

日独間・対人コミュニケーション にみられる「文化摩擦」への考察

——経済的距離と心理的距離のはざまで——

杉 谷 眞佐子

目 次

- 1 はじめに
- 2 日本とドイツの経済的距離の接近
 - 2.1 日本からの企業進出
 - 2.2 ドイツ人に見られる日本人のイメージ
- 3 企業での対人コミュニケーションでみられる文化摩擦
 - 3.1 企業での異文化間コミュニケーションへのアプローチ
 - 3.2 日本人とドイツ人の職場でのコミュニケーションに見られる葛藤例
- 4 事例考察「言語による積極的な自己提示行動」
 - 4.1 事例と行動動機の帰属説明
 - 4.2 葛藤要因としての「言語による積極的な自己提示活動」
- 5 積極的な自己表現力の評価を支える戦後(旧西)ドイツの社会的背景
 - 5.1 占領下における教育政策
 - 5.2 民主化促進の方法としての政治参加と議論文化の浸透
 - 5.3 言語による積極的な自己表現にまつわる「文化摩擦」の諸相
- 6 む す び

1 はじめに

生活のさまざまな局面で国際化が急速に進展している。それに伴い、日本とドイツのあいだの経済交流も十年前に比べ飛躍的に増大している。ところで

「経済的距離」の接近により人々の出会いや長期にわたる共同作業の機会も増加するが、果たしてその際の「心理的距離」も近づいているのだろうか。本稿では、まず1989年以降ドイツに進出する日本企業の動向と雇用傾向を紹介し、そこに歴史的にかつてなかった新しい事態が生じていることを明らかにする。次に戦後ドイツにおける対日イメージの変化を概観し、その問題点を明らかにする。このような背景のもとに2章では、まず一般的な異文化間コミュニケーションの問題への認識の広がりやドイツ企業で見られる取り組みについて論じた後、日本人とドイツ人が出会う場としての企業でのコミュニケーション摩擦について、インタビュー調査から得られた具体的な事例に基づいて考察していく。その際中心になるのは、戦後の(旧西)ドイツの民主化の過程で浸透していく価値態度とそれに関連して変化する要因が強いコミュニケーションスタイルである。しかし或るコミュニケーションスタイルが或る文化圏の共通の特徴とみなされるようになるには、それを取り巻くさまざまな社会的要因が存在する。従って本稿ではそのような、重要な関連事項についても併せて考察していきたい。

2 日本とドイツの経済的距離の接近

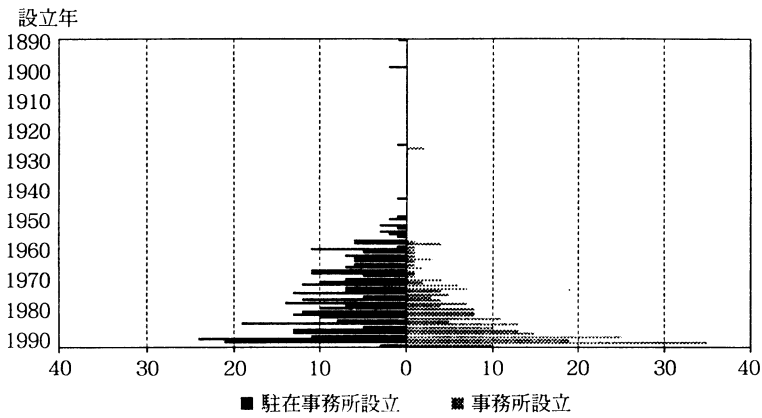
2.1 日本からの企業進出

日本とドイツの経済的な距離の接近をもっとも特徴的に示す例は、ドイツへ進出する日本企業ではないだろうか。デュッセルドルフ日本商工会議所とノルトライン・ヴェストファーレン州経済振興公社(Japanische Industrie- und Handelskammer/Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Nordrhein-Westfalen mbH.)が1992年秋に実施したアンケート調査によると、調査時点では全部で1099社あり、そのうちほぼ1/3が、1989年以降ドイツに進出している。1989年の調査では、年商450億マルクであったのが、1992年の調査では75,000人の従業員を抱え、1千億マルクの年商を計上するに至っている。

92年秋の調査は、ボン大学経済地理学研究所 G. アイマンス教授と早稲田大学ヨーロッパセンター 平野雅章教授の協力のもとに行なわれたが、そのさい1099社中、653から回答が得られ(回収率 59.4%), その連邦州別の内訳は次のようである。(以下、同報告書『ドイツにおける日本企業』, 1993年参照)

- ーシュレスヴィヒ・ホルシュタイン州：7(4)
 - ーハンブルク(都市州)：89(45)
 - ーニーダーザクセン(州)/ブレーメン(都市州)：11(4)
 - ーノルトライン・ヴェストファーレン州：562(379)
 - ーヘッセン州：206(115)
 - ーラインラント・プファルツ州/ザール州：5(3)
 - ーバーデン・ヴュルテンベルク州：70(24)
 - ーバイエルン州：95(50)
 - ーベルリン(都市州)：54(29) 合計：1099(653)；()内は回答社数
- アンケート回答企業のうち、50%以上が企業に昇格する前提として駐在事務

図1 企業設立の前段階としての駐在事務所
 (左：現在および過去の駐在事務所の累計
 右：駐在事務所から昇格した企業)

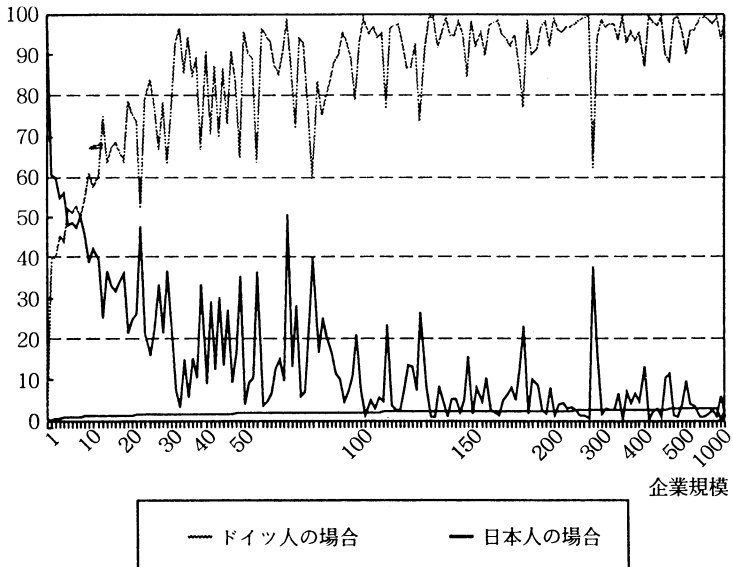


所を設立している。その後平均約7年をかけて業務内容を拡大し、企業設立へ至っているという。換言すれば、駐在事務所の設立は、事業所設立の前段階として捉えることができるようで、その関係を表したグラフが図1(224ページ)である。

このように急速にドイツへの企業進出が進む原因としては、幾つかの要因が挙げられるだろう。なかでも1975年、貿易黒字対策としての許認可手続きの簡略化や、1985年、プラザ合意に基づく過度のドル高是正のための円切上げなどの諸施策、積極的な貿易黒字削減対策、ヨーロッパ域内市場の発展とヨーロッパ統合への対策などが、諸企業がイギリスやヨーロッパ大陸のドイツ市場へ進出するための主要な契機となったであろうことは想像に難くない。

ところで進出する日本企業は、従来の販売・営業部門とならび、製造活動部門が増大している。それに伴ない業種も、コンピュータ、周辺機器、エレクトロニクス、オーディオ、ビデオ関連(17.7%)、卸・小売り業(販売のための駐在

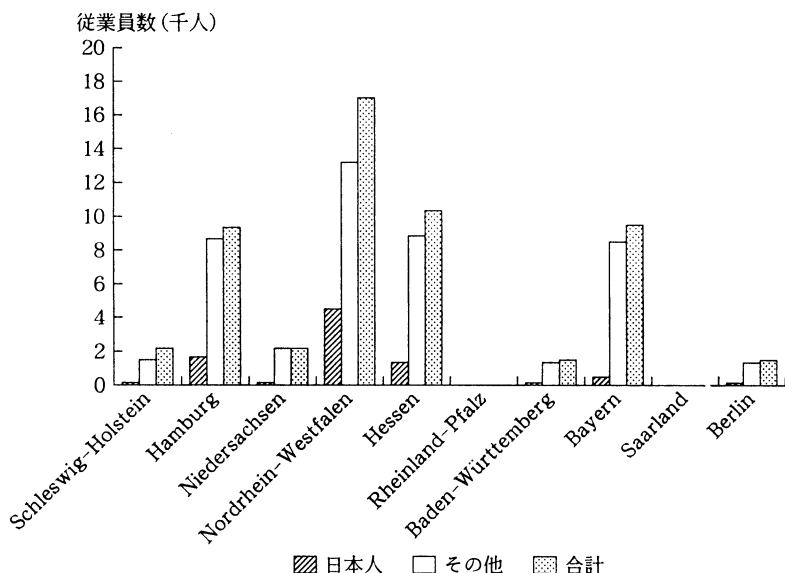
(%) 図2 企業規模別にみたドイツ人と日本人の従業員数



員事務所等, 14.9%), 電子機器・精密・光学機械(11.3%), 化学・薬品(8%)と多様化してきている。経済活動の多様化や製造部門への進出は、在ドイツ日本・日系企業で働く従業員に占める日本人の割合が減少することをも意味した。従業員数が少ない事務所などの場合、相対的に日本人の割合が高くなる傾向があるが、事業所の規模拡大や工場進出等で多数の従業員を抱えるとその割合は急速に減少する。3～500人以上になると10%以下が多く、1,000人以上になると、わずか3.5%という報告もある(図2, 225ページ)。さらに州別の従業員の割合は、図3のようにになっている。非日本人従業員の多くはドイツ人であるが、なかには主にドイツ在住のヨーロッパ系外国人や非ヨーロッパ系外国人(政治亡命者なども含む)などの人々も含まれる。

図3からも明らかなように、日本企業関係の事業所や事務所が多いデュッセルドルフを州都とするノ르트ライン・ヴェストファーレン州や、金融の中心地フランクフルト・アム・マインがあるヘッセン州では、日本企業の数も多いが、

図3 州別従業員内訳：日本人/ヨーロッパ人従業員数



相対的に日本人の占める割合も多い。例えば、ヘッセン州の250社中、33%が金融・財務関係の企業で、日本人の割合は15%である。他方、バイエルン州に進出した日本企業の37%が、エレクトロニクス、コンピュータ、コンピュータ周辺機器、オーディオ・ビデオなどの製造部門に属するため、日本人の割合は平均6%と少なくなる。なお、ワイン産業で有名なバーデン・ヴュルテンベルク州やミュンヘンを州都とするバイエルン州は、かつては牧歌的な田園地帯、名所・旧跡の多い観光地として有名であったが、現在はドイツにおける重要なハイテク産業の一中心地となっており、例えばバイエルン州には自動車産業のみならず、DASA (Deutsche Aerospace AG, ドイツ 航空産業)の本拠地もある。

既述のように、ドイツ人及び外国人雇用の割合は、一般に営業部門に比べ製造部門の方が高く、平均してエレクトロニクス・コンピュータ等で92.7%、オーディオ・ビデオ関連で92.1%となっている。換言すれば、技術指導、研究・開発などいわゆる理工系出身の日本人上司とドイツ人部下の日常的な出会いが、企業などの組織コミュニケーションで多く観察されるようになってきているのである。

2.2 ドイツ人に見られる日本人のイメージ

以上、1989年以降急速に展開される日本企業のドイツ進出を概観したが、このような在ドイツ日本企業で働く非日本人従業員の多くはドイツ人である。従って以下、本稿では、日本人とドイツ人の経済活動、とくに企業内での対人コミュニケーションにみられる文化的な相違に限定して論じていく。

従来、日本にとってドイツは、伝統的に学問・芸術の国として、受け取られてきた面が強い。現在でも、学生を対象に「ドイツ」という国名に対するイメージを聞くとそのような項目や、あるいは第二次大戦中のナチスに関連する項目、さらにはスポーツ選手などの名前が多く挙げられる。社会・歴史・文化に関する項目は、どちらかというと19世紀以前の人名や事項に関するものが多く、

第二次世界大戦後のドイツ社会についての知識はあまり多いとはいえない¹⁾。また日本とドイツの交流に関してても、学問や芸術の領域においては比較的盛んであったが、それらは、ややともすれば、いわば「飾り」的な国際交流で済むことも少なくなかった。

しかし、ドイツに派遣され、企業などの組織のなかで多くのドイツ人従業員と日常的に共同作業を行い、ドイツ人社員を動機づけ、さらに特定の成果を挙げなければならないとなると、そのような「装飾的文化交流」や「一方的な情報の輸入」のみでは済まされなくなる。ドイツは多くの日本人にとり伝統的に、もっぱら学問や芸術・文化を受け入れるさいの対象国とされてきたが、いまここに述べてきたようなかたちで、長期的に共同作業を行なう機会が組織的に日常化してきたのは、20世紀も終わりになって今日顕在化してきた現象で、両者に取りまわった新しい事態といえよう。

周知のように日本とドイツは、第二次大戦をともに戦う。そのせいか、ナチス時代は、日本に関する報道も、表面上は少なくとも一般に好意的であった。しかしその内実は、相互の国際的孤立と各々アジア、ヨーロッパにおける侵略を美化するための「冷ややかな結婚」であったことが指摘されることも少なくない²⁾。

戦後ドイツ連邦共和国(旧西ドイツ)では、ナチスの過去との決別が国政次元でも強調され、政治・社会・教育面で「過去の克服」(Vergangenheitsbewältigung)の動きが始まる。しかし、ナチス体制を生み出したような価値観——とくに権威主義的な価値観への批判的態度や自立した市民として「批判精神」、「ミューンディヒカイト」などの価値指向が、いわば国民感情次元にまで広がっていくのは、奇跡的な経済復興のあと、60年代から70年代にかけてみられたさまざまな生活領域における反権威主義的な価値観の変遷を通じてであるようだ³⁾。

そのひとつの表われとしての、戦後におけるドイツ人の歴史意識の変化を端的に示すのが、日本でも話題になった1995年の世論調査であろう。政治週刊誌「シュピーゲル」が依頼し、エムニドインスティトゥートが95年4月18日から23日にかけて1,500人を対象に行なった調査では、「1945年5月8日の『無条件降

『伏の日』を『敗戦の日』として感じるか、或いは『解放の日』として感じるか」という趣旨の質問に、全年齢層を通じ80%の市民が「解放の日」である、と答えた。そのさい、18歳から34歳の若年層では87%が、50歳から64歳でも74%が、「解放の日」とみなしているのである。またナチス時代への全般的な評価に関して「ナチス時代は悪い面がほとんどだった」、「良い面も悪い面もあった」という問いに対する回答は、55%対41%であるが、年齢層別に見ると次のように開きが見られる⁴⁾。

	「悪い面がほとんど」	「良い面と悪い面」
18～34歳	65	32
35～49歳	60	37
50～64歳	50	45
65歳以上	43	54

このようにドイツでは戦後世代における新しい歴史意識の形成が明らかで、その背景には、本稿の後半でも紹介されるような60年代後半から70年代前半にかけてとくに顕著になった価値観の変遷がある。これに関しては幾つかの調査や経験的研究があるが⁵⁾、例えばフォン・ローゼンシュティールはその変遷を「規律、(権威への)従属、従順さ、几帳面さ」(Disziplin, Unterordnung, Pünktlichkeit, Folgsamkeit)などを包摂する「義務感と受容の価値態度」(Pflicht-und Akzeptanzwerte)に対し「権威からの解放、(社会的意志決定への)参加、変化、自発性(尊重)、自己実現」(Emanzipation von Autoritäten, Partizipation, Abwechslung, Spontaneität, Selbstverwirklichung)などを包摂する「自己実現を求める価値指向」(Selbstentfaltungswerte)という表現を与えている⁶⁾。従って日本企業の進出が急速に増加する89年代以降は、以上のような戦後の価値観で教育を受けた人々が、旧西ドイツの人口の大半を構成していることになる。

ところで、そのようなドイツ人の一般的な日本に対してのイメージの特徴は

どのように変わったのであろうか。歴史的な日本観に特徴的ないわゆる異国趣味的な内容を除外し、経済・社会に関して、ドイツで代表的な新聞・政治週刊誌などの記事にみられた報道内容からみていきたい。

まず戦後の日本に対しては無関心であるか、或いは「低賃金労働と安い工業製品の輸出国」、さらに「ダンピング」、「模倣」、「特許侵害・意匠盗用」などネガティブなイメージが多かった⁷⁾。日本がGNP世界第2位になった68年頃からは、日本製品の品質を評価しつつも、経済進出への脅威を強調する報道が増える。60年代終わり、アメリカが輸入する自動車のうちフォルクスワーゲン

図 4



が日本車に追い上げられるなど、国際経済の舞台で日本とドイツの製品が市場競争を熾烈に展開しはじめると、ドイツの報道に取り上げられる日本は、経済競争の敵対者、即ち「明白に危険な存在」(71年3月19日『日本人がやってくる』ツアイト紙、『ドイツ人の日本像』73ページ)というような扱いを受けるようになる。このような論調は70年から80年代を通して続く。シュピーゲル誌82年1月4日号は自動車、ラジオカセットを手にもちカメラとウォークマンを身につけた歌舞伎役者の図に「日本人から学ぶだって？それはごめんだ」という文章を入れたセンセーショナルな表紙と、日本の長時間労働(「公的には週39時間労働が標準とされているが60時間労働も例外ではなく、しかも自由意志による残業とされ手当てはつかない」78ページ等)や集中的な輸出攻勢批判の記事で話題を呼んだ(図4)。このころドイツに進出した企業が自社製品を販売する際には、まずこのような「先入観」に対応する必要もあった。その後、例えばドイツの代表的製品であった一般消費者向けのカメラが、日本製品との競争に破れ、多くの国際市場から敗退したなどの経緯はよく知られている。

労働時間や休暇制度、社会福祉、インフラストラクチャー整備の相違など、現在でも日本とドイツの労働条件・社会環境は異なる。日本の労働白書によると93年の年間労働時間は、日本が2080時間、ドイツは1582時間となっており、アメリカ：1943時間、フランス：1682時間と比較してもドイツの労働時間は少なく、先進工業国のなかではもっとも少ない⁸⁾。

このような背景から、日本の経済進出に対し警戒する気運は消えていない。92年にもシュピーゲル誌は3月9日号で、マイクロチップ産業の国際競争力について「チップ戦争—日本が西洋を制圧する」という特集テーマを組む(図5)。そこでは日本人の長時間労働に専ら経済競争の勝因を見ようとするヨーロッパの政治家をむしろ批判し、半導体産業への投資の遅れが国際的な競争力の低下をもたらしていることや、日本の通産省と産業界のような協力関係がドイツでも必要だ、という基調が見られる。その記事の最後は、しかし、来日した社会民主党政治家のクラウス・フォン・ドナニにある日本人が語った「君たちは道

図 5



路や住宅を建てたが、我々はハイテク産業に投資したのだ」ということばで終わる(154ページ)。

このように日本に対しては、社会的生活条件や労働条件を犠牲にして獲得された経済成長と、それに基づく経済競争力の増加、というイメージが強い。また商業や経済に従事する日本人企業家の文化的な特徴として「経済活動を『戦い』とみなす」ことを挙げ、「そこで問題となるのは、ただ勝つことで最強であることだ」とする。そしてそのためには国の内外の業者を相手に極めて熾烈な競争を展開する、と説明する(152ページ)。

他方で、80年代半ばからは「ドイツ連邦共和国での日本商品に対する需要の影には、ドイツに生活する16,000人のドイツ語を話す日本人がいる。それに比べて、日本には3,000人のドイツ人が住んでいるが、彼らのほんの一握りの者が、顧客と日本語で話すことができるだけである」(84年7月10日『ドイツ・日本関係の新時代の開始』フランクフルター・アルゲマイネ紙、『ドイツ人の日本像』80ページ以降)などのように、自国企業の日本市場への取り組み方が消極的であることを批判するような見方も広がってきている。

しかし何れにしろ90年代でも、ヨーロッパ統合を進めるドイツで、一般的なメディアで日本が紹介される量は、数年前に比べ増えたとはいえ、あまり多くない。例えば日本ではテレビの衛星放送でドイツのニュースが連日2カ国語で放送されているが、そのようなことは、95年現在もみられない。

ドイツの一般的なメディアでの日本社会に関する報道内容に問題がある、という指摘は少なくない。例えば、ベルリンの独日センターでは「ドイツのテレビ報道に見られる日本のイメージ」というシンポジウムが開催され、NHK、朝日放送、ARD(Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland, ドイツ公共放送局でテレビの「第一放送」局)などの代表者や日本学などの学会関係者がこの問題について論じた。その際、一国の現実を伝える、という極めて困難な課題に対し、個別の報道は断片的なものにすぎない、という事実を認識したうえで、なお、受容者がそのような断片的な情報の流れを適切に判断できないとき(換言すれば、全体の日本社会に関する情報のコンステレイションのなかで、適切な重み付けができない時)には、それらの情報により「ドイツにおける日本像が危険な性格をおび、結果として両国関係にとっても否定的な影響がでてくる危険性がある」という趣旨のまとめが行なわれている⁹⁾。

ドイツの代表的な一般メディアにおける以上のような日本報道のあり方を批判する際に、しかし、併せて次のような視点も考慮されるべきであろう。

一般にドイツの代表的なメディアの報道姿勢は、自国の経済活動に対しても

批判的な内容の報道をする傾向が強い。それに対し日本では、報道界と経済界はドイツほど対立していない、という認識がドイツには見られる。例えばボンのドイツ商工会議所本部が1992年9月にまとめた『日本の挑戦—ドイツ経済界の回答』では、「日本のジャーナリストたちは自己を体制の一部として認識しており、トランスミッションのベルト(情報伝達的手段、筆者注)として行動させられ、また自らもそうすることを望んでいるようだ。彼らは約500の公的・私的なプレスクラブに組織されており、その一員になることは名誉なことである。……………その目標は、国家や経済を支援し日本を強くすることにあるため、外国人の活動は困難である。それに対し、我が国ドイツのジャーナリストは、自己の目的についてまったく異なった見解をもっている。彼らは国家の『第四の権力』、アナリスト、解説者、国家や経済界の権力をコントロールする機関として、自己を位置付けている」と、その批判性を評している。同時に「もちろんジャーナリストは批判的な視点を持たねばならない。しかし、現場での厳密な調査が、いつも見られるとはいえない」と、ジャーナリストの活動方法への批判も行なっている¹⁰⁾。

以上紹介したような旧西ドイツの代表的な新聞等のメディアによる報道が、そのまま日本に対する平均的なイメージや日本観を形成するとはいえない。しかし他方で、極東の一国に関する情報は数少なく、その主な情報源は、やはり上のような一般的なメディアであることは否定できない。

それでは、日本のカメラやモーターバイク、ステレオ、カセットレコーダーなどの商品がドイツ市場でも流通しはじめたころ、一般的な市民は、日本人に関して、どのようなイメージを抱いていたのだろうか？

例えばアレンスバハインスティウトの世論調査における質問項目「ドイツと世界」では、日本へのイメージに関して70年と81年の調査で次のような結果がでている¹¹⁾。

「次の項目のうち日本人に対して該当すると思われるものを選んでください」

第4部 教育・文化

	70年 5月	81年 7月
勤労意欲に富んだ	96(%)	86(%)
丁寧な	62	66
商売に熱心な	—	64
良心的な、義務を弁えた	62	59
規律正しく自分を押さえた	45	59
質素であり要求しない	—	58
活動的な	57	56
知的な	20	44
・		
・		
・		
民主主義的な	15	10
権威に従順な	19	27
保守的な	7	15
態度が硬い	4	8
自分の利益のみを考える	8	8
高慢な	X (0.5%以下)	3
愚鈍な・単純な	8	1

また「日本製品が世界市場で成功し、ドイツに取り手強い競争相手となった理由は何か」という問いに選択肢から選ぶ質問には、日本人の選択回答と比較して次のような結果がでてゐる。(日本人とドイツ人の意見の相違が目立つ項目を中心に抜粋)

	日本人回答者の選択	ドイツ人回答者の選択
日本製品が技術的に勝れているから。	60(%)	32(%)
日本製品が安いから。	38	82

日本人の方が容赦なく働くから。	28	60
日本の企業家の方が良いアイデアをもっているから。	17	39
日本の労働者の生活の方が質素で、 社会保障条件が良くないから。	11	56
日本人は働くことを何よりも好むから。	1	23

以上の事例が示すように、70年から81年にかけて日本像は若干変化を見せている。「勤労意欲に富み、仕事熱心」(fleißig, arbeitsam) というイメージは両年の調査結果で何れも多くの人から選択されているが、70年にはなかった「商売に熱心な」(geschäftstüchtig)が81年では回答者の64%から日本人に該当するとみなされている。また「知的な」(intelligent)は20%から44%へ増加している。同時に、「規律正しく自分を押さえた」(diszipliniert, beherrscht),「権威に従順な」(obrigkeitsergeben),「保守的な」(konservativ)というイメージは増加している。また、日本の対外進出が成功する理由として、主に、労働条件の相違やそれに伴う商品価格の相違が挙げられている。

このような質問が当時の世論調査でなされたこと自体が、70年から80年にかけての、ドイツ社会の日本の経済進出に対する警戒心や関心の高さを表しているといえよう。

89年9月の調査で「ドイツ人と共通性が高いと思われる国民を選んでください」という問いに対し、フランス人、スカンディナヴィア人、白人系アメリカ人、イギリス人には62～66%が共通性を多く見いだしているのに対し、日本人に対しては68%が異質性を見ており、共通性を見いだすのは17%にすぎない¹²⁾。

それでは、日本人に対しては一般に無関心か、あるいは経済進出に対して以上のようにどちらかというネガティブなイメージが強いなかで、ドイツに進出した日本企業で働くドイツ人従業員や社員と、日本人の上司や同僚は、日常のコミュニケーションをどのように体験しているのでしょうか。また、以上のような社会的風潮や文化の相違に対し、企業は派遣にさいしてどのような異文

化理解のための準備やトレーニングを行なっているのであろうか。

次章では企業など組織での日常的なコミュニケーションで体験される文化的な相違について、その問題の認識のあり方、ドイツ企業で見られる対応の仕方などを概観し、最後に在ドイツ日本企業関係者からのインタビュー調査で得られた事例に基づき、日本とドイツ人の企業活動でみられるコミュニケーションスタイルの相違で多く指摘された問題点をひとつ取り上げ考察してみたい。

3 企業での対人コミュニケーションでみられる文化摩擦

3.1 企業での異文化間コミュニケーションへのアプローチ

はじめに述べたように世界的規模で国際化が進展する現在、留学生受け入れや共同研究・開発プロジェクトの実行、企業の海外派遣や開発途上国援助、外国人社員や研修員の受け入れなど、異文化間での長期的な接触場面は、増加・多様化している。そこでは、「文法と語彙と正確な発音」という外国語の知識のみでは十分に意志疎通ができず、思いがけない問題を起こしたり、多くの困難な問題や誤解を生じていることはよく知られている。それらの問題は「文化摩擦」ということばで語られることが多い。接触の機会も少なく少数の人に限られていた時代においては、このような文化摩擦は「個人的なエピソードにすぎない事柄」として済まされることも多かった。しかし「摩擦」事例が多くなるにつれ、その背後にある文化的影響の持つ重要性の認識や摩擦の原因となる行動パターンの規則性などへの関心がたかまり、今日では「異文化間コミュニケーション」という研究領域が確立されるに至っている。

海外での事業経験が豊富な企業や、経営のグローバル化の一環として——特に研究・開発などの部門に異文化圏からの社員を積極的に受け入れる企業では——派遣前や受け入れ後の準備期間に、外国語研修とならび異文化間コミュニケーショントレーニングを行なうところも増えてきた。また、現地採用の外国人で管理職登用予定者を定期的に本国で研修させ、その際に「異文化間行動」

に関する学習も含める、などの方法も取られている¹³⁾。

例えばドイツのジーメンス社はミュンヘン本部に、専門のアメリカ人・ドイツ人などの「異文化関係担当者」(Referent for Intercultural Relations, 彼らの多くは異文化間対人行動訓練トレーナーをも兼ねている)をおき、採用外国人とそのパートナーを対象にセミナーを定期的に開催している。その目的は、外国人社員が、それぞれの特徴を活かしつつドイツ人と共同でハイテク技術の開発に取り組むよりよい環境を創り出すことにある。そのようなセミナーでは語学研修のみではなく、ビデオ教材などを使用し認知面や行動面での異文化学習が行なわれる。平行して、1985年以来「ビジネスパートナーとしてのアメリカ人との効果的コミュニケーションの方法」(Effective Communication with American Business Partners)というワークショップが開かれ、ここでは、ドイツ人社員を対象に「アメリカ人のメンタリティ」などがテーマとされた異文化学習が行なわれている¹⁴⁾。

またフランスとドイツの合併企業を抱えるDASA(Deutsche Aerospace AG.)では、バイエルン州・経済交通省の財政援助を得て(「大学と経済界の国際的協力事業推進のための行動プログラム」“Bayerisches Aktionsprogramm zur Förderung der internationalen Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Hochschule” vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Verkehr), 当時のバイロイト大学の異文化間コミュニケーション研究者やコミュニケーショントレーナーと共同で、人事や交渉スタイルの相違など、企業内コミュニケーションに関する3年間の研究プロジェクト「異文化間行動力養成のトレーニング」を1991年から実施した。

このプロジェクトの背景には、戦後長い期間をかけて相互理解を促進すべく文化交流を行ってきたドイツとフランスの間でも、企業でのハイテク技術の共同開発など実際の行動場面では、多くの潜在的・顕在的な「文化摩擦」が存在し、それは単に、英語、ドイツ語、フランス語などの共通言語の習得のみでは解決できない要因を含んでいることへの認識がある¹⁵⁾。

最近では、ジーマス・IBM・東芝共同でのD-RAM開発がコミュニケーションスタイルの相違をめぐり難航していることが問題となり、日本人、ドイツ人、アメリカ人の関係者を対象に異文化間コミュニケーションのセミナーが開催されている¹⁶⁾。

このようなワークショップにおける異文化圏での行動力養成の基盤は、自文化と異文化圏の主要な価値観の相違や行動パターンの認識能力の養成に置かれている。換言すれば、自己の行動や解釈の基盤となっている母語文化圏での価値観と、異文化圏で主要な価値観の相違があるとき、それが、接触場面でのそれぞれの行動を選択したり、相手の行動を解釈する際に、コミュニケーション摩擦の原因となりやすい、という考え方に基づくのである。このアプローチは、後述のように、認知心理学や社会心理学で重要な役割を果たしている「帰属理論」に基づいて構築された異文化間コミュニケーションの研究方法に基づいている。

上記のジーマス社での異文化間コミュニケーションセミナーでは、従って「『相手の価値観を理解できれば、その行動や考え方もわかる』をモットーに、ドイツ人にとり基本的に異なるようなアメリカ人的価値観」に関しての学習が目指される。アメリカ人との間でのコミュニケーション摩擦に対応するため、ドイツ人に対するコミュニケーション行動のオリエンテーションとして、例えば「インフォーマル性」「行動の即断性」「イノベーションや新しいことを試みる姿勢」「自発的にイニシアティブを取る姿勢」「頻繁なフィードバックと褒めことばを与える」などが挙げられている。またアメリカ・イギリス・アイルランドから採用された成績優秀な社員たちは、ドイツでの企業生活を一年間体験した後に行なった評価のなかで、彼らの視点からみた上司の行動に共通して感じられた問題点として次のような項目を挙げている。

一ドイツ人上司はあまり近付いてこようとしない、距離がある、形式的だ
一上司と部下の社員との話し合いの機会が少ない

一決断を避けようとする、誤った決断を行なうことへの不安感が強い

一情報を出したがない(「ドイツ人は情報を 影響力行使の 手段として使う」等の意見)

それらの結果として「社員とより頻繁に、 また問題によっては 継続的に話し合いの機会をもつこと」「自発的に決断し行動する、 リスクテイキングを行なうことへの勇気づけ」「垂直関係の情報伝達を活性化し、 そのことによって水平コミュニケーションをも促進する」などの改善案を、 ドイツ人上司に提案している(Clackworthy, S. 442 ff.)

社会的距離感や情報に対する異なった対応などの指摘は、 ジーメンス社での異文化間コミュニケーションセミナーやその関連で行なわれたインタビュー調査の結果であり、 そのまま「ドイツ人」全体に般化できるものではない。また注意すべきことは、ここに挙げられたドイツ人上司の行動スタイルの指摘が、 ハイテク関連企業に採用された、 英米文化圏からのエリート社員たちの視点からみたものである、 という事実である。

このような制限のもとで、 しかし、 次のことをも指摘しておきたい。 E. ホールは、 70年代後半から、 日本と当時の西ドイツの上級管理職対象の聞き取り調査を行ない、 得られたデータをもとに、 文化的な要因からミス・コミュニケーションを起こしやすい行動傾向を挙げている。そこでは例えば、 ドイツ人管理職の特徴として、 場合によっては二重の扉で閉ざされている個室への執着や自己の空間の誇示、 を挙げている¹⁷⁾。彼は、 アメリカのオープンドアポリシーや日本の大部屋方式と比較し、 社会的・物理的距離をとることがドイツ人に取り重要であることを指摘しており、 この傾向は、 クラクワーズィの調査結果とも一致している。

以上の諸例や他の多くの研究が示すように、 母語文化圏での社会化の過程で習得された行動傾向が、 異文化の人々とのコミュニケーションのさい、 発話者の意図とは異なって理解されたり、 母語文化圏では慣習的で、 その意味では「正常で規範的」な行動が、 異文化の視点から見ると規範から外れていたり、 ネガティブな意味付けをされたりすることは少なくない。ここで問題とされるのは、

対人コミュニケーションにおける言語メッセージの解コードプロセスからでてくる解釈を越えた社会的な意味付与行為であり、それは相手の社会的役割への信頼性、メッセージから帰結する解釈の信憑性などを基底で支えている、コミュニケーション参加者間の関係に関わることがらである。換言すれば、相手がつとった行動に対する意味付けや評価に関わる次元の相違であり、言語コミュニケーションを包含する社会的相互作用(soziale Interaktion)のさいの行動パターンに関わってくるパーセプションギャップの問題なのである。従って、英語その他の外国語で、メッセージ次元では問題なく言語コードの解読が行なわれたとしても、その行動意図が適切に解釈されず、相手側からの適切な反応も引き出せない、という行動次元の問題領域が、ここには存在している。

日本とドイツの間でもコミュニケーションスタイルの相違に起因する摩擦は少なくない。例えば在日ドイツ商工会議所市場相談所では、日本市場への進出を希望するドイツ企業の問い合わせに対し、関心を持ちそうな日本企業へ直接接触をせず、同会議所や然るべき人物など仲介機関を介在させることを提案する。しかし、自文化圏の行動慣習に応じてドイツ企業は仲介手数料のことも考え、直接相手との接触を試みる。しかしほとんど反応がないため苦情を訴えてくる、という¹⁸⁾。この事例は、行動パターンが適切に意味付けされない、言語メッセージが適切に機能しないことを示す典型的な例といえるのではないだろうか。

また同会議所は、在日ドイツ企業で働く日本人社員を対象に、コミュニケーショントレーニングを行なった期間があり、そこで扱われた主要な行動項目は次のようなものであった。1)プレゼンテーションのやり方、2)即座に個人名から告げるなどの電話の応対方法、3)上司に対しても、不明な点は即座に聞き返し、相づち行動などで「わかった」というシグナルを与えないようにする、などのアクティヴリスニングなど。このような行動パターンは、ドイツ人上司と日本人部下とのコミュニケーションで双方にネガティブな印象を与えやすく、ひいては実務能力の評価にも影響を与えかねないマイナス要因であった、とい

う¹⁹⁾。

従って異文化間コミュニケーション研究では、単に言語メッセージの領域のみを研究対象とせず、このような行動解釈に関わる文化的相違の問題を積極的にとりあげようとする。その際採用されるひとつの方法に、社会心理学的なアプローチ、なかでも「帰属理論」(Attributionstheorie)に基づくアプローチがある²⁰⁾。我々は日常の社会的な対人行動のさい、相手の行動を単に認知し反応するのみではなく、同時に、相手がなぜそのような行動を行なったかという動機や理由を——なかば無意識的に——判断し、かつ評価していることが多い。

このように他者の行動の動機を適切に判断できることは、社会的な相互作用において相手の行動や属性を予測でき、それに素早く反応できる体勢をとりやすい能力にも通じる。しかしこのような、外界を制御できる能力を習得するためには、きわめて複雑で多様な外界の諸現象を、ある程度重要な要因とその主要な属性に単純化し、意味付けし、秩序だてて記憶に「使いやすい情報」として表象できるようにせねばならない。そのような「複雑性縮減」(Komplexität, ts-reduktion)のプロセスは、恒常性を生み出す機能として生物学的にも心理学的にも共通して観察され、研究の対象とされる認知の機構である。社会生活を営む我々にとって重要な外界の構成要因として、関係する他の人々やその人々の属性が挙げられる。

個人的でプライヴェイトなコミュニケーションの場では、個人による決定可能性が高く、その属性のもつ意味領域も多様であり得る。しかし社会的役割が比較的特定されやすい、或いは特定されねば組織自体が機能しないような制度的コミュニケーションでは、役割期待観も成員間相互に共有されている度合いが高く、行動の動機への意味付けも特定されていることが多い。従って社会的に制度化された場で、社会的な役割期待が相対的に限定されているようなコミュニケーション参加者のあいだでは、その行動に対する帰属方法もある程度限定される傾向にある。

換言すれば、我々は、制度化の度合いが相対的に高い社会的な行動の場で

は、同じ文化圏の他の成員と共有できるような形で、帰属のパターンを社会化の過程で習得していることが多い。

以上のような前提のもとに、帰属理論的なアプローチをとる異文化間コミュニケーション研究では、方法として「危機的事例法」(critical incident technique, 訳語は、佐野ほかによる)²¹⁾を採用し、それをもとに異文化と自文化の帰属パターンの相違を明らかにすることを試みる。明らかにされた相違や問題点をもとに「相手の文化の視点からの帰属パターン」(同型帰属, isomorphic attribution)の学習をめざす教材「カルチャー・アシミレータ」(culture assimilator)を開発し、単に言語学習のみではなく、自文化と異文化での接触場面でコミュニケーション摩擦を起こしやすい行動傾向の相違やその原因をも学習対象とし、より包括的な異文化間での言語・行動力を養成することを目標とする²²⁾。

危機的事例法は、後述のように、特定の行動場面で、ある社会的役割をもつ文化圏Aの人が、やはり同じ場で社会的役割をもつ文化圏Bの人と接触する際に生じた葛藤を記述したものであり、その意味では、例えば「職場という社会的な行動の場で、日本人の視点から見たドイツ人とのコミュニケーション摩擦の事例」というように、限定的に理解されるべきものである。その扱い如何では、異文化へのステレオタイプの見方を助長する面も否定できず、このことは実際の教授場面で留意されるべきことがらである。

カルチャー・アシミレータによる同型帰属訓練は、現在、留学や海外派遣などの準備として認知的な異文化学習に取り入れられ、さらにロールプレイなどの行動次元での学習と組み合わせられることが多い。従ってこの方法による異文化学習は、一般的な社会・経済・文化に関する事情を講演形式で紹介する、或いは、前任者の経験を個人的に聞く、などという方法と異なり、具体例に即しつつ、しかもより体系的に行動次元をも射程に入れて、複数の文化圏出身者が接触する社会的場で生じる葛藤を扱うことを可能にする。

以下に紹介される事例は、ドイツに進出した日本企業の支社や日系企業で、

ドイツ人部下やドイツ人同僚とともに働く日本人関係者から得られたインタビュー調査に基づくものである。事例のインタビューは1994年ドイツで行なわれたものであるが、その考察に際しては93年度ドイツで行なわれた若干のインタビュー調査や、92年、日本に進出したドイツ企業関係者を対象に行なわれたインタビューのデータをも参照にしている。

3.2 日本人とドイツ人の職場でのコミュニケーションに見られる葛藤例

3.2.1 事例調査の手続きの紹介

この調査は、文化的訓練法の教材作成のための事例収集の手続きをもとに行なわれたものである。初めに手続きについて、その概略を記しておきたい²³⁾。

1) 語りのモードによるインタビューを通じて、事例を収集する。

ードイツ在住で、日本系企業でドイツ人部下や同僚と働く日本人対象に、個人的にドイツ人とのミス・コミュニケーションの事例の聞き取り調査を行なう。その際場面、関連人物、社会的役割などに留意する。

ーなるべく自然な状況での経験の想起を得るため、場所はインタビュー者の事務所や自宅など、相手の生活環境を尊重する。

ー各事例に対し、ドイツ人がなぜそのような行動を行なったか、その動機への体験者自身の考え(帰属)も併せて聞く。

2) インタビューデータから、一まとまりの事例を構成する。

ーインタビューでは、通常部分的に語られるシーケンスをもとに、ひとつの事例(エピソード)を構成する。

ー必要に応じて氏名、企業名等を変更する。

ーこのようにして構成された「事例」がその後の作業資料となる。

3) 事例に登場するドイツ人の行動に関して、ドイツ人の視点からその動機への評価を収集する。

ー日本文化にも詳しいドイツ人協力者と共同で、上述の手続きで得られた事例のなかから、個人的な特殊性が強いと思われる事例や、例えば「清潔観念」な

ど、明白な文化的な行動基準の相違に関する事例を除く。

—残りの事例から 体験者の帰属部分を取りのぞき、それらに次の質問を付けて、ドイツ人の日・独両文化経験者に評定を依頼する。

1. ここに紹介された事例に登場するドイツ人の行動はどのように説明されますか？
2. この事例に見られる葛藤の原因として、ドイツでよく見かけられる、或いは典型的だとされるどのような行動慣習や伝統、行動傾向、価値観などが挙げられるでしょうか？

—本調査に協力が得られたドイツ人評価者は、7名である。彼らは調査時点で全員旧西ドイツ在住、日本・ドイツ両国で相互に社会的・個人的関係は全くない。ドイツの大学、ギムナジウムなどで教育・研究にあたり、日本でも大学・企業などで教育、共同研究などにあたっていた。日本での滞在・生活期間は60年代終わりから90年代はじめの1カ月から5年間にわたる。場所は北海道から九州にわたり、年齢は30代半ばから50代終わり、性別は、女性4名、男性3名で、社会的行動場面によってはさらに他のドイツ人からも評価を得た。彼らの専門は、社会学、心理学、教育学、「外国語としてのドイツ語」教育、フランス語・ドイツ語教育、物理学である。彼らは自分でも日本滞在中文化的な葛藤を経験しており、単に、日本の大学へ講演に行っただけなど、いわば「客待遇」をうけただけの人々や、旅行中心の滞在者は含まれていない。

4) ドイツ人の評価テキストの分析

—各事例のドイツ人の行動動機に対するドイツ人評価者の内容の分析

評価者間全員の内容がほぼ一致していたり、ほとんどの人が共通の動機を指摘している事例につき、内容分析を行なう。

—その結果を、日本人体験者の帰属説明と比較し、行動基準の相違を同定する。

—同定結果を、他の同種の調査や研究結果と比較検討し、その適切性を確認す

る。

次に、この手続きで得られた事例のなかから、他の調査事例とも共通し、かつ、日本でのドイツ人対象の調査から得られた葛藤事例にも対応例があるケースについて、具体例に即して考察してみたい。

4 事例考察「言語による積極的な自己提示行動」

4.1 事例と行動動機の帰属説明

事例：

鈴木氏は、40代後半で、ある日系商事会社ドイツ支社の責任者です。彼は、部下のドイツ人マネージャーたちが議論好きで、ことば巧みに自己主張することに驚いています。会議のとき、査定などさまざまな交渉の時、また雑談のときと、いつも彼らは言葉で自分の考えを直接表現することを厭いません。それも若いマネージャーのみではなく高い地位の管理職も、交渉の時など、うまく、たくみに話すのです。それに対し、鈴木氏は日本で自分の上司から、むしろ沈黙することを学んだ、と考えています。

言葉で自分を主張する傾向は、よく見ると、高い学歴の人だけではないようです。ドイツの学校に通うことも達をみてみると、既に学校で、人前で自分の意見を主張することを習うようです。テレビでのスポーツ選手のインタビューを見ても、負けた場合でもマイクの前で一応自分の競技内容や感情についてまで分析してみせるのですから、日本との違いを感じざるを得ません。

鈴木氏はドイツ人部下の話術や話題の豊富さ、ことば巧みさに感心しつつも、その自己主張的な態度や議論好きなところに違和感や嫌悪感を覚えることもしばしばです。

日系商事会社の上級管理職から、ドイツ人上級管理職や部下のマネージャーとの公私にわたる交際を通じて、彼らの言語による自己表現力の巧みさに圧倒

され、かつ、強い違和感を感じている、という経験が語られている。このような観察や体験談は他にも日本人の企業関係者、さらには学生、研究者からも多く寄せられた。他方、ドイツ人が行なった類似の企業関係者対象の聞き取り調査でも同様の問題点が、ドイツ人、日本人双方から指摘されている。例えば、ハーゲルシュタンゲは、日本人から見るとドイツ人は「口論好き」(streitlustig)で「日本ではあまりに巧みな話し方は、聞き手にむしろ話し手の信憑性を疑わせることにもなりうる」が、ドイツ人は「早くから議論を戦わせることを学習し、話術のたくみさを磨くことは肯定的に評価される」と述べている。そして日本人とのコミュニケーションを得意とする人々に共通する特徴として「話し方が穏やかで、忍耐強く、控えめで、あまり議論好きでない」を挙げている²⁴⁾。

それでは、鈴木氏のこの事例に対し、ドイツ人評価者は同国人の行動動機をどのようにみているのだろうか。その見解の概要は以下のようなものである。

A：一ドイツでは一般に、自由に口頭表現(frei reden)が出来ることに高い価値がおかれている。それは、自信を感じさせる積極的な自己提示の態度が公的な場面では要求されるからである。そのため原稿などに頼らないフリートキングが高く評価されることも事実だ。それは、フリーハンドで話すことにより、相手への視線行動などを通じて積極的に働き掛け、説得的に話すことに通じるからである。またそのような態度は聞き手へ注意を向けることであり、丁寧な態度として評価される。他方、原稿などに目を落としたままでは失礼な態度として評価される。一般に会議などでも積極的に議論し、視線行動やジェスチャーなどで自己の印象を操作することが重要である。その結果、講演などでは何を話したか、より、いかに話したか、の方が印象に残ることも少なくない。鈴木さんの同僚も、積極的に口頭で自己表現活動を行なっているのにすぎないのだろう。

一学校や家庭では、積極的に口頭表現能力を育てる教育を行なっている。自分や友人の誕生パーティ、クリスマスなどはスピーチの練習の良い機会である。

その際、単に形式的な挨拶表現のみではなくコメントを付けるなど、個人的なニュアンスを取り入れる表現方法を育てていく。社会人になっても、企業一特に金融関係など一では、社員がレトリックコースの研修に派遣されたり、自主的に受講することが多い。

B：一自由な意見表明能力の養成は学校教育の重要な課題である。社会科など他の科目もそうだが、とくにドイツ語(国語)授業の教育目標の一つとして重視されている。自発的な自己表現行動は、ドイツ人の重要な行動指標であり、かつ学校教育の課題である。

C：一言語表現能力やレトリックは、自己を社会で主張するための重要な方法であり、学校の授業を通じてその能力の形成が目指されている。従って、授業方法も議論やレポートが多い。企業でも自己をいかに外へむかって表現できるかで能力を評価する傾向が強い。従って言語表現力は、自己を一企業など社会的な行動場面で一主張し、足場を築くための典型的な手段とみなされている。また(新入社員など)積極的な自己表現行動を通じて他の成員からも同等の成員として承認される。それは同時に自己意識の形成にも通じる。

D：一ドイツ、特に西ドイツでは、「調和」より「議論」の文化が特徴的で、その文化に参加する以上、口頭で自己の意見を主張する能力や、議論能力が求められる。

E：一自己表現は、自己を確認する意識活動の一つとみなされている。一自己の意見を表現する行動と公的な議論へ参加すること(Teilnahme am öffentlichen Gespräch)は、民主主義的な徳性(demokratische Tugend)の一部と見なされている。

F：一戦後のドイツでは「成熟した市民」(mündiger Staatsbürger)という概念が戦後の教育方針のひとつとして機能しており、その行動原則として、公的な場で自由に意見を表明する能力には高い価値がおかれている。

G：一ドイツでは、人前で意見を述べることに對して、社会層により異なった対応が見られると思う。一般に、大学経験者や大学卒業者など高学歴者ほど言

語表現力へ高い価値を置く傾向があるようだ。……テレビのスポーツ選手の言動は、むしろ大衆メディアの産物で、自分で自己のイメージを言語を通じて創り出す作業であり、それは、一種のショウ・ビジネスにもなっている。

……議論はよく行なわれる。政治などのテーマに関しては、家族のあいだでも議論されることが多く、両親の多くは、子供の政治への関心をたかめるためにも、一緒に議論する。そのさい両者の意見が別れることもあるが、論旨が納得のいくものであれば、それはそれで良い。特に親しい人々との議論などでは、積極的に参加することが求められている。そのような場で沈黙しているのは、奇妙な印象を与える。人前での積極的な意見表明は、(旧西)ドイツでは行動規範となっている要素が強いが、旧東ドイツでは政治的事情もあって異なり、東西ドイツで異なった対応がみられる言語行動パターンである。

以上のようなドイツ人の行動評価に対し、鈴木氏の帰属内容は以下のようなものである。

- 1) ドイツ人は、言語表現能力を日本人よりはるかに高く評価する。
- 2) 聞き手の察しを期待した「不十分な」表現は、時に『言い分がないのだ』というように理解される。
- 3) ドイツ人は一般に自己主張が強い。

次に、ドイツ人評価者の行動の帰属内容と、鈴木氏の帰属内容の相違について検討したい。

4.2 葛藤要因としての「言語による積極的な自己提示活動」

まずドイツ人評価者に特徴的なのは、年齢的にも世代的にも異なるにも拘らず、社会階層的に共通性を有するせいか、全員が「言語で自己を表現し主張する能力が、現在のドイツ社会で一般に高く評価されている」と指摘していることである。また聞き手の察しを期待するような話し方が、(特に公的な場面では)誤解されやすいことにも言及している。以上の2点に関しては鈴木氏の帰属内

容と一致している。しかしその動機への意味付けは両者の間で異なっている。

鈴木氏は主として「強い自己主張の傾向」をみているが、それ以上の動機の詳細は見られない。上に紹介したように、他の類似の事例を語った人々においても「自己主張が強い」「議論が好き」という段階で動機の説明が終わっていることが多かった。

ドイツ人評価者による動機の説明をみてみよう。

まず、「自己を提示(表現)する」「Selbstdarstellen」という表現が目立つ。その原因としては「自己表現行動は、自己を確認する意識活動」(E)であり、必ずしも自己の利益を追求する行動、というように解されていない。他方、「あの人は自己主張が強い」という日常的な表現からも分かるように、日本社会では「積極的な自己提示活動」や「自己主張」は「エゴイズム」と関連して理解される傾向がある。

しかし、ドイツ社会では(特に求められなくても、自発的に)自己の意見を人前で主張することや積極的に議論に参加することが求められる傾向が強い。また職場などでは、言語による自己提示活動を通じて、初めて「他の成員からも同等の成員として承認される。それは自己意識の形成にも通じる」(C)²⁵⁾。即ち「言語表現力は、自己を——企業など社会的な行動場面で——主張し足場を築くための典型的な手段である」(C)。職場のみならず、学校の授業の場面でも、特に指名されなくても自発的に意見を述べることはむしろ行動規範になっており、「授業中発言しなかったため、発達遅延児とみなされた」事例が報告されている²⁶⁾。

意見表明の仕方に関しても控えめではなく、「相手が納得するような様式で自己の意見を表明する」(C)。職場など公的場面では「自信を示す態度で堂々とフリートーキングを行なうことに高い価値が置かれる」(A)。そのため「レトリックコースなどが盛んで、大学や市民講座でも必ず設置されている。特に女性向きのコースも多い。マネージャーやエグゼクティブなど将来のキャリアを目指す人を対象としたものも多い。銀行など企業のなかには研修としてレトリッ

クコースに参加することを義務付けるところもある」(A, C)。

事例で言及されたスポーツ選手に関してはテレビ文化の普及とも関係するが、ここには二つの目標が見られる。即ち、ショウビジネスに特徴的な「人前で、言葉を通じて表現することで公的な自分のイメージを創っていく(印象付ける)」(sich öffentlich produzieren)(G)ことと、「自己の業績を自己の立場から自分の言葉で公衆に伝えることで、同時に自己の行動を正当化する」(A)機能である。

ここから明らかにされる事項として、まず、企業や職場での自己提示の方法の相違が指摘できる。日本の企業社会では、鈴木氏が述べているように「いかに沈黙するか」を学習することが多く、むしろ組織に所属した以上、組織の成員としての資格が与えられ、それはその場に存在することで保証される傾向が強い。言語行動としては、積極的な自己提示活動よりは、場の成員の垂直関係を相互に確認する性質のことが多い²⁷⁾。ドイツの職場では、逆に、言語表現を通じて自己を積極的に提示することで、その存在基盤が認知される部分が大きいうで、それは、査定にも影響を与えるほどである。

既に触れたが、東京のドイツ商工会議所が在日ドイツ企業で働く日本人社員対象に開催したコミュニケーショントレーニングの一項目として、プレゼンテーションが挙げられている。そこには、ドイツ人の視点から見た「典型的な」日本人のプレゼンテーションの様子が次のように紹介されている。

- 一冒頭での要点説明の欠如
- 一聞き手の質問行動への指示がない(いつ質問して良いか不明、など)
- 一明確な論理構造の欠如
- 一弱々しい声とうつむきかげんの姿勢
- 一視線行動の回避
- 一出会い頭の弱い握手

このようなプレゼンテーションを前に、本社のドイツ人側は、この日本人に隠し事でもあるのではないかと不信の念を抱く態度を形成しやすいことが、

指摘されている。他方、プレゼンティションを行う日本人の視点は、次のように紹介されている。

- ことば巧みに話すことは、却って話の内容の信憑性を害う可能性がある。
- 自分ひとりの意見ではなく、日本の支社での話し合いの結果の合意であることを明確に告げるべきである。
- 合意の経過や、同僚がいかに努力したかを説明したのち、要点に入るべきだ。
- ドイツ人は統計を好むというので、なるべく多く数字を提示すべきだ。
- 最後に一応質問を促すが、質問はない方が良い²⁸⁾。

このように他の成員との合意を強調する姿勢に対し、著者は「……他に誰も同じ意見でなくても、自分の意見を主張することを躊躇せず、イニシアティブを取る」ことが、一般にドイツ人側からは評価される傾向があるが、日本人側からは否定的に受け取られる傾向がある、と述べている。この指摘は、鈴木氏の事例が示す「積極的な言語での自己提示活動」が、日本のドイツ企業では逆のパースペクティブからコミュニケーション摩擦の原因となっていることを窺わせる。

ところで積極的な自己提示的言語行動は、他者と異なる意見やときに批判的な内容で、自己の存在を主張することに通じることも奇しくない。評価テキストにあるように、金融機関などではエリートコースを目指す人は、レトリックの研修をうける傾向が相対的に高い。次の例は、そのようなドイツ人研修生が日本のある金融関係で研修した際の事例である。

「研修を初めてしばらくしての会議で、ある事柄に関して意見を述べるよう言われた。それで、考えていることをオープンに言ったら、ある年配の日本人から『そんな批判的な判断ができると思っているのか。いったいここへきてどれくらい経ったというのだ』と注意された。」

この場合ドイツ人研修生は、批判的な内容の意見表明で、むしろ自己のその問題への関心や能力を提示しようとした(自己の行動動機の説明)わけである

が、日本人の年長の社員にとっては、そのような「批判」的言語行動を行なうには、少なくともある期間、その職場へ所属しておくことが前提である、とされたようだ。

この背景には、後で紹介されるように「批判的態度」に対して日本とドイツで異なった評価が与えられやすい、という傾向が指摘できる。しかし同時に、個人の能力を積極的に提示するような言語行動を通じて職場での自己の存在基盤を自分で創らねばならない、という社会的規範と、存在することで成員としての資格がある程度満たされている社会での言語行動規範の相違をも明らかにしている。

再度確認すると、ある職場に所属するのみではその成員としての資格や基盤が保証されたとはいえず、その基盤を個人が生産する必要性が高く、その手段として言語行動による自己提示活動が行われやすいことが、ドイツでの職場での行動パターンの特徴のひとつとして指摘できよう。ここには、三戸の述べる「資格社会」と「所属社会」の具体的な相違が見られるようである。この相違の認識如何では、単なる「自己主張」或いは「能力の欠如」という帰属説明で、日本人・ドイツ人の協力関係が相互に否定的な影響をうけることもあり得るだろう。

鈴木氏の事例に即して、ドイツ人と日本人が共同で企業活動を行う際、今日でも典型的にみられる「文化摩擦」について論じてきた。彼の事例と、それに対してドイツ人の評価者から共通に得られた「評定をもとに、ドイツの「公的場面で積極的に自己を提示する言語表現力の重要性」と、日本のむしろ「押さえた自己表現」という、それぞれの文化圏で異なった方向性をもつ社会的行動規範に由来する葛藤が、単に、個人性・偶然性の高い問題ではないことが先ず確認できよう。さらに、言語知識の次元を越えた社会・文化的に形成された行動知識に由来するコミュニケーション摩擦の問題性が明らかになったと思われる。

このような行動規範に関する問題は、言語知識の問題と異なり、人物や相手の文化圏自体の評価に通じやすい。例えば、文法や語彙、発音などの言語次元

の「誤り」は、外国語の知識の不足、として中立的に理解されやすいが、他方、鈴木氏の事例などが示すように、行動規範の「誤り」は、文化的知識の不足としてよりは、人格や所属する文化圏自体への否定的な評価に通じやすい。その理由は、2.で帰属理論に関して論じたように、我々が日常のコミュニケーションで、相手の言語行動を単に認知し、反応するのみではなく、同時に、なぜ相手がそのような行動を取ったか——多くの場合はなかば無意識的に——判断し、かつ評価していることによる。

問題をさらに困難にする要因として、次のことが指摘できる。即ち、情報が氾濫する今日、お互いに相手の文化圏の典型的な行動パターンを知識として所有していることも多い。しかし、それは単に認知的な情報にすぎないことが多く、行動次元にすぐに転化できない性質のものであることが多い。この相違は、認知心理学等で「宣言的知識/記憶」と「手続き的知識/記憶」の相違として明らかにされているが、いまその問題について言及することはできない。しかしここで確認しておきたいことは、認知的情報は、感情の情報とも異なり、認知次元で理解できても、感情次元で受容できないことが少なくない、ということである。本稿の副題にもある「心理的距離」が容易に縮小されない原因は、この辺りにもあるといえよう。

感情的な情報処理に深く関わるのが、認知的知的情報のなかでも価値観の体系である。その意味でも2.で紹介された異文化間コミュニケーショントレーニングの際に、相手の文化圏の代表的な価値観についてより肌理の細かい情報を学習することは、有意義であるといえる。換言すれば自文化圏と異なる価値観についての知識が極端に欠けている場合、単に技術的に言語能力を養成しても、また特定の社会的行動場面を共有していても、相互に不信を招き、協力関係にマイナスの影響を与えることは、十分にあり得ることなのである。

従って異文化理解の観点からは、単に、「ドイツ人は自己主張が強い」という説明に終わらず、さらに、その背景の価値観に関わる情報をともに学習することが有意義であるといえよう。ただし価値観に関する知識は、例えば「個人主

義」対「集団主義」のように、普遍性が高くても抽象的に過ぎれば、単なる認知次元の情報として所有されるに過ぎず、行動次元や感情次元に関連づけられにくい。他方「行動規範」は、行動次元に関連づけられやすく、また感情的な評価次元にも影響を与えやすい次元の知識として位置付けることができる。

鈴木氏の事例に即して要約すると、葛藤要因として同定された職場など公的場面における自己提示的な言語表現行動は、ドイツ人側の評価テキストにあるように、言語による自己提示活動を通じて初めて「他の成員からも同等の成員として承認される」という行動規範との関わりが、背景に指摘できるのである。

このような積極的な言語活動による自己提示の背景には、ヨーロッパ文化における口頭での説得コミュニケーションにも明白なレトリックの伝統や、宮廷文化のサロンの伝統にみられる洗練された口頭コミュニケーションの文化など、歴史的にもいくつかの要因が考えられる。例えばフォンターネの小説などは、19世紀の市民文化のなかで、いかに“Causerie”の文化が開花しているかを明らかにしている。しかし本稿では、最後に、評価テキストの内容分析が明らかにする第2の側面、即ち、戦後ドイツ社会の価値観の変遷と関連づけて、言語表現力の養成や議論の文化について考察を広げてみたい。

5 積極的な自己表現力の評価を支える戦後(旧西)

ドイツの社会的背景

5.1 占領下における教育政策

事例考察で問題とされた、言語による公的な場での積極的な自己表現行動は、伝統的なドイツ社会では一部のエリート層を除き、特徴的な価値指向ではなかった²⁹⁾。ドイツでは周知のように、ケルシェンスタイナー、ペーターセン、フレネ、シュタイナーなど反管理主義的で自由主義的な思想を体系化・実践し、かつその活動が国際的にも知られている多くの教育思想家が輩出した。また1890年から1933年までのあいだには一連の教育改革運動(Reformpä,

dagogik)の動きも顕著であった。しかし第二次大戦終結までの制度としての学校教育は、そのような改革思想の影響を受けることはあまりなかった³⁰⁾。

それを示す一例として、敗戦後のドイツに派遣されたアメリカの教育使節団の諸報告が挙げられる。それらはドイツの教育の改革を目指すものだが、報告書の前言で関係者のひとりケラーマンは、当時のドイツの教育の特徴を次のように述べている³¹⁾。

「ドイツの学校教育では、社会科や社会科学的諸教科は、継子扱いされたものである。……社会学の大家であるウェーバー、カール・マンハイム、カントロヴィッチ、ジンメルなどは国の内外で認められていた。……しかし彼らの学生のほとんどはその意味を理解せず、社会科学が現代社会の分析と管理にどのように貢献できるのかについては、さらに無知であった。……実は、ドイツ帝国の時代、およびワイマール共和国の時代にも、社会科学や社会的諸教科はそれ自体、学校のカリキュラムには入っていなかったのである。歴史は教えられたが、……その本質は戦争や王朝や年代や史実、ときには社会的・文化的発展の年代や史実を系統的に暗記させるものであった。……時間数の枠は限られていた。ほとんどが伝統主義の学派で育った教師たちは、何とか1871年のドイツ帝国の建設期まで、あるいは時には第一次世界大戦まで説明することができたがワイマール共和国にまでいく時間、そしてその憲法や関連のドキュメントについて説明する十分な時間は全くなかったのである。公民の問題や国際関係のなかで創られていく現代史に至っては、永久に未知の分野、あるいは好ましからざる領域であった。言い換えれば、ドイツの高校(ギムナジウム)における歴史教育は偏狭で、懐古的で、なによりも暗記主義であった。……人間関係、市民としての責任、共同体の行動なども(学習の)範囲外とされた。

この結果、若者のところにどういう影響を与えたかは想像に難くない。他から知識を得ることもできず……教室で自由に討論することもできず、このような閉鎖的な状態は孤立と偏見、そして外国嫌いの空気を作ってしまったのは、確かであったが、なによりもこのことは、学生から自由な批判的な分析を奪い

取ってしまいがちであった。」

引用が長くなったが、この文章は、ナチス体制を合法的に選挙で産むに至ったドイツ社会の成員の政治的・社会的意識が育まれる基盤の問題点を、端的に語っているといえよう。

ケラーマンの回想は、一方で優れた社会科学理論が一定の評価を受けてはいたが、他方で学校教育や社会教育の領域では、ワイマール共和国の時代でさえ、共同体を民主的に形成し維持するための「社会」や「市民性」の教育がほとんど行なわれず、むしろ懐古主義的な歴史教育が支配的であったこと、同時代の社会構造や時事問題を考察し、そのような問題との取り組み方を共同で討議する場としての「現代社会」に関する教育は欠如し、本来歴史的な意義をもっていたワイマール共和国憲法の理念が共有される場も機会も欠落していたことを明らかにしている。

アメリカの使節団は報告書で、特に社会科教育の重要性を強調する。まず成人教育に関しては「国内および国際情勢における経済や社会の時事問題をもっと強調し、討論による方法にかなり重要な役割を与えるべきである……」とする。

また学校教育の枠では、民主主義的な社会の建設、市民性の育成のためには、社会認識教育 (social education) を体系的に導入すべきであるとし、その要因規定としてあげられた項目のなかに、つぎのような反省点が指摘されている³²⁾。

- 1) ヒトラー以前のドイツにも(多くの人々が信じているような教育の理想郷などではなく)階級意識、伝統主義、軍国主義、外国に対する偏狭な態度などがあり、それらは第三帝国の前兆であった。
- 2) 現状をさらに悪化させているのは、年功序列を不当に重視する国民性である……
- 3) いまなおドイツに顕著な……社会理解の欠如……

- 4) 現代を扱うカリキュラムを犠牲にして、古代の言語、文化を誇張して崇拜する傾向、……民主主義の意義を理解することの完全な欠如
- 5) 少数のための古典教育と高等教育の重視と、大衆のための学問と社会認識教育の欠落

この報告書は、戦争直後のドイツを視察したアメリカ人の教育専門家、政治家などの視点から書かれたものであり、以上の指摘にもその立場は反映されている。第二次大戦後アメリカは、民主主義化促進の重要な基盤としてドイツと日本において教育改革に着手した。西ドイツでは他にフランス・イギリスが各占領地域で独自の教育改革を行なう。しかしアメリカの教育政策は「教員の非ナチ化にはイギリス人よりも熱心で……その改革案には……社会科(Gemeinschaftskunde)の導入、自由なディスカッションを重んじる教授法の導入、学校内における意志決定のプロセスへの親や生徒の参加権拡大などの構想が盛り込まれていた」³³⁾。

日本とドイツでは、それぞれの社会的文化的条件から、教育改革の方法や受容のプロセス、独立後の展開はかなり異なっているが、いまこの問題について論じることはできない。ただ戦後50年を経て日本とドイツの戦争責任問題への取り組みの相違や社会・文化的相違を考える際には、この戦後の出発点における教育改革の重要性は無視できないであろうことを指摘しておきたい。本稿では、2で触れたような戦後の価値観の変遷と、4で論じてきた「言語による自己提示行動」のもつ社会・文化的な意味を考察する観点から、まず以下のことを確認しておきたい。

第二次大戦直後のドイツでは、戦前の価値指向が強く残っており、現在とかなり異なった価値観に基づく教育が一般的であった。それらは本稿の2で紹介したように「義務感と受容の価値態度」としてまとめられる「規律、権威への従属、従順さ」(フォン・ローゼンシュティール)などである。それだけに占領下で開始された「民主化」や、特にアメリカ占領下のヘッセン州などで進められた

非ナチ化運動、一連の「新しい方向付け」(Reorientation)などは戦後の時間が経過するにつれ、学校や社会教育の質的改革に影響を与えた度合いが大きかったといえよう。戦後ドイツ社会の民主化は、その後、数度にわたる学校教育のカリキュラム改革や市民講座などの成人教育などを通じて、新しい価値観を浸透させていったようだ。前述のケラーマンも述べるように、戦後アメリカにより開始された民主化は、その後実質的にドイツ人の手により引き継がれていった、のである。

5.2 民主化促進の方法としての政治参加と議論文化の浸透

デューイの理論に基づきドイツ社会の「基盤からの民主主義化」(Mannheim, K.: Fundamentaldemokratisierung)を進める際に、教育政策は重要な役割を担った。その際特に重視されたのが社会科、なかでも「政治教育」(politische Bildung)で、その主要な価値観を象徴する概念として「市民性」と「批判的能力」が挙げられる³⁴⁾。学科目としての「政治」が定着していく過程は、その経緯を反映していて興味深い。

「政治」は個人と集団の関係、コミュニケーションのあり方、家族、地方自治体、国・政治・法制度、基本的人権、外国人問題、学校教育と職業教育、マスメディアの問題、社会・政治への参加、合意形成の過程、市民運動の諸形態、市民の抵抗権、平和問題と兵役制度、環境問題など、現代社会の重要な問題が、それぞれの学年や学校のコースにあわせて学習の対象となっている。問題設定の仕方には、現代社会で生きる生活者・市民としての視点が一貫している。教科書も、多くの社会的テーマに関して、現代の民主主義社会のなかで許容されているが相互に対立する立場の見解や資料を掲載し、生徒たちが討論や自己の調査・発表などを通じて、独自の意見を形成するよう構成されている。従ってさまざまな(歴史的)資料やデータが多く、また、教科書によっては、社会的調査の方法まで論じているものもある。

例えば“Politik 3”³⁵⁾の経済・労働界をテーマとする単元では、社会的市場

経済のしくみ、賃金協定のあり方、私有財産制度と生産手段の私有化、集中化の問題、消費生活動向と経済構造の関わり、税制度、労働者の権利と保護、年金、社会保障、失業問題など、現代の資本主義社会で生活する市民に直接関わる問題が中心に構成されている。労働条件のところでは資料として、平均的勤労者の収入・支出、労働時間、税負担の50年、70年、88年の変化や、1990年の主要各国の年間(実働)労働時間が紹介されている。同時に掲載されている年間休暇の平均日数の変化(1960年前半の16, 7日から1987年の30, 4日への増加)や消費物資の変化、失業手当受給者の増加など、一方では社会市場経済の成功を示すが、他方で社会福祉負担の増加に対する問題への問いかけも忘れられていない。

なお、上記の労働時間の国際比較では、日本の年間労働時間は2,119時間で、ポルトガルの1,935時間、アメリカの1,904時間につづき、この資料で挙げられた欧米19カ国中最高時間数を示している。他方ドイツは1,643時間で、それは最低時間数である(165ページ以降)。

ところでヨーロッパ統合が進められている現在、一国家の観点からは特長として評価できる高い平均賃金の維持や年間休暇日数は、しかし他方で他の諸国との相違として統合の障壁ともなっており、ドイツ国民に大きな問題を投げ掛けている。この問題も労働組合及び政府・経済界の見解、通貨統合の問題なども絡めて豊富な資料とともに、重要なテーマとして取り上げられており、「域内市場の統合」にまつわるさまざまな問題が、高校生一人一人の問題として論じられるよう、配慮されている。

以上は教科としての「政治」教科書の一例である。政治や現代史に重点をおく歴史や社会科の授業が、60年代から70年代のカリキュラム改革などを経て定着していくにつれ、政治や社会の問題について関心を抱き、積極的に討論に参加する姿勢が強くなっている。その傾向は、いわゆる高学歴者ほど顕著なようで、例えば、アレンスバハインスティウトの調査でもつぎのような結果がでている。

1)「あなたはときどき政治について人と話をしますか？」

	1952	1956	1964	1973	1975	1976	1977	1979	1990(旧西独)
	4	6	12	2	5	6	12	3	1 (月)
はい、たびたび。	17	13	19	28	27	23	21	23	27 (%)
はい、時々。	37	38	43	50	49	48	54	51	52
いいえ、ほとんど。	46	49	38	22	24	29	25	26	21

また、リストから政治参加の形態を選ぶ、という質問に対しては、最終学校別に次のような回答が見られる。(上位回答項目のみ。1978年、複数回答)

	義務教育	高等学校
一政治について一般に関心を持ちニュースに注意している	38	62
一自分の意見を持ちそれを他人に向かって主張するほど(関心を持つ)政治的な問題がある	34	54
一人とよく政治について話し合う	34	49
一特定の政治問題については特に詳しく情報を集めている	24	44

1) の質問に関して各地区で270名前後を選んでの再調査では、政治について話す相手に関して次のような結果がでている。(リスト提示、旧西独地区のみ)

	1986(10月)	1990(9月)	1990(11月)
家族	73	73	79(%)
なかの良い友人	64	65	69
知人	59	50	60
隣近所	23	25	25
同僚	40	38	44

(Allensbach, Bd. 8, S. 340 及び Bd. 9, 1984-1992, S. 619)

このような調査結果からも、ドイツでは政治についての話題や議論文化が、家庭や職場に比較的浸透していることがみてとれよう。その際、話題に関しては社会層による相違がみられるようで、いわゆる高学歴の人ほど政治・社会・経済などが選択される傾向が強いようである。それは取りもなおさず、企業関係者にも該当する。

以上、ディスカッションや言語での積極的な自己の意見の主張に関連して、戦後のドイツ社会に顕著な、政治・社会に関する相対的に高い関心とその背景を探ってみた。しかし積極的な自己表現やそれに対する高い価値観は、さらに国語教育でも育成されている。4の事例のドイツ人の評価にもあるように、国語教育は、議論文化に参加し自己の社会的存在を主張する基本的な能力の養成の場として重要な役割をもつ。

例えば作文教育のテーマとしては文学的内容のみでなく、「職業や職業教育」「マスメディア」「政治」「環境問題」「交通問題」などが並ぶ。方法論も「体験を話す」(Erlebnisdarstellung, 3年生), 「ある話を聞いたあとで再現する・絵物語を語る」(Nacherzählen, Bildgeschichte, 4-6年生), 「体験を語る」(Erlebniserzählen, 4-6年生), 「報告する」(Bericht, 5-7年生), 「内容の概略紹介」(Inhaltsangabe, 7-9年生), 「論文への導入」(Einführung in die Erörterung, 9-11年生)など学年を追って、体系的にテキストタイプが「物語り調」から「論文調」へと展開され、自己の意見を論理的に構成して述べる練習が積み重ねられている。9～10年生までが義務教育期間にあたり、11年生から13年生はギムナジウムの上級学年にあたるが、ここでは学術論文の書き方や議論の展開の仕方、論理構成の技術(Argumentationstechnik)、文体の技巧などを徹底して学ぶ。その結果、作文教育の最終目標は形態的な正確さのみでなく、「主要な問題領域やアクチュアルな事件、時事問題に関する高度な内容の(実用)テキストに関して、調べたり論述する能力」に置かれている。他方、話し方教育の目標は「聞き手や状況を考慮して、ある問題について主題メモをもとに論じる、ディスカッションを準備し、参加し、或いは議長として議事進行

を執り行う」能力や「会議を開催する、人や自己を紹介したり祝辞や感謝のスピーチを適切な文体やレトリックのテクニックを使い行なう」能力の養成にある³⁶⁾。

ドイツでは従って、理工系の学生もギムナジウムで作文・論文作成の訓練を受けてきているが、なかにはやはり文系の学生ほどには、言語表現を得意としない学生もいるようである。或る物理学者のインフォルマントはこの問題について次のような体験を語った。

「ドイツのエンジニア、自然科学者は文系に比べると相対的には言語表現を得意としない人が多いようだ。その理由として工学系の学生の読む専門書が挙げられる。特徴的な文体として名詞句表現が多かったり、副文で表現したほうが良いところを冠飾句で表現する傾向があるなど、数学をはじめ専門書の構文の与える影響も少なくないようだ。かつてシュトゥットガルト大学で工学を勉強しはじめた頃、当時の若手の教員からこの問題が指摘され、他の専門領域の人や他学部の学生と積極的に交流するように促されたのを覚えている。」

以上のように、戦後(旧西)ドイツでは時代を下るに従い、社会的な民主化促進の方法としての政治参加、及びその手段としても位置づけられた議論文化が浸透してきており、その際、重要な役割を学校教育が担ってきたようである。従って、2でも述べたように、このような学校教育や社会教育を通じて社会化した世代が大半を占める社会では、企業関係者や社員の政治や社会情勢への関心が相対的に高く、またそのコミュニケーションスタイルとしては、言語活動を通じての積極的な自己表現や活発な議論文化が特徴的であることが考えられる。

5.3 言語による積極的な自己表現にまつわる「文化摩擦」の諸相

社員の政治や社会への関心のあり方について、在ドイツ日本企業のある日本人上司は、「選挙前は若い社員が個人として、勤務後など支持政党の活動をしている。企業ぐるみの選挙活動などをみてきた我々には考えられないことだ」

と語っていた。また、別の日本人 マネージャー は「ドイツでは商談のあとの夜の付き合いで、ワインを片手に政治問題を含め色々な話題が続くので、こちらでも準備をするのが大変だ」と述べていた。他方、ドイツ人側からは、「夜、交渉後に行なわれる半ば私的な談笑では、日本人よりもドイツの方が話題が豊富なようだ」という印象が述べられている³⁷⁾。

ドイツ人の企業関係者やマネージャーたちが、単に企業の経営や収益、或いは身近な趣味や生活世界を越え、政治的な話題を好むことは、アメリカ人研究者からも指摘されている。フライディはコミュニケーションの相違についての研究で「社交的話題」(common social intercourse)をも 取り上げ、「アメリカ人は、スポーツ、天候、個人的な仕事や他人についての感情などを話題にしやすい、……母語 での話し方についてもそれほど洗練されていないが(Discussion about sports, weather, occupation: what you do, what you feel abouts someone.... Native language sophistication usually low), ドイツ人は政治的話題を好み、議論を戦わせることを 期待し、さらに言語的にも洗練された話し方をする」(Politics…… favorite topic. Forceful debate expected. Native language sophistication high)と述べている³⁸⁾。

日本人とのなかば個人的な付き合いを通じて、その話題の少なさや政治・社会・国際問題に関心が少ないことに驚く発言は、日本企業で研修を受けた他のドイツ人からも多数寄せられた。その2例を紹介したい。

あるドイツ人研修生はエンジニアで、日常漢字の読み書きも出来るなど日本語もかなり上手である。彼が日本のある企業の 開発研究所で研修を受けたとき、昼休み 時間の過ごし方について次のような体験を語った。「少し日常会話に慣れてくると、日本語の勉強もかねて同僚と昼食を取るようにしたが、そのうち話題がスポーツ・車などに限られており、あまり政治や社会問題について話が広がらないことに気付いた。それで日本社会について知りたいという希望も満たされず、日本語がある程度出来るようになるとまた新聞を読むなどして、昼休みを一人で過ごすようになった」。

ある医薬関係の開発研究所で研修した女性は「昼休みや個人的な会合での話題が、男性は旅行、スポーツ、車、女性は旅行、ショッピング、グルメが多く、政治や社会・経済的な問題が話題になりにくいのに驚いた」と述べている。

話題の狭さへの指摘は、ドイツ人からのみではなく在日イギリス人からも見られ、例えば、日本の大学や国立研究所等で大学関係者と共同研究をした人々から「(日本人のメンバーは)みな英語が上手で好意的で助力を惜しまない……しかし……社交的な生活をしているようにはみえず、仕事と食事と睡眠だけしかないのでした」、「国際的な話題について会話をするのが難しい場合がある……おしなべて日本の学会では、目隠しをして研究にアプローチします」などの印象が語られている³⁹⁾。

このように平均的に、政治や直接的な利害関係を越えた経済問題にも関心をもつ傾向が強い高学歴のドイツ人社員に対し、英字新聞で相手国の動向を知り、積極的に政治・社会・環境問題等に関心をもち議論する日本人上司もいるが、なかには「何か日本関係のニュースがあれば、ドイツ人社員が話してくれるので、特に不便は感じない」という人もいた。

以上、4で紹介した鈴木氏の葛藤の事例とドイツ人の行動動機に関するドイツ側の帰属説明をもとに、言語による積極的な自己提示活動をめぐり、今日の日本人とドイツ人の職場などの公的なコミュニケーションにおいて、価値観の相違に基づく行動規範の相違や、それが「文化摩擦」の原因になりやすいことをみてきた。またその背景として、戦後の(旧西)ドイツ社会の価値観の変遷との関わりが指摘できた。

ところで本稿で扱われた「言語による積極的な自己提示活動」などの行動傾向は、当然ながら、いわゆるドイツ人の「本質」に根ざしたものというように捉えられるべきではない。それは、戦後ドイツ社会が、ナチスの過去の反省から選択した社会・文化的価値観に対応し社会的に学習された要因が大きい。それは上記のドイツ人評価者の発言にも明らかで「旧東ドイツではあまり人前で自己

の意見を自由に展開することに慣れていなかった」(G)。またドイツで高い評価を受けた『ドイツ人』の著者クレイグも「思い切って喋れない状況……政治的選択肢の欠如」を旧東独の社会的特徴のひとつとしている⁴⁰⁾。

換言すれば、政治的選択肢があり、その適否をめぐり議論し、自己の選択に責任をもつ「成熟した市民」を理想とする戦後西ドイツ社会で、公的な議論へ参加する能力が高く評価されるようになり、さらに積極的に育成されるようになったといえよう。そのような価値観に基づく行動傾向は企業関係者にも共通しており、在ドイツ日本企業で日本人上司のもとで働くドイツ人社員にも共有されている傾向は大きい。

6 む す び

本稿では、世界的に国際化が進展するなかで、日本とドイツの間でも急速に経済活動面での距離は縮小されているが、それがかならずしも心理面での接近を伴っていないことについて、その原因や背景を考察してみた。

歴史的に日本は明治時代の開国以来、ドイツの科学技術を輸入し、高等教育や国家の体制をも手本にしてきた経緯がある。両国は第二次大戦をともに戦い敗戦に至るが、戦後社会の辿った方向には、相違点も多い。それを端的に示すのが、日本でも紹介されている戦争責任問題への対応であろう。

2 で概観したように、ドイツへ進出する日本企業は1989年以降急速に増加しており、従来は営業中心であったのが、さいきんでは金融業、化学薬品、コンピュータ、オーディオ、ビデオなどのエレクトロニクス製品の製造・販売など、業種も、形態も多様化してきている。同時に、地域もデュッセルドルフ以外の各地に広がっている。また社員や従業員に占めるドイツ人や外国人の割合も飛躍的に増加してきている。

しかし心理的距離の接近が試みられないとき、そのような出会いは相互に否定的なイメージや偏見をもたらし、それが固定化する危険性も否めない。それ

はドイツ人の日本人に対するイメージや、競争関係にある日本の経済進出に批判的な一般メディアによる報道からも窺うことができた。

3 ではこのような背景をもとに、日本人とドイツ人の職場や企業活動における対人コミュニケーションにみられる文化摩擦について論じた。外国での事業経験が豊かな企業では、派遣社員や受け入れ社員のためのセミナーに、外国語学習とは別に異文化間コミュニケーショントレーニングコースを組むケースも増えている。異文化学習では、認知次元のみでなく、感情的次元や行動次元での情報処理が考慮されることが理想的であるが、通常、認知次元のみの学習に終わることもなくない。

異文化学習で重要な役割を占めるのが、自文化圏と異文化圏との基本的な価値指向の相違に関する問題である。それは、対人コミュニケーションにおける行動の解釈のさいに帰属過程に影響を与える要因が大きいからである。社会的に制度化された度合いが高い行動領域ほど、その場の成員の役割行動も制度化されている度合いが高く、取られるべき行動への期待や行動規範が強く作用しやすい。従って役割行動からのずれは、行動知識の不足として認識されるよりは行為者への否定的な評価につながりやすい。この基本的な対人コミュニケーションのプロセスは、異文化間コミュニケーションにおいて生じやすく、相互の出会いや長期的な協力関係にもマイナスの影響を与えやすい。

このような問題に対する認識は近年急速に高まり、異文化間コミュニケーション理論の一分野として、帰属理論に基づき、危機的事例法などによってコミュニケーション摩擦を生じやすい標準的な行動規範を特定する研究が展開されている。

4 では、職場での日本人とドイツ人の対人コミュニケーションの危機的事例法基に基づく調査で多く指摘されたコミュニケーション摩擦について、具体例に即して検討した。その際考察の対象となったのは、事例に登場するドイツ人の行動の動機に対する日本人体験者の帰属説明と、他の複数の、日本文化をも経験したドイツ人による評価である。本事例で問題とされた、職場などでの言

語による積極的な自己提示行動や自己主張は、ドイツ人評価者全員から基本的に肯定的な評価を受け、彼らの説明から「自己主張が強い」という帰属説明以上に広がりを見せなかった日本人体験者とはかなり異なる価値態度がその背景に明らかになった。

そこにはいくつかの原因が考えられ、また状況要因による開きもあるが、いまそれらを捨象し評価テキストをもとに検討すると、大きく次のような行動規範やその背景が指摘できた。

1 言語による積極的な自己提示活動や議論能力は、戦後の(旧西)ドイツでは、家庭教育や学校教育を通じて育成され、社会でも評価される重要な行動規範である。

1.1 積極的な自己提示行動については以下の特徴が指摘できる。

1.1.1 職場や一般社会でのコミュニケーションでも巧みな話術やレトリックに高い評価が置かれ、その能力は、実務能力と相関するとみなされる傾向が強い。

1.1.2 言語による積極的な自己提示活動は、従って職能と連動して評価されることが多いため、職場など社会的な行動の場で、自己の足場を築き、成員資格の正当性を主張する重要な手段でもありうる。ここには、場に所属するまでの手続きは複雑だが、いったん場に所属すれば成員としての正当性も保障されやすい傾向がみられる「所属社会」と、所属するのみでは不十分で自己の能力を提示する活動を通じて成員としての資格が保障される要因が大きい「資格社会」との基本的な相違が反映していることが、考えられる。

1.2 積極的な自己の意見表明や議論文化については、本稿の5でも論じたように、次のような戦後の(旧西)ドイツ社会の特徴をも指摘しておくべきだろう。

1.2.1 ナチス時代への反省から、戦後のドイツは民主的な市民社会を構築すべく基本的な価値観の検討を行い、それを学校教育や社会教育の制度へ取り込んでいく。特に、学校教育では、社会科や政治が重要な科目になるが、その出

発点では、第二次大戦後の占領政策、特にアメリカの教育政策が与えた影響が大きい。

1.2.2 戦後の民主化を支える主要な価値観は、自立的思考や権威に盲従しない「成熟した市民」(mündiger Staatsbürger)、「批判的市民」(kritischer Staatsbürger)などである。

1.2.3 このような主要概念は、50年代から60年前半にかけての「奇跡的な経済復興」(Wirtschaftswunder)時代には一般的ではなかったが、60年代後半から70年代にかけての反権威主義的な市民・学生運動、教育改革、カリキュラム改革を経て社会に浸透していく。それは、政治への関心や社会参加の高まり、議論文化の浸透に反映している。また政治意識や社会意識の変化を端的に示す例として、ナチスの過去に対する評価の変化が挙げられる。

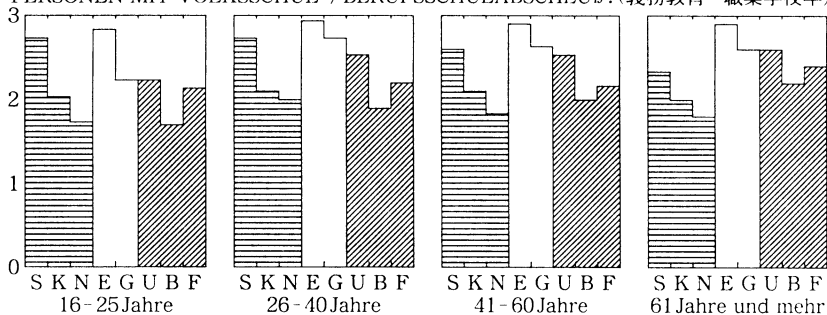
最後に本稿を終えるにあたり、そのテーマである戦後ドイツにおける価値観の変遷を、具体的なデータに即して、再度確認しておきたい。それは1976年はじめ、ZUMA(Zentrum für Umfragen, Methoden und Analyse, Mannheim)が旧西ドイツ全国から代表性を考慮して抽出した16歳以上の1,502名を対象に調査した結果である。予め与えられた8項目の教育目標の優先順位を問うもので、「0」(重要でない)から「3」(とても重要である)の間で中央値が取られている。まず全体の結果は以下のようなものである。

- 1 「正直さ」(Ehrlichkeit): 2.84 (E)
- 2 「自立」(Selbständigkeit): 2.60 (S)
- 3 「良い学業成績」(Gute Schulleistungen): 2.50 (G)
- 4 「礼儀正しさ」(Gute Umgangsformen): 2.38 (U)
- 5 「批判能力」(Kritikfähigkeit): 2.16 (K)
- 6 「服従・従順さ」(Gehorsam/Folgsamkeit): 2.13 (F)
- 7 「控えめな態度」(Bescheidenheit): 1.93 (B)
- 8 「好奇心・知識欲」(Neugier/Wißbegierde): 1.93 (N)

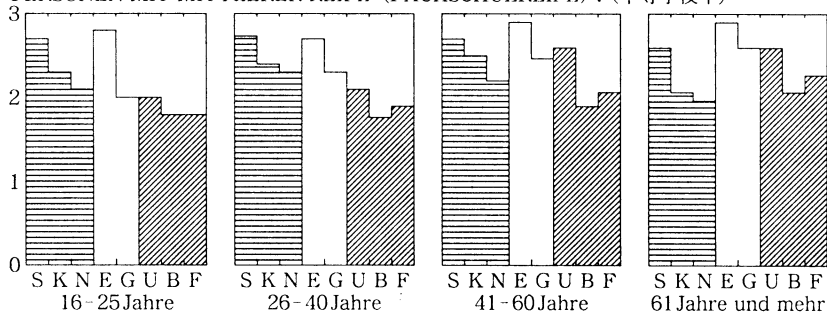
以上の8項目中、「自立」「批判能力」「好奇心・知識欲」が「批判的自立の精神」

図6 教育目標における主要な価値観——世代と学歴による相違——

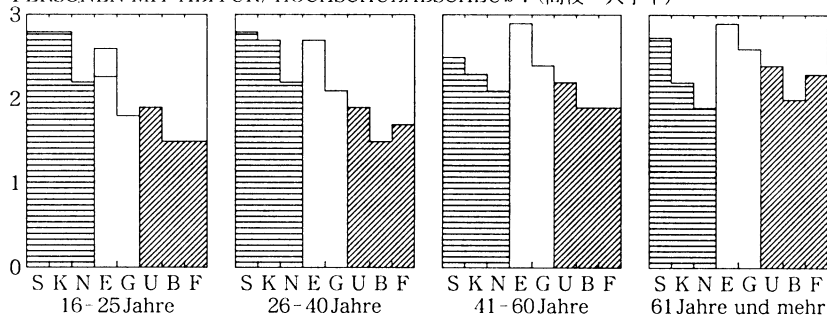
PERSONEN MIT VOLKSSCHUL-/BERUFSSCHULABSCHLUß : (義務教育・職業学校卒)



PERSONEN MIT MITTLERER REIFE (FACHSCHULREIFE) : (中等学校卒)



PERSONEN MIT ABITUR/HOCHSCHULABSCHLUß : (高校・大学卒)



Es bedeutet: S:Selbständigkeit K:Kritikfähigkeit N:Neugier/Wißbegierde
E:Ehrlichkeit G:Gute Schulleistungen U:Gute Umgangsformen
B:Bescheidenheit F:Gehorsam/Folgsamkeit

▨ Werte der kritischen Autonomie ▨ Werte konformer Konventionalität

(Kritische Autonomie)を、「礼儀正しさ」「控えめな態度」が「伝統的同調の精神」(Konforme Konventionalität)を表わす価値態度とみなされている。

この調査をまとめたバーゲルは、被験者をさらに年齢層と学歴に分け分析し、8項目の価値観をめぐり1960年代に進行した価値観の多様化、変化が、世代別、学歴別に特徴的に顕れていることを明らかにした。彼は世代を「16～25歳」「26～40歳」「41～60歳」「61歳以上」に、(調査時点での)最終学歴をA「義務教育・職業学校卒」、B「中等学校卒」、C「高校・大学卒」に分けて検討する。

すると、全体に高く評価された価値観「正直さ」は、Cグループでは「批判能力」や「自立」の下にあることが明らかになった。最終学歴があがるにつれ、「良い学業成績」、「礼儀正しさ」が下がり「服従・従順さ」はCグループで最下位となった。それに対し上昇を示した価値観は、「批判能力」「好奇心・知識欲」である。この場合「好奇心・知識欲」は自立的な学習態度の関数とみなされている。「批判能力」はCグループで最も評価される価値観となった。

最終学歴ほど明確な関係を示さないが、類似の傾向を見せたのが、世代間の相違である。25歳以下および26～40歳のグループと41歳以上の世代とのあいだに明らかな相違が見られ、若い世代が「批判能力」、「好奇心・知識欲」を選択するのに対し、後者は「服従・従順さ」、「礼儀正しさ」を高く評価する。60歳以上ではさらにその傾向が進み、「批判能力」、「自立」は「礼儀正しさ」、「服従・従順さ」より低く、「好奇心・知識欲」は最下位となる。

価値指向は、60歳以上のAグループに伝統的同調主義がもっとも強く、「批判能力」は7位に、「服従・従順さ」は4位に位置し「自立」より高く評価されている。他方、「批判的自立の精神」は25歳以下のCグループに最も多く選択され、「批判能力」が1位に、「服従・従順さ」は8位となっている。

また学歴と世代間の関係を見ると、高学歴ほど世代間での価値観の開きも大きい。換言すれば、Cグループの60歳以上は、他の学歴の同年代層と意見の開きはあまり大きくないが、25歳以下の若い世代では同世代間内での価値観の開きも大きいことになる。以上の説明をまとめたのが、図6である⁴¹⁾。この76年

の調査結果に現われた「伝統的同調志向」から「批判的自立志向」への価値観の変容は、2で紹介したフォン・ローゼンシュティールの指摘を裏付けるものである。

企業の活動が国際化するにつれ、異文化間でのコミュニケーション摩擦が問題になり、日本とドイツの間でもその存在が指摘されている。今回の調査で最も多く指摘された相違の一つが「ドイツ人が言語で積極的に自己表現を行なう」ということであった。それは、多くの日本人関係者に「自己主張」と受け取られやすかった。また通常、日本とドイツの文化的相違として「個人主義」対「集団主義」が挙げられることが多く、その枠内で説明され納得されることも多い。しかし「言語による自己の意見の積極的な主張」や「批判的言語行動」が、本稿を通じて論じてきたような戦後のドイツの民主化の過程で、社会的に選択され、かつ、学校・家庭・社会の教育を通じて、意識的に育成されてきた価値的態度と深く結びついていることに言及されることは少ないようである。

繰り返し述べてきたように、基本的な価値指向の相違は、言語次元の理解を越えて相互の人格や行動の評価に影響を与えやすい。以上のような戦後価値観の変遷は、例えばドイツ人社員の動機づけなどの際、どのように考慮されているのであろうか。

数名のドイツ人管理職はインタビューで、日本の大企業の責任ある地位の人が、ドイツ人への好意表現としてヒトラー式の敬礼をしたり、ナチスの歌を歌うことに戸惑いや不快感を覚える、と述べていた。また1993年初頭、日本とドイツの数都市で各30名を対象に、ビジネスパートナーの特徴に関するインタビュー調査が実施された。そこでは否定的な特徴として、ドイツ人に対して「横柄である」(20%)、「人との調和を尊ばない」(12%)が、日本人に対しては「国家主義的」(13%)、「自民族中心的」(18%)が挙げられている。日本企業に勤務するドイツ人中間管理職25名を対象に行なわれたある聞き取り調査では、80%が「動機づけ」に問題点を感じている⁴²⁾。

冒頭で述べたように、日本とドイツの経済的な距離は急速に縮小しつつあるが、心理的な距離はまだかなり開いているようである。それは、異なる文化圏に属する以上、自然な結果かもしれない。日本とドイツは戦後、奇跡の経済復興を遂げ、さらに「経済大国」として世界的にも重要な役割を担っていくことが期待されている。しかし他方で、戦後の社会の変化をみると、かなりの相違も確認できる。1995年、戦後50周年を記念するさまざまな催物で、戦争責任に対する両国の姿勢が比較されることが多かった。そこに見られた相違は、単に、戦争責任問題に対してのみではなく、もっと深く広く進行し戦後社会の価値観の変遷に基づいているように思われる。日本は戦後の学校教育のなかから、民主主義社会の成員に必然的に要求される能力、即ち、価値観について議論する場を意識的に除外してきたようだ。その結果、一見価値中立的な「客観的事実のみによって教えられるべきである」⁴³⁾とされる教科としての歴史やその教科書が、如何に特定の価値観の影響を受けていたかが、その後の「教科書問題」でも明らかになってきている。同様の問題は、職場でのコミュニケーションや労使関係の諸問題、経済活動を見る際の基本的な能力を育成する科目としての「現代社会」にも該当する。そしてその影響は、企業でのコミュニケーション摩擦にも反映する問題を秘めている。

1970年日本を訪れた OECD 教育調査団は「日本では『価値を教える教育』と『政治的教化』が混同される傾向がある」(同上書)と指摘しているが、この発言は国際化が進む今日、日本とドイツの価値指向に基づくコミュニケーション摩擦を考える際にも、一つの重要な手がかりを与えているように思われる。

- 1) I V G 東京大会記念集『日本におけるドイツ語文化回顧展』1990年、郁文堂；宮永孝『日独文化人物交流史——ドイツ語事始め』1993年、三修社、他。

現在においても歴史的にみても、「ドイツ」との出会いがもっとも多い社会的領域のひとつとしてドイツ語授業の場が挙げられる。日本でドイツ語教育が最も頻繁に行なわれる制度化された場として、大学での第二外国語授業がある。そこで使用される教科書にみられる題材は、「教養語学」という枠組みで捉えられるケースが多いせいか、

19世紀以前の文学や哲学的なものが多い。最近では現代ドイツ社会に題材を求めるものも増えてきてはいるが、教員の側にその背景知識や問題の相互関連に関する戦後ドイツ社会史や異文化間コミュニケーションなどの学習の場は保障されていない。例えば実質的な教員養成にあたる大学院では現在でも「文学」「語学」が研究の中心領域であるなど、ドイツ語教員養成には問題が多い。従って「ドイツ語」の文法体系は学習しても、現代ドイツ社会に関する知識は学習されていない、ということが少なくない。このような背景からも、本稿で論じるような「文化摩擦」が生じやすいことが指摘できる。

他方、現代ドイツ社会への関心は、1995年、第二次大戦後50周年にあたり、日本とドイツの戦争責任問題が比較され論じられる機会が多かったことにみられるように、今後も高まることは十分に予想される。

- 2) シャウベッカー, D. F.『独日文化交流——1930年代から1940年代前半にかけて——』関西大学経済・政治研究所『ドイツ・日本問題研究Ⅱ』, 1994年297ページ以降。
- 3) 杉谷眞佐子『「外国語としてのドイツ語」教材に見られるナチス時代の扱い——戦争責任問題への一考察』関西大学経済・政治研究所『ドイツ・日本問題研究Ⅲ』1995年。(文部省科学研究費助成研究)「戦争責任観念と戦後補償問題の日独比較」一般研究(B)研究代表者眞鍋俊二他, 200-274ページ。
- 4) Der Spiegel Nr. 19, 1995年5月8日号, 76ページ以降。
- 5) Klages, H. & Kmiecik, P. (Hg.): *Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel*, Frankfurt a. M. 1979; Klages, H.; *Wertorientierungen im Wandel: Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*. Frankfurt a. M., 1984; Klages, H., Hippler, H. -J., Herbert, W. (Hg.): *Werte und Wandel* 1992. 他。
- 6) von Rosenstiel, L.: Wertkonflikte beim Berufseinstieg. Eine Längsschnittstudie an Hochschulabsolventen. S. 333 in: Klages, Hippler, Herbert: *Werte und Wandel* 1992, S. 333ff.
- 7) 中埜, 楠根, ヴィーガント『ドイツ人の日本像——ドイツの新聞にあらわれた日本の姿』三修社, 1987年, 57ページ以降。以下、『ドイツ人の日本像』と表記する。
- 8) 95年より、高齢化社会に対応するための義務的な介護保険制度の導入に伴い、休日が1日削減されたり(州によって対応は異なる), 自動車産業では部分的に土曜日の就業を認める労使間の話し合いが決着を見る, 商店の閉店時間法の再検討を要求する議論がたかまるなど, 勤務時間が長くなるような兆候も見られるが, 週35時間を目標準とする労働時間数が, 大幅に逆行することはまずありえないだろう。
- 9) Veröffentlichungen vom Japanisch-deutschen Zentrum Berlin: *Das Bild Japans im deutschen Fernsehen—eine Analyse der wirksamsten Medienbilder—* 25.-27. 11. 1992.

同シンポジウムでは、学問研究と放送メディアの領域の課題は異なる、という前提のもとに、従来古典文献学中心であったドイツの日本学で、かつ、今後日本とドイツ両国の相互理解を促進するための重要な貢献をなし得るのではないか、という期待が表明されている。さらにステレオタイプや偏見を修正する有効な方法として対人コミュニケーションが挙げられるが、その際ドイツでの日本語教育のあり方が問題である、という指摘もある。しかし、本シンポジウムではジャーナリスト同士の議論は平行線を辿ることも少なくなく、問題の根深さを感じさせる内容である。

現在でもケルン、デュッセルドルフがあるノルトライン・ヴェストファーレン州や金融の中心地フランクフルト・アム・マインを出れば、まだ日本のプレゼンスは少なく、日本社会・文化や日本人へのイメージが薄い、というのが実情であろう。また94年11月、ケルン大学関係者が中心の組織「ケルン——日本ネットワーク」(Cologne Nippon Network e. V.)が主催したシンポジウム「メンタリティ —— ドイツ人と日本人の違い」(“Mentalitäten—Unterschiede zwischen Japan und Deutschland”)でのボン大学・ブレーメン専門大学の日本学関係者の「主要メディアが専属の日本特派員を置いて、日本語を話せないことが多く、活動は東京中心で、日常的な日本社会の情報や平均的生活像が伝わりにくい」という趣旨の発言などは、上記の独日センターでのシンポジウムの発言と類似の問題点を指摘しているといえよう。相互理解促進のためには同シンポジウムでいわれたように、日本語学習の普及が主要な鍵であるだろう。例えば、ノルトライン・ヴェストファーレン州は日本企業誘致に積極的であるが、日本語、中国語、アラビア語、さいきんでは韓国・朝鮮語など、ヨーロッパでいわゆるマイナーな言語を学習するドイツ人のために、宿泊施設を有する州立の外国語教育研修所“Landesspracheninstitut Nordrhein-Westfalen”を設立し、質の高いインテンシブコースを全国からの希望者に提供している。利用者は、学生、企業関係者、政府派遣の大学講師、外交官などさまざまで、独自の教授法研究や教材開発を行っている。ステレオタイプや偏見の相対化などの相互理解の促進という意味でも、外国語学習の多様化は日本にとっても重要な課題であろう。

- 10) Deutscher Industrie- und Handelstag: *Japanische Herausforderung—Antworten der deutschen Wirtschaft* November 1992, S. 14.
- 11) Noelle-Neumann, E., Piel, E. (Hg.): *Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie Bd. 8, 1978-1983*. München, 1983, S. 590. 以下同書からの引用は、*Allensbach, 8* と表記する。
- 12) Noelle-Neumann, E., Köcher, R. (Hg.): *Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie Bd. 9, 1984-1992*. München, 1993, S. 953. 以下同書からの引用は、“*Allensbach, 9*” と表記する。

- 13) 例えば日本電気では 海外事業要員育成に際し「語学研修では、単に英会話、英作文にとどまらず、異文化のなかで起こりうるさまざまなビジネス・シチュエーションにおける表現と立居振る舞いを身につけさせる点に重点を置いている」という。西村捷敏「わが国企業の海外派遣要員育成——日本電気の事例を中心として」『日本労働協会雑誌——特集 国際化の進展とキャリア形成』1989年6月号、13ページ以降。他に、林吉郎(編)『ケース・スタディ』グローバル企業の海外現地化戦略』P H P 研究所1990年、Hofstede, G.: *Interkulturelle Zusammenarbeit. Kulturen—Organisationen—Management*. Wiesbaden, 1993; Müller-Jacquier, B. -D. (Hg.): *Interkulturelle Wirtschafts Kommunikation*, München, 1991. 等。
- 14) Clackworthy, D. J.: Integration ausländischer Experte in High-Tech-Projekte in *Persolführung* 5-6. 1988, S. 442ff.
- 15) Unterlagen zu “Forschungsprojekt ‘Interkulturelles Verhaltenstraining’ Abschlußforum. 2. Mai. 1994, Deutsche Aerospace AG. Zentrale Bildung. Ottobrunn.
- 16) *Wall Street Journal*, 3. 5. 1994, s. Moosmüller, A.: Kommunikation in tri-kulturellen Teams: Zwischen Handicap und Synergie. Zum Umgang mit kultureller Verschiedenheit. Manuskript. Tokyo, 1995.
- 17) Hall, E. T., Hall, M.: *Hidden Differences. How to communicate with the Germans* Hamburg, 1983, S. 47.
- 18) Müller-Seip, B.: Geschäftsbegegnungen—Deutsche und japanische Vorgehensweisen und deren Hintergründe. 関西大学経済・政治研究所『ドイツ・日本問題研究Ⅱ』1994年、266ページ以降。
- 19) Pooley, R.: Bridging the Culture Gap. in Deutsche Industrie- und Handelskammer in Japan (Hg.): *The German Dual System in Japan—The “DIHKJ Berufs Schule in Tokyo*. München, 1993, S. 187ff.
- 20) Hewstone, M. und Antaki, C.: Attributionstheorie und soziale Erklärungen. in Stroebe, W., Hewstone, M., Codol, J. -P., Stephenson, G. M. (Hg.): *Sozialpsychologie* 2. Aufl., 1992, Berlin, S. 112ff., Thomas, A.: Psychologie interkulturellen Lernens und Handelns. in Thomas, A. (Hg.) *Kulturvergleichende Psychologie*. Göttingen, 1993, S. 377ff.
- 21) 佐野・萩原・高根・南井「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」『慶応義塾大学産業研究所 社会心理学研究班モノグラフ『組織行動研究』, No. 3, September 1977. 71ページ以降。

- 22) Triandis, H. C.: Culture Training, cognitive complexity, and interpersonal attitudes. in: Brislin, R., Bochner, S. & Lonner, W. (Eds.): Cross-cultural perspectives on learning. New York, 1975, S. 39ff.
- 23) この手続きは、レーゲンスブルク大学・社会心理学研究所で、異文化間コミュニケーションを専門とするA. トーマス教授が、主に中国で中国人とともに作業や企業活動を行なうドイツ人マネージャーを対象に、コミュニケーション摩擦の事例聞き取り調査を行い、その経験から開発された方法に基づいた。なお詳しくは、Sugitani “Konfligierende deutsch-japanische Interaktionssituationen—Ermittlung von Kulturstandards zur Neuorientierung von Deutsch als Fremdsprache—” 関西大学経済・政治研究所『ドイツ・日本問題研究Ⅰ』1993年、152ページ以降を参照して頂きたい。
- 24) Hagelstange, T.: Beziehungsprobleme zwischen den Beschäftigten in Japanischen Firmen in Deutschland. Manuskript, Tokyo 1993. 他に Heyse, H. J.: How Japanese work out as Bosses in Germany. in Shibagaki K., Trevor, M., Abo, T.: *Japanese and European Management*. Tokyo, 1989, S. 214ff., Schach, E.: *Personalleiter in japanischen Niederlassungen in der Bundesrepublik Deutschland*. Pfaffenweiler, 1994. など。
- 25) Schneider, F.: Die Ego-Struktur als zentrale Kategorie des (Sprach-) Verhaltens. Eine japanisch-deutsche Kontrastierung. in Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hg.) *Info DaF*. August, 1993, S. 365 ff, bes. S. 272 f.
- 26) デュッセルドルフ在住の日本人家族でギムナジウムに通う16歳の娘を持つ母親は「娘が授業中何も発言しなかったので、彼女を知恵遅れとみなした教師がいた。………日本の子供は、学校で何よりもよく聞くことを学ぶが、ドイツの子供は常に自分の考えを言わねばならない」と述べている。Schwä, bisches Tagblatt, 25. 11. 1993.
- 27) 三戸公「組織の日本型モデルと欧米型モデル」濱口、公文編『日本的集団主義』有斐閣選書1989年104ページ以降。所属型と契約型に関わるドイツ人とのコミュニケーション摩擦に関してはさらに次を参照されたい。Sugitani, M.: Das Selbstkonzept im Sprachverhalten. in Knapp-Potthoff, A., Liedke, M. (Hg.) *Aspekte interkultureller Kommunikationsfähigkeit—Standpunkte zur Sprach- und Kulturvermittlung* 6. München, (印刷中)。
- 28) Pooley, a.a. 0. S. 187 f.
- 29) Michael, B., /H. -H. Schepp: Die Schule in Staat und Gesellschaft. Dokumente zur deutschen Schulgeschichte im 19. und 20. Jahrhundert. Gö-

tingen, 1993他。

- 30) Platner, G. u.a.: *Schule im Dritten Reich. Erziehung zum Tod Eine Dokumentation*. Köln, 1988, 藤沢法暎『現代ドイツ政治教育史』新評論, 1978年, 参照。
- 31) ケラーマン, H.: 占領下のドイツ教育を回想して。土持ゲーリー『占領下ドイツの教育改革』明星大学出版部 1989年, 6ページ以降。
- 32) 『アメリカ対独教育使節団報告書の概要』および『アメリカ対独社会科委員会報告書』(1947年4月) 土持ゲーリー『占領下ドイツの教育改革』145ページ以降 および156ページ以降。
- 33) この報告はイギリス人ハーンデン(Hearnden, A.: *Education in the two Germanies*. Oxford, 1974)によるもので, 引用は, 天野「連合国の対ドイツ占領政策——イギリス人アーサー・ハーンデンの所論の紹介——」による(国立教育研究所『国立教育研究所研究集録』第1号, 1980年 140ページ)。
- 34) Schäfers, B.: *Gesellschaftlicher Wandel in Deutschland*. Stuttgart, 1995. S. 150 f., Noelle-Neumann, E.: Ohne politische Bildung verfällt die Demokratie. in *Allensbach Bd. 9*, S. 632 ff.
- 35) Floren u. a.: *Politik 3*. Paderborn 1995.
- 36) Lehrplan für das bayerische Gymnasium, Fachlehrplan für Deutsch. 1992, S. 354 f. からの例, ドイツでは各州が文部行政権をもつ。因みにバイエルン州は戦後一貫して保守政党が政権を担当し, 統一の高等学校卒業資格試験を行なうなど全体に保守的な州として知られている。また小論文が高校でも普及していることについて, 高校生をもつ国際結婚の日本人母親の多くは次のような感想を述べた。「ギムナジウムから大学を目指す子供は, 作文力がないと悲惨だ。国語や歴史, 理科, 社会などは勿論のこと, 音楽でも歌ったり楽器を弾いたりということは少なく, 例えば『モーツアルトの交響曲第X番Y楽章のモチーフについて論ぜよ』『ラジオの大衆音楽番組の持つ意味について論ぜよ』式の課題が多く, 学校教育が日本の暗記式の教育とはまったく異なる。」
- 37) Müller-Seip, B., a.a. O. 277ページ。
- 38) Friday, R.: Contrasts in Discussion behaviors of German and American Managers. in *International Journal of Intercultural Relations*. Vol. 13, p. 436 ff.
- 39) 在日英国商業会議所『外人科学者』三田出版会, 1992年, 41, 94ページ。
- 40) クレイグ, G. 眞鍋俊二訳『ドイツ人』みすず書房 1993年 501ページ。
- 41) Bargel, T.: Überlegungen und Materialien zu Wertdisparitäten und
- (278)

Wertwandel in der BRD. in: Klages, H., Kmieciak, P. (Hg.): a. a. o. 147 ff., bes. 172 ff.

- 42) Heyse, a.a. O. S. 219 ff., Handelsblatt, 11. 1993 「日独労働者の意識——ますます進む経済のグローバル化は、ビジネス思考にも波及」引用は在日ドイツ商工会議所『ドイチャーマルクト』1994年3月号5ページ以降による。
- 43) 文部次官天城勲氏の発言。OECD教育調査団 深代 訳『日本の教育政策』朝日新聞社 1974年, 172ページ以降。