

博士論文

元留学生外国人社員の働き方・生き方の形成：
支配文化と代替文化の間における準拠先の調整・交渉に注目して

郷司 寿朗

広島大学大学院国際協力研究科

2024年8月

元留学生外国人社員の働き方・生き方の形成：
支配文化と代替文化の間における準拠先の調整・交渉に注目して

D175589

郷司 寿朗

広島大学大学院国際協力研究科博士論文

2024年8月

広島大学大学院国際協力研究科

論文名: 元留学生外国人社員の働き方・生き方の形成: 支配文化と代替文化の間
における準拠先の調整・交渉に注目して

学位の名称: 博士(教育学)

学生番号: D175589

氏名: 郷司 寿朗

2024年 7月 29日

審査委員会

委員長・教授

中矢 礼美



大学院人間社会科学研究科 教授

山田 浩之



教授

関 恒樹



教授

馬場 卓也



千葉大学国際教養学部 准教授

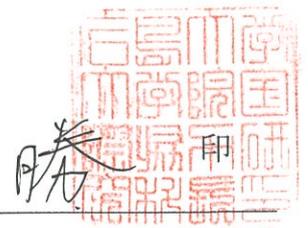
小林 聡子



令和6年 8月30日

研究科長

市橋 勝



論文構成

序章	1
第1節 研究の背景	1
第2節 研究の目的と問題意識.....	3
第3節 支配文化と代替文化の概要	5
第4節 「文化」と「語り」への接近.....	8
第5節 調査の概要	10
第6節 論文の構成	14
第1章 元留学生外国人社員の表象	16
第1節 政策担当者および企業関係者による言説.....	16
1 日本社会における元留学生外国人社員の位置づけ	16
2 「グローバル化推進の立役者」	19
3 「適応が容易な移民」	21
4 元留学生外国人社員の表象に込められた政財界の願望	23
第2節 研究者による言説.....	23
1 「同化圧力の犠牲者」	24
2 「グローバル化推進の立役者」	27
第3節 分析の方針	29
第2章 就職活動を通じた社会統合	32
第1節 就職活動と社会統合	32
第2節 「下からの統合」	34
第3節 日本国内における就職活動の文脈.....	35
第4節 分析の結果	38
1 同一性への意味づけ.....	39
2 差異性への意味づけ.....	44
第5節 小括	47
第3章 先行する留学経験が労働領域での文化的適応に与える影響.....	50
第1節 「適応が容易な移民」	50
第2節 先行研究の検討と分析の枠組み	52
第3節 先行する留学経験.....	53
1 アルバイト	54
2 課外活動.....	56

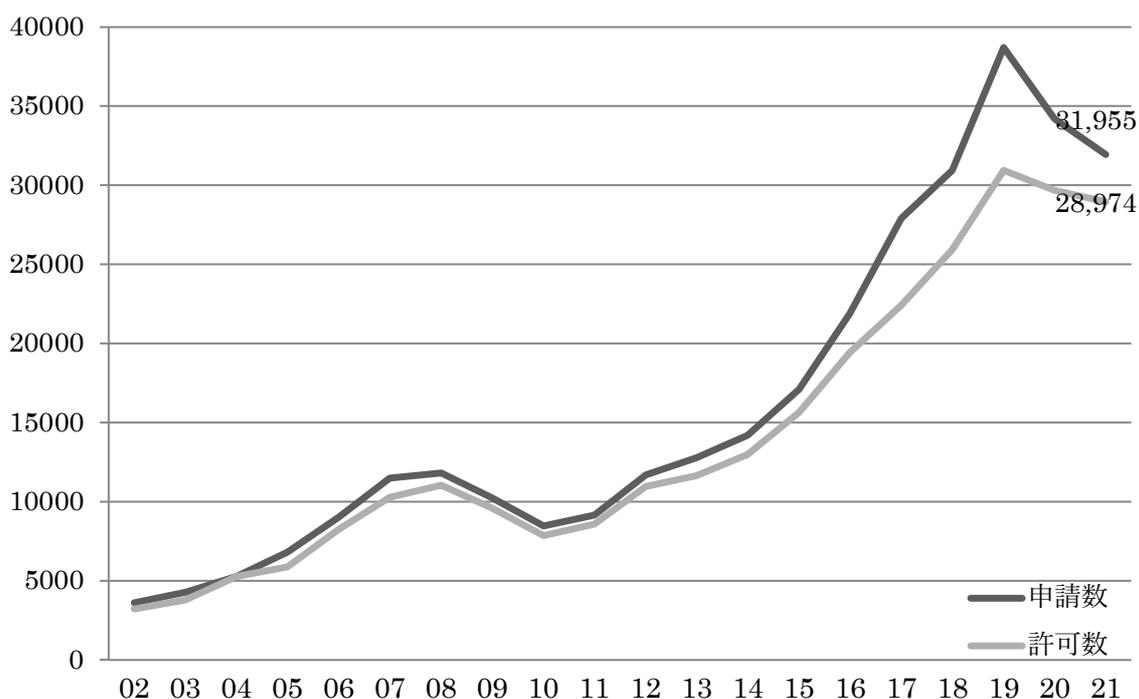
3	学業.....	57
4	日本人学生との交友関係.....	59
第4節	先行する留学経験の影響.....	60
1	ユナの事例.....	61
2	カビールの事例.....	64
第5節	小括.....	68
第4章	労働領域における複数文化間での準拠先の調整・交渉.....	70
第1節	準拠先の調整・交渉を条件づける諸要因.....	70
1	職務.....	70
2	職場の人員構成.....	77
3	経営戦略・経営方針.....	79
4	企業関係者によるマクロな言説.....	82
第2節	準拠先の調整・交渉に見られるバリエーション.....	84
1	アントンの事例.....	84
2	李の事例.....	89
3	陳の事例.....	92
4	宇翔の事例.....	97
5	ホセの事例.....	100
6	アジーズの事例.....	103
第3節	準拠先の調整・交渉が内包する多様性と複雑性.....	107
終章	109
第1節	分析の結果.....	109
第2節	分析結果の理論的含意.....	110
第3節	分析結果の実践的意義.....	113
第4節	限界.....	115
〈引用文献〉	118

序章

第1節 研究の背景

長い間、日本国内の外国人留学生の卒業・修了後の進路としては、学位を手土産に母国・地域に戻って貢献するという選択肢が主流を成していた。日本においては留学交流が国際貢献や国際協力の枠組みで捉えられる傾向が強かったこともあり（武田, 2009； 栖原, 2010）、外国人留学生は在学期間中の一時滞在者として見なされ、卒業・修了後には帰国することが当然視されてきた。ところが近年になって、日本企業の海外展開の進展による国際的な人材ニーズの高まり（依光, 2003； 白木, 2006）、少子高齢化の急激な進行による国内の労働力不足（国立社会保障・人口問題研究所, 1997）、世界的に加熱する高度な技能や能力を持つ人材獲得競争（Cornelius, Espenshade & Salehyan, 2001）、そして留学目的の個人化という留学潮流の変化（Knight, 2008）が合致するなかで、外国人留学生が日本国内の企業へ新卒採用で就職する進路が定着しつつある。

図1 外国人留学生からの在留資格変更許可申請の処分数の推移



出典：出入国在留管理庁「令和3年における留学生の日本企業等への就職状況について」より筆者作成

この動向を最新の統計（「令和3年における留学生の日本企業等への就職状況について」）から確認しよう。図1は、外国人留学生による「留学」の在留資格から就労目的の在留資格への変更許可申請の処分数の過去20年間の推移を表したものである。ここからは、就労目的の在留資格へ変更するための申請許可件数が、大勢としては右肩上がりが増加してきたことを読み取ることができる。最新2021年度の申請数と許可数は、それぞれ

31,955 件と 28,974 件になっており、これらは 20 年前の結果（2002 年：申請数 3,600 件と許可数 3,209 件）と比較すると約 10 倍に相当する数値である。特に直近の 3 年間に限っては、許可数が毎年 3 万件前後で推移してきている。

このような外国人留学生の新卒採用による国内就職という現象の拡大・普及は、日本国内における外国人留学生に対する見方を、従来までの単なる在学期間中の一時滞在者から受入・定着に最適な移民候補¹へと転換させた。またそれに伴い、留学交流政策が移民政策ないし経済政策の役割も引き受けるようになり、産学官連携の枠組みにおいて外国人留学生の卒業・終了後の国内企業への就職が強力に推し進められてきた（上林, 2017；佐藤, 2018）。実際に図 1 に示した特に 2010 年代に入ってから就職者数の急激な上昇に関しては、先述したマクロな社会情勢による影響も重要な役割を果たしている一方で、日本政府による政策的対応が部分的に寄与していると考えられる。そのうち 2000 年代以降に展開された主要な方針・施策・制度としては、以下が挙げられる。

政府による方針で大きな転機となったのは、2008 年に策定された「留学生 30 万人計画」であり、関係省庁によって発表された同計画の骨子には、主要な方策の 1 つとして「卒業・修了後の社会の受入れの促進」（p.3）が挙げられ、産学官連携によって社会全体で外国人留学生の卒業・修了後の定着と受入に取り組んでいくことが主張された。また 2016 年に閣議決定された「日本再興戦略 2016：第 4 次産業革命に向けて」も、外国人留学生の国内就職率を 3 割から 5 割へ向上する目標を設定したことで、以降の受入と定着に向けた取り組みを加速させる契機となった。これ以降も、2018 年に文部科学省が発表した「ポスト留学生 30 万人計画を見据えた留学生政策について」等において、外国人留学生の卒業・修了後の受入と定着を促進する方向性が維持されている。

これらの方針に基づいて実施された就職支援のための具体的な施策には、次のようなものが含まれる。まず「留学生 30 万人計画」策定の前年にあたる 2007 年から 2012 年まで、経済産業省と文部科学省によって「アジア人財資金構想」が設立され、外国人留学生の招聘から就職までを一貫して支援するプログラムが運営された。また 2017 年には、前年に「日本再興戦略」で掲げられた国内就職率 5 割という目標を達成するために、外国人留学生が国内就職に必要なスキル（ビジネス日本語や労働慣行など）を学ぶための環境整備に向けた取組の選定・支援を行う「留学生就職促進プログラム」が開始された。そして

¹ 本研究では「ホスト社会に生活基盤を築き、一定期間にわたって定住する外国人」を「移民」として捉える。日本政府（自由民主党政務調査会労働力確保に関する特命委員会, 2016）による定義は、入国時点で永住権を有する外国人を移民とするものだが、この定義はあまりに狭く、定住化が進行する国内の外国人の生活実態とも乖離している。この点でより実態に即した理解を提出しているのが宮島・鈴木（2014）であり、在留期限の更新が認められており、一定の要件を満たすことで家族帯同や永住権、そして帰化の申請も可能な定住性の高い外国人を移民として捉えている。先述した本稿での定義も定住性という要素を重視している。

全国5カ所の外国人雇用サービスセンターと全国21ヶ所の新卒応援ハローワーク内に設置された留学生コーナーが、意識啓発からマッチングに至るまで、外国人留学生の就職を促進するための多様な支援を提供している。

さらに在留資格制度の見直しも、外国人留学生の国内就職に便宜を図る目的で複数回実施されてきた。2009年には、外国人留学生が大学等を卒業・修了した後に就職活動を行う目的で在留資格「特定活動」へ変更した場合の在留期間が、最長6ヶ月間から、1回の更新が認められるようになったことで最長1年間へと延長された²。2015年には、それまで別個の在留資格であった「人文知識・国際業務」と「技術」とが統合され、「人文知識・国際業務・技術」へと一本化されることになった。2019年にも制度改正があり、やはり在留資格「特定活動」について、先述した「技術・人文知識・国際業務」の在留資格では従来認められていなかった製造や接客などの職種での就労が可能となっている。

本研究では、このように外国人留学生が卒業・修了後に国内企業へ就職することによって生み出される「ホスト社会の高等教育機関等において一定期間の教育経験を有する外国人社員」を「元留学生外国人社員」と呼ぶ。それら元留学生外国人社員は、文化的多様性に対する抵抗感と移民の受入・定着に対する反発が根強い日本社会において、生活基盤を築き中長期的に定着することに社会的・政治的な合意が得られているという点で特異な位置づけを与えられた外国人である。それゆえ元留学生外国人社員が労働領域でどのように働き生きているのかを明らかにすることは、今後の日本社会において定住外国人との多文化共生を実現できるかを占うひとつの試金石となるだろう。

第2節 研究の目的と問題意識

本研究では、元留学生外国人社員がどのように働き生きているのかという問いに対し、支配文化と代替文化の間での準拠先の調整・交渉という視角から迫っていく。このうち「支配文化」および「代替文化」の詳しい内容の説明は次節に譲り、ここでは「支配文化」を文字通り労働領域において支配的な文化として、また「代替文化」を自己形成という目的に有意義に用いられ、支配文化の代わりになり得る別様の文化として簡易的に提示しておきたい。次に文化に「準拠」するとは、ある文化に特有の思考様式や行動様式を自己形成する上で有意義な要素として選択的に採用して働き方や生き方を組み立てていくことを指す。そして「調整・交渉」とは、支配文化への準拠と代替文化への準拠とが二者択一ではないことを意味している。つまり個々の元留学生外国人社員は、自己形成に両文化の要素を組み込む比率を調整したり、自己形成の要素として組み込むにあたって両文化間

² その後、地方公共団体等が実施する就職支援事業に参加してインターンシップを含む就職活動を行うことを条件に、在留資格「特定活動」を利用して卒業・修了後に就職活動を行う場合の在留期間は最長2年間まで延長されている。

の関係を交渉したりするなど、各人各様に支配文化と代替文化を組み合わせることで働き方や生き方を形作っていく。

このように複数文化間での準拠先の調整・交渉という分析視角³を採用するのは、日本社会で元留学生外国人社員が与えられている固有の位置づけを踏まえてのことである。詳しくは次章で説明するが、政策担当者・企業関係者・研究者など受入社会の様々なアクターによる言説⁴において、元留学生外国人社員は受入社会にとって都合の良い姿形に描かれ構築されてきた。たとえば元留学生外国人社員は、あらかじめ日本で一定期間の留学経験を有するという経歴が日本の社会文化へ馴染みやすいことの根拠として重宝されることで、支配文化に準拠し日本人社員と同様に働き生きることができる「文化的適応を容易に達成できる移民」として表象されると同時に、経営のグローバル化に資するという観点から外国人に特有とされる資質や能力に価値が見出されるなかで、代替文化に準拠し日本人社員から差異化して働き生きることができる「経営のグローバル化を推進するための立役者」としても表象されている。これらの表象が組み合わさることで、元留学生外国人社員に対して支配文化に準拠し日本人社員と同様に働き生きる／代替文化に準拠し日本人社員と差異化して働き生きをを求める二重の期待が醸成され、そのなかで元留学生外国人社員が働き方や生き方を組み立てるマクロな背景環境が構成される。元留学生外国人社員にとって複数文化間での準拠先の調整・交渉が切実な課題となるのはこのためである。

³ このような分析視角を考案するにあたって、移民を中心としたマイノリティのアイデンティティに関する研究を参考にした。古くは **Berry (1992)** や **江渕 (2002)** を典型例として、支配文化の受容と代替文化の受容という 2 軸を交差させて得られる 4 象限へとマイノリティを類型化するアプローチがあるが、そもそも聞き取り調査によって得られた部分的・断片的な情報で個々の調査対象者を総体として特定の類型へと分類することに違和感があり、また分類には調査対象者がどの類型に該当するのかを聞き取りデータから判断しなければならないが、そのための客観的かつ妥当な基準も思い当たらなかったため、本稿では類型化アプローチは採用しなかった（なお同アプローチに依拠した元留学生外国人社員に関する論考として **趙・田中 (2020)** がある）。代わりに本稿が多くを拠っているのは **Wiewiorka (訳書 2009)** や **安達 (2012)** による論考であり、マイノリティが支配文化および代替文化との関係を柔軟に形成・再形成する様相を捉え、マイノリティの主体性をより重視したアプローチである。なお複数文化間における準拠先の調整・交渉は、単に働き方や生き方を形作るという個人の次元での意義にとどまらず、各準拠先に固有のアイデンティティと実践を流動的に使い分けることによる攪乱効果（**山之内, 1999**；**石川, 2000**）の有効性が注目されることで、一部の論者の間で「政治的にも正しい」（**岸, 2013, p.394**）実践として評価されてきた。しかし元留学生外国人社員がどのように働き生きているのかを明らかにすることを研究課題とする本稿では、そのように政治的な有効性を前提として議論することは適当ではないと考え、準拠先を調整・交渉する実践の政治的な効果について部分的に言及するにとどめている。

⁴ 本研究では「言説」を「何らかの仕方でまとまって、出来事の特定のヴァージョンを生み出す一群の意味、メタファー、表象、イメージ、ストーリー、陳述」（**Burr, 訳書 1997, p.74**）の総称として用いており、特にそれが出来事や人々について特定の観点から単に記述するだけでなく、描写や表現を通じて当該の対象自体を「構築」する作用を持つことを重視している。

ただし本研究は、それら既存の表象に沿って元留学生外国人社員が働き生きる様子を描き出すものではない。それらの表象には、受入社会の各アクターが元留学生外国人社員に対して保有する期待や思惑が投影されており、元留学生外国人社員が働き生きる経験と意味のうち、特定の側面を誇張すると同時に別の側面を矮小化する傾向にある。それに対して本研究は、元留学生外国人社員が働き生きる実態に含まれる多様性や複雑性に注目することで、むしろ「適応が容易な移民」や「グローバル化推進の立役者」など既存の表象を批判的に問い直すことを意図している。そのために有効な方法となるのが、元留学生外国人社員に詳細に話を聞き、語られた内容を丁寧に解釈することで、その働き生きるなかでの経験と意味を本人のリアリティに基づいて再構成することである。

もちろん、どのような視点と方法を採用して対象を描こうとも、それは対象にまつわる現実の一部を切り取ったものでしかなく、その意味で本稿もある特定の視点と方法に基づいて描き出された元留学生外国人社員に関する表象のひとつでしかない。しかし元留学生外国人社員に対する一面的で断片的な表象が流通している現状においては、元留学生外国人社員が働き生きるなかでの経験と意味をできる限り本人のリアリティに基づいて描き出そうとする本稿の試みにも一定の意義があるだろう。なかでも元留学生外国人社員が、個々に与えられた環境や条件のなかで折り合いをつけながら、しかし本人ができる限り納得しより有意義に働き生きていくことを模索して、支配文化と代替文化の間で準拠先を調整・交渉する実態を明らかにすることは、今後の日本社会において多文化共生を実現する上で貴重な示唆——元留学生外国人社員にとって望ましい人間形成や自己実現の在り方が含む多様性と複雑性——をもたらすことが期待される。

第3節 支配文化と代替文化の概要

本節では、元留学生外国人社員が働き方や生き方を組み立てていくにあたって準拠先となる「支配文化」および「代替文化」の概要をそれぞれ提示する。

はじめに労働領域における支配文化が何を指すのかであるが、もちろん労働に関連する文化は企業によって、また同一企業内でも部署や係など下位単位によっても微妙に異なり、一枚岩の支配文化を想定することはできない。しかし先行する調査研究においても、また本研究で実施した調査においても、多くの元留学生外国人社員は個々の勤務先の労働文化を「日本文化」として認識しており、しかもそこで認識される労働文化に見られる特徴は概ね似通っている。したがって個々の事例ごとに微妙な差異を含むことは前提しながらも、多くの事例に共通して見られる労働に関する規範や慣行、仕事の進め方などを労働領域における支配文化として取り扱うことにする。

労働に関する慣行としては、先輩後輩間の厳しい上下関係に加えて、残業による長時間労働や有給休暇の取得しにくさなど私生活を省みない側面が挙げられる。また労働規範と仕事の進め方にも、いくつかの特徴が認められる。そこで以下では、特定非営利活動法人

産学連携教育日本フォーラム（2010）による「留学生の採用と活用・定着に関する調査ヒアリング事例集」に収録されている元留学生外国人社員の発話に基づいて、既存の労働規範と仕事の進め方に見出される特徴を列挙することで、支配文化の大まかな輪郭を描き出したい（以下、本節では特に明記しない限り、同事例集からの引用とする）。

支配文化の第1の特徴は計画性の重視である。仕事の行程や全体の構成、懸念点とそれへの対処策などがあらかじめ綿密に準備される傾向にある。次に引用する元留学生外国人社員の発話は、まさにこの点を問題にしている。

一緒に作業をしている同僚とどうしても話がかみ合わない。たとえばマーケティングでこういうことをやりましょう、狙いはここですと言っても、日本の企業の人たちはお客さんに配慮し過ぎる面がある。ニーズがどうだとかあれこれあげて、最初から行き詰まるというか、スタートがきわめて遅い。全部リカバーできるような体制を作っておいてから計画をすすめるところがある。いいことならさっさとやればよいのにと苛立ったことがあった（p.87）。

支配文化の第2の特徴として、細部へのこだわりという点も元留学生外国人社員から広く聞かれる意見である。先に述べたように綿密な準備がされた上で、仕事の行程が複数の段階に区分され、行程を進める順序や、各段階で守られるべき形式や手続きが詳細に定められている。こうした見方は在学中の外国人留学生からも頻繁に聞かれる日本人や日本社会に対するステレオタイプな印象ではあるが、労働領域においては企業組織の一員としての責任が伴うために、そうした細部への気遣いや配慮を求められることがより一層せせこましく感じられるようである。

日本の企業は日本型のビジネスマナーに深くこだわる。電話の取り方、取引先の人との対応の仕方など細かいところでうるさい。あるいは日本語の稟議の書き方など、上司が細かくチェックして修正してくる。伝えたい主旨はきちんと書いてあるのに形式上の理由でダメを出されて、時間をとられるのはあまりに意味のないことである（p.114）。

そしてこれら2つの特徴と関連して、管理・監督の厳しさが第3の特徴として挙げられる。事前に計画されたとおりに仕事が進められているか、各行程で定められた形式や手続きが着実に実行されているか、頻繁に管理と介入がなされる。

不満点はまず、日本人が細かすぎるように感じていることである。中国やアメリカの会社であれば、任された仕事をやり遂げればよいのであって、仕事の進め方に関して

聞かれることがない。しかし、日本の会社では上司は仕事の結果だけでなく進行プロセスにもいちいち細かく確認を取ってくる。したがって、自分の考え通りに仕事を進めることがとても難しい (pp.71-71)。

これら3つの特徴をまとめると、それらが俗にビジネス用語で「報連相（報告・連絡・相談）」と呼ばれる日本企業での基本的な勤務態度と合致していることがわかる。またこれらの諸特徴は、ピーター・バーガーらが整理する工業生産と官僚制という近代社会の中軸となる現象が人々にもたらす意識の構造と大筋で重なっている (Berger, Berger & Kellner, 訳書 1973)。その意味で、これらの特徴は特殊日本的というよりも、近代的な制度環境において一般に重視される要素であるといつてよい。ただし日本企業の「メンバーシップ型」の雇用においては、個々の社員に排他的に職務が割り振られることなく、部署や係単位で定められた職務の全体をその構成員全員で責任の濃淡を伴いながら共有することが普通であるため (濱口, 2013, p.93)、同僚や上司と協調的に働くことが前提条件となるなかで、先述した特徴がより強調されて経験される傾向にあると考えられる。

次に代替文化は、文字通りに支配文化とは区別され、その代替となる文化を意味している。このように曖昧で広範な内容を想定しているのには理由がある。もし元留学生外国人社員の準拠先として国民文化や民族文化のみを想定すると、それは「元留学生外国人社員は国民や民族など集団の一員として生きるべき」という規範的要請につながりかねず、また元留学生外国人社員がそれら以外の何者かとして生きる幅を狭めてしまう恐れがある。そのため元留学生外国人社員の準拠先としては、国民文化や民族文化に限らず、可能な限り開かれた選択肢を用意することが肝要である。実際に本研究の調査対象となった元留学生外国人社員のなかには、自身が準拠している対象を必ずしも国民文化や民族文化としては認識していない者も含まれていた。したがって本研究では、「代替文化」を支配文化ではないという一点だけを条件として、国民文化や民族文化を含みながらそれらだけに限定されない、元留学生外国人社員にとって有意義な準拠先となり得る多様な文化の総称として用いる。逆に元留学生外国人社員が準拠対象を明確に国民文化や民族文化として認識している場合には、代替文化の下位類型として「出自文化」と表記する。

なおここで本研究において出自文化（国民文化および民族文化）をどのように捉えているのかについても、犯罪社会学者の Jock Young の議論に依拠して説明しておきたい。Young (訳書 2007) によると、後期近代と呼ばれる時代においては、一部の閉鎖的な小集団や僻地から移動してきた直後の移民集団を除いて、およそあらゆる集団が消費文化による影響を受けているため、他の文化から全く隔絶して独自の本質を持つような文化の存在は考えにくい。今日における文化的差異は、むしろ「アクセントや強調の置かれ方、一般的価値観の再解釈や再文脈化のされ方」 (Young, 訳書 2007, p.228) などの要素によって構成されている。このような主張を元留学生外国人社員に当てはめると、大多数の元留学

生外国人社員は母国で一定年数以上の学校教育を受けるとともに日本社会で複数年の生活経験を持っており、既に十分に消費文化に触れて慣れ親しんでいる。それゆえ母国から国民文化や民族文化が持ち込まれて維持されるとしても、それらの出自文化は全く異質で独立した状態にはなく、消費社会や近代的な生活様式の経験によって変容し希釈された一種の「下位文化」(Young, 訳書 2007, p.229) になっていると捉えられる。

第4節 「文化」と「語り」への接近

先述したように本研究は、元留学生外国人社員が働き生きる実態を明らかにすることで、日本社会における多文化共生に向けた示唆を得ることを企図している。そのために重視するのが、聞き取り調査の結果として得られた語りを丁寧に読み解くことで、調査対象者が何を経験し、それが当人にどのような意味を持っているのか、元留学生外国人社員が働き生きるリアリティを記述・分析することである。しかしながら調査対象者のリアリティをありのまま記述・分析することには、本研究が「文化」に関する「語り」を扱うという事情ゆえに留保をつけざるを得ない。以下ではそれら2つの留保の中身を説明した上で、それらを踏まえてなお調査対象者のリアリティをできる限り尊重して記述・分析するために、本研究が集団文化と調査対象者の語りをどのように扱うのかを説明する。

第1の留保は、調査対象者が準拠する支配文化および代替文化が実在すると素朴に想定することはできない点である。事物や人々には、それらを今あるとおりのものにしていく何らかの決まった特質や内部の本質が存在するという考え方は本質主義と呼ばれる

(Burr, 訳書 1997, p.8)。このような本質主義は、1990年代以降に人文社会科学領域で「構築主義」(上野編, 2001)と呼ばれるパラダイムが隆盛するなかで徹底的に批判されるようになり、なかでも厳しい批判を向けられたのが国民や民族などの集団と結びついた文化をめぐる本質主義⁵であった。「特定の文化的社会的集団はその内部にすでに多様な差異を抱え込んでいるのだから、それらの(階級、人種、セクシュアリティ、ジェンダー、年齢その他枚挙にいとまがない)差異を超えて、均質で一枚岩的な文化というものを想定することはできない」(中谷, 2001, p.114)。

このような集団文化に対する構築主義の立場からの批判は、当時において必要であったし、また重要な意義を持っていた。ところが、そうした批判は「人びとにとっての『現実』の構築性を批判することに集中するあまり、その『現実』の中身を問おうとしていない点で、大きな問題を抱えている」(李, 2016, p.30)。ここで「『現実の』中身」とは、本稿が対象とする元留学生外国人社員を例に取れば、次のような状況を意味する。たしかに構築主義の立場からの批判が説くように、支配文化および代替文化は、元留学生外国人

⁵「各々の文化は、その文化を表す純正な要素をもっており、他の文化との間に何からの明確な境界をもっている、と捉える文化観」(馬淵, 2002, p.55)。

社員が「現実」として捉えている程に画然と区分され実在しているわけではないだろう。しかしそうだとすると、多くの元留学生外国人社員は支配文化および代替文化を自己形成するにあたって重要な選択肢として捉えており、両文化に準拠して働き生きていくことを本人が望むとともに周囲からも期待される「現実」は変わらずに残るのである。すなわち支配文化および代替文化がたとえ構築されたカテゴリーであったとしても、両文化は元留学生外国人社員が働き生きる経験と意味に実際に作用し影響を与えるのである。

それゆえ本研究では、調査者と調査対象者の視点を峻別し、集団文化が有する構築性と現実的な作用の両方を踏まえて記述・分析を進める。具体的には、調査者の視点から支配文化および代替文化を調査対象者が自らの経験や意味を理解するために用いる認識上の枠組み（Brubaker, Loveman & Stamatov, 2004）として捉え、なおかつ調査対象者の視点から支配文化および代替文化に準拠して働き生きる経験と意味を描き出すことを試みる。

調査対象者のリアリティを記述・分析する上で留保すべき第2の点は、そうしたリアリティがあくまでも「語られたもの」であることに関連する。たとえば「アクティヴ・インタビュー」（Holstein & Gubrium, 訳書 1995）という質的調査の方法論においては、聞き取りの実践自体が語り手としての調査対象者と聞き手である調査者との間の相互行為として捉えられ、何が語られたのかという語りの内容よりも、どのように語られたのかという語りの様式へと関心が移行される。すなわち「語りは過去の出来事や語り手の経験したことというより、インタビューの場で語り手とインタビュアーの両方の関心から構築された対話的混合体にほかならない」（桜井, 2002, pp.30-31）。

以上のような質的調査の方法論における議論を踏まえると、調査対象者によって語られた内容が事実を反映していると安易に想定することはできなくなる。特に本研究においては、日本社会においてマジョリティの一人と目される日本国籍の筆者が、マイノリティである元留学生外国人社員に話を聞くという調査の形式自体が非対称な力関係を含んでおり、調査対象者が支配文化や代替文化について語る内容にバイアスがかかることは十分にあり得る。しかし本研究では、分析にあたって、調査対象者の語りは「いくらかの間違いや誇張や、場合によっては意図的な嘘を含みながら、それでもやはり、そこで語られていることの大半は、事実である」（岸, 2018, p.20）という立場を取る。これには次の2つの理由がある。

ひとつは調査者のポジショナリティを考慮してのことである。調査者は、これまで複数大学で留学生教育・支援に携わってきた経歴を持ち、また自身が日本社会に対して十分に適応感を抱いていないこともあり、周囲の外国人留学生によって「日本社会のマジョリティから逸脱した日本人」と見なされてきた。そして今回の調査対象者は、1名を除いてすべて調査者の友人か共通の友人を介して紹介された人物であり、先述した調査者の背景や立場をよく理解している者が多い。もちろん、このことをもって調査の場を特徴づける非

対称な力関係が無化されるわけではないが、調査者と調査対象者との間の関係は比較的にバイアスが入り込みにくい種類のものであったといえるだろう。

もうひとつの理由は、聞き取り最中の調査対象者の様子である。先述した調査者のポジショナリティによる影響もあってか、聞き取りのなかで調査対象者が調査者に気兼ねしているような態度や振る舞いが見られた事例は限定的であった。むしろ日本の社会文化に対する苛烈な批判や個人の内面に深く入り込んだ心情が口にされたり、自分自身に問いかけて考えや気持ちを整理してから話すような態度が見られたことから、調査対象者が調査者の体面を気にして話していたり、出来合いの筋書きをなぞって話しているだけではないことが示唆される。

したがって本研究では、前提として調査の場の力関係や筆者と調査対象者との相互行為によって語りが影響を受けることを認めた上で、必要に応じてそれらの影響を織り込んで記述・分析を進めていくが、そのような影響を除いた部分については、原則として語りの内容は調査対象者が働き生きる実態を反映したものとして捉える。

第5節 調査の概要

本節では、本研究において実施した調査の詳細について説明するとともに、調査対象者の概要を提示する。

本研究は日本国内の外国人留学生と元留学生外国人社員への聞き取り調査の結果に基づいている。調査は2014年4月～2023年11月の期間に断続的に行われ、半構造化面接の手法を用いて、1回あたり60～100分間の個別の聞き取りを1人につき1～3回実施した。なお新型コロナウイルス感染拡大と重なった期間には、調査対象者の希望にも応じてオンラインで聞き取りを実施した場合もある。聞き取りでは、来日前の母国での生活から、来日後の留学経験、それ以降の勤務経験まで幅広く話を聞いている。主な質問項目には、日本で就職した動機や就職活動での自己アピールの内容、日本人社員との関係、勤務するなかでの困難、そして勤務する上での秘訣や重視していることなどが含まれる。聞き取りの使用言語は、調査対象者の言語能力と希望に応じて日本語か英語を選択してもらった。聞き取りは調査対象者の同意のもと録音するかその場で筆者が口述筆記し、後に逐語的に文字起こしするか清書した。そして文字化されたデータを素材に質的コード化の手法で分析を行った。

合計34名の調査対象者の内訳は、教育機関に在籍中の外国人留学生4名と国内企業で勤務している元留学生外国人社員30名である。このうち外国人留学生については、教育機関を修了後に「特定活動」の在留資格に切り替えて就職活動を継続していた者1名が含まれている。また元留学生外国人社員にも、就職前後で外国人留学生と元留学生外国人社員の両方の立場の時に聞き取りした者3名が含まれている。その他属性の構成を確認していくと、性別は男性22名と女性12名である。日本国内での最終学歴は学部卒業12名、

大学院修士課程修了14名、大学院博士課程修了14名、専門学校卒業3名、そして学部交換留学1年を経験した者1名である。国籍・地域は中国6名、ベトナム5名、インドネシア4名、韓国3名、台湾3名、インド2名、タイ2名、そしてマレーシア、スリランカ、バングラデシュ、ウズベキスタン、中南米地域、ケニア、スーダン、マダガスカル、ロシアが各1名である。年齢幅は22歳～38歳となっている。調査対象者は、国籍・地域や学歴、日本語能力⁶、宗教、勤務地等の留学経験および勤務経験に影響するであろう属性に可能な限り多様性を持たせるように配慮した上で、1名を除いてすべて調査者の直接の友人か共通の友人を介した紹介によって選出した。このうち分析に用いた調査対象者の概要を表1に整理している。並びは本論での登場順にしており、記載情報はすべて調査実施時点のものである。また氏名はすべて仮名であり、分析結果の解釈に支障をきたさない範囲で、必要に応じて調査対象者の個人情報の表示に制限を加えている場合がある。

そして前節で論じたように、本稿では聞き取りによって把握された調査対象者のリアリティがあくまでも「語られたもの」であり、調査の場の力関係や調査者と調査対象者の間の相互行為によって語りが影響を受けることを踏まえて、それらの影響も織り込んで記述・分析を進めていく。このような記述・分析に素材を供する目的で、本稿で調査対象者の語りデータを引用するにあたっては、語りを展開される場での相互行為のあり方——割り込み、同時発話、沈黙の長さ、言い間違い、語彙の体裁を整えていないような発話、語り手の感情が現れる表げ、語り手の仕草、場の状況など（桜井, 2002, p.176）——が把握できるような方法を採用している。具体的には以下の表記方法に従っている。まず聞き取りの使用言語として日本語を選択した調査対象者の場合には、日本語の文法的に明らかに誤りと思われる表現や不自然な表現もそのまま記載している⁷。発話中に含まれる英単語が英語発音だった場合はアルファベットで、カタカナ発音だった場合はカタカナでそれぞれ表記している。反対に聞き取りの使用言語として英語を選択した調査対象者の場合には、元の文意を損なわないように調査者が日本語訳している。また調査対象者の発話を誘い導

⁶ 日本語能力試験のスコアを指標とした。日本語能力試験とは、国際交流基金と日本国際教育支援協会が実施する、日本語を母語としない人の日本語能力を測定・認定する試験である。最低のN5から最高のN1まであり、国内企業での勤務にあたってはN1相当またはそれ以上の日本語能力が一般に求められる。

⁷ 社会言語学分野では、文字起こしとは中立的でも客観的な行為でもなく、むしろ調査者（＝文字起こしする者）が調査対象者の語りや語られた内容を解釈し表象する積極的な行為であることが主張されている（Green, Franquiz & Dixon, 1997; Roberts, 1997）。さらにこの議論の延長線上で、その言語における標準的な方法から外れた発話ないし発音を含む調査対象者の語りをそのまま文字に起こして掲載することで、語り手である調査対象者が読者から否定的に評価されてしまう危険性が指摘されてもいる（Preston, 1985）。このような危険性は理解した上で、本稿では聞き取りの場の相互行為のあり方を捉えるにあたって、また元留学生外国人社員が働き生きる経験と意味を把握するにあたって、調査対象者の日本語能力や発話の様子を詳細に提示することは不可欠であると判断し、文法的に誤りないし不自然な表現もそのまま記載することにしていく。

くきっかけとなった調査者の問いかけや質問も必要に応じて明記している。さらに調査対象者の発話の内容と特徴を次の方法で表記している。読点（、）は発話の途切れや息継ぎの箇所を示し、ドット（…）は発話が完全に途切れた沈黙を示している。（ ）内は発話の内容の補足説明を、〔 〕内は発話が行われた状況の補足説明をそれぞれ表している。

表1 事例として用いた調査対象者の概要

1	ファン	ベトナム国籍の男性。26歳。地方国立大学の修士課程修了、専攻は工学。関東地方の電気機器業A社に勤務数年。日本語能力試験N1。
2	グエン	ベトナム国籍の女性。32歳。地方国立大学の修士課程修了、専攻は教育学。地方のサービス業B社に勤務数年。日本語能力試験N1。日本国籍の男性配偶者を持つ。
3	カマウ	ケニア国籍の男性。30歳。地方私立大学の学部卒業、専攻は工学。関東地方の電気機器業C社に新卒採用され数年間勤務後、現在は独立して個人で事業を営んでいる。日本語能力試験スコアなしで、細かな語彙や文法の間違いも散見されるが、自身の事業について十分に説明できる程度の日本語能力である。日本国籍の女性配偶者を持つ。
4	陳	中国国籍の女性。27歳。地方国立大学の修士課程修了、専攻は文学。地方のサービス業D社に勤務1年未満。日本語能力試験N1。
5	ナサブ	バングラデシュ国籍の男性。31歳。地方国立大学の修士課程修了、専攻は国際協力学。関西地方の機械業E社に勤務2年目。日本語能力試験N3。イスラーム教徒。
6	カビール	インド国籍の男性。24歳。地方私立大学の学部卒業、専攻は経営学。関東地方の電気機器業F社に勤務2年目。日本語能力試験N2。
7	楊	台湾出身の男性。27歳。地方国立大学の修士課程修了、専攻は経営学。在学中に内定を得られず、「特定活動」の在留資格に切り替えて就職活動を継続している。日本語能力試験N1。
8	ブディ	インドネシア国籍の男性。29歳。地方国立大学の博士課程修了、専攻は工学。関東地方の電気機器業G社に新卒採用されたが、諸事情により半年後に退職し帰国した。日本語能力試験スコアなしで、簡単な挨拶ができる程度の日本語能力である。聞き取りは英語で実施した。イスラーム教徒。
9	宇辰	中国国籍の男性。28歳。地方国立大学の修士課程修了、専攻は文学。数回の転職を経て、地方の海運業H社に勤務している。日本語能力試験N1。中国国籍の女性配偶者と子を持つ。

10	ドゥイ	インドネシア国籍の女性。27歳。地方の専門学校卒業、専攻は観光学。地方のサービス業 I 社に勤務して1年未満。日本語能力試験 N1。
11	宇翔	台湾出身の男性。33歳。地方私立大学に学部交換留学で1年間在籍、台湾で修士課程修了、専攻は経営学。関東地方の電気機器業 J 社に勤務数年。日本語能力試験 N1。
12	ドヒョン	韓国国籍の男性。28歳。地方私立大学の学部卒業、専攻は経営学。関東地方の化学業 K 社に勤務数年。日本語能力試験 N1。
13	タン	ベトナム国籍の男性。27歳。地方国立大学の学部卒業、関東地方の国立大学の修士課程修了、専攻は工学。地方の建設業 L 社に勤務数年。日本語能力試験 N1。聞き取りは英語で実施した。
14	ラコト	マダガスカル国籍の女性。29歳。関東地方の私立大学の修士課程修了、専攻不明。関東地方のサービス業 M 社に勤務1年未満。日本語能力試験スコア不明。聞き取りは英語で実施した。
15	ユナ	韓国国籍の女性。26歳。地方の専門学校卒業、専攻は経済学。地方のホテル c からホテル d へ転職して勤務数年。日本語能力試験 N1。
16	李	中国国籍の女性。26歳。地方国立大学の修士課程修了、専攻は教育学。地方の海運業 N 社に勤務1年未満。日本語能力試験 N1。
17	アントン	インドネシア国籍の男性。26歳。地方私立大学の学部卒業、専攻は経営学。関西地方の電気機器業 O 社に勤務数年。日本語能力試験 N1。
18	ミン	中国国籍の女性。28歳。地方国立大学の修士課程修了、専攻は国際協力学。関東地方の電気機器業 P 社に勤務2年目。日本語能力試験 N1。
19	デン	スーダン国籍の男性。35歳。地方国立大学の修士課程・博士課程修了、専攻は工学。地方の精密機器業 Q 社に勤務数年。日本語能力試験 N3。イスラーム教徒。スーダン国籍の女性配偶者を持つ。
20	ファム	ベトナム国籍の女性。26歳。関西地方の私立大学の学部卒業、専攻は国際関係学。関東地方の電気機器業 R 社に勤務2年目。日本語能力試験 N1。ベトナム国籍の男性配偶者を持つ。
21	アジーズ	ウズベキスタン国籍の男性。32歳。地方私立大学の学部卒業、専攻は経営学。関西地方の機械業 S 社に勤務10年以上。日本語能力試験 N1。イスラーム教徒。
22	モハマド	マレーシア国籍の男性。25歳。地方国立大学の学部卒業、専攻は工学。地方の機械業 T 社に勤務数年。日本語能力試験 N2。イスラーム教徒。マレーシア国籍の女性配偶者と子を持つ。

23	ホセ	中南米地域出身 ⁸ の男性。32歳。地方国立大学の修士課程・博士課程修了、専攻は生物学。地方の研究機関Uに勤務数年。日本語能力試験スコアなしで、簡単なあいさつができる程度の日本語能力である。聞き取りは英語で実施した。
24	ダオ	タイ出身の男性。25歳。地方国立大学の修士課程修了、専攻は生物学。地方の機械業V社に勤務1年未満。日本語能力試験スコアなしで、簡単な会話ができる程度の日本語能力である。V社の人事担当者を通じて紹介してもらった。聞き取りは主に英語で実施した。

出典：筆者作成

第6節 論文の構成

本論文の構成は以下のとおりである。

第1章では、政策担当者・企業関係者・研究者という3種類のアクターによる言説において、元留学生外国外国人社員がどのように表象されてきたかを先行研究の批判的検討も兼ねて整理する。日本社会における元留学生外国外国人社員の位置づけを明らかにした上で、「グローバル化推進の立役者」「適応が容易な移民」「同化圧力の犠牲者」という3つの典型的な表象を見出し、さらに本研究が採用する分析の方針を導出する。

続く第2章から第4章では、前述した分析の方針に従って、教育機関に在籍する留学経験から労働市場に移行した後の勤務経験までの一連の過程において、どのように支配文化と代替文化の間で準拠先の調整・交渉が実践されているのかを記述・分析していく。

第2章では、外国人留学生が就職活動の過程で形成する支配文化および代替文化に対する「構え」を「社会統合」の視点を用いて考察する。就職活動を雇用後に本格的に始まる社会統合の初期段階として捉えた上で、採用選考の過程で外国人留学生が同一性と差異性への意味づけを通じて、どのように日本社会との関係や日本社会への参加の仕方を構想しているのかを分析する。

第3章では、先行する留学経験を通じて形成される支配文化に対する「耐性」が、労働領域で支配文化へ準拠する実践にどのような影響を与えるのかを「文化的適応」理論に基づいて検討する。雇用前の教育機関における留学経験と雇用後の労働領域における勤務経験から、それぞれの時点での文化的適応の様相を抽出し、前者が後者にどのような影響を及ぼしているのかを論じる。

第4章では、労働領域において元留学生外国外国人社員が支配文化と代替文化の間でどのように準拠先を調整・交渉しているのかを分析する。企業環境という場に固有の諸要因が準

⁸ 本人の希望により、ホセの事例においては地域名のみを記載し、具体的な国名は明かさない。

拋先の調整・交渉をどのように重層的に条件づけているかを踏まえた上で、6名の元留学生外国人社員の事例を詳細に検討することで、複数文化間で準拋先の調整・交渉が実践されるバリエーションを描き出す。

最後に終章では、本研究を通じて浮かび上がった元留学生外国人社員の働き方・生き方に内包される多様性と複雑性という分析成果が、どのような理論的・実践的意義を有しているのかを論じている。

第1章 元留学生外国人社員の表象

本章では、政策担当者・企業関係者・研究者という3種類のアクターによる言説において、元留学生外国人社員がどのように表象されてきたかを論じる。政策担当者による言説として各種の審議会や政府系機関による政府刊行文書、企業関係者による言説として主要な経済団体による談話や提言書に加えて、経営や採用等の内容に関する企業関係者向けのウェブサイトや企業関係者を対象とした調査報告書、そして研究者による言説として学術的な論文や調査機関による報告書を取り扱っている。

まず第1節では、日本社会における元留学生外国人社員の位置づけを明らかにした上で、政策担当者および企業関係者による言説を概観する。次に第2節では、先行研究の検討を兼ねて研究者による言説を整理する。そして第3節において、それまでの議論を踏まえた上で、本研究が採用する分析の方針を導出する。

第1節 政策担当者および企業関係者による言説

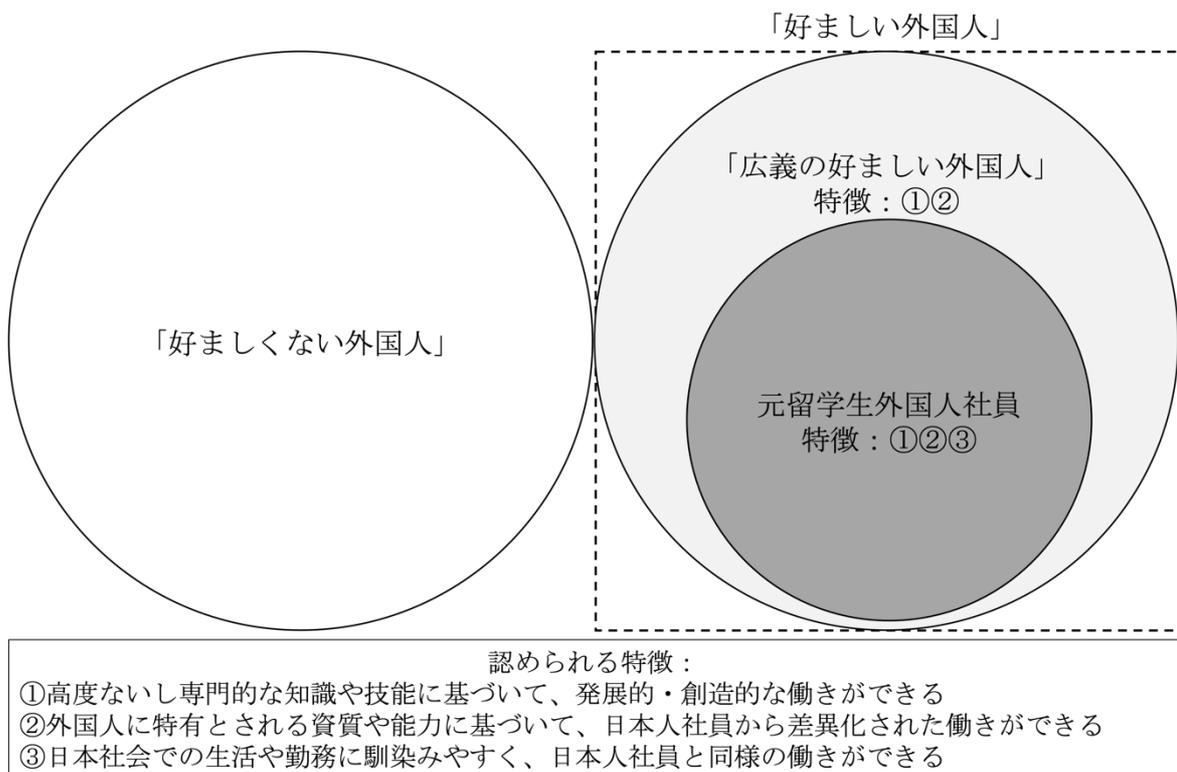
1 日本社会における元留学生外国人社員の位置づけ

ここでは日本社会における元留学生外国人社員の位置づけを明確にするにあたって、政策担当者および企業関係者の見解に基づいて組み立てた独自の外国人類型に基づいて議論を進めていく。図2の類型図式は、政策担当者および企業関係者の視点から、国内の外国人人口を受入社会へ有益な貢献が見込める度合いを基準に「好ましくない外国人」「広義の好ましい外国人」「元留学生外国人社員」の3類型に区分し、また各類型に認められる特徴を列記したものである。なおこのような類型化と特徴整理自体が、国内の外国人人口に対する一面的な価値判断と単純化された認識を含んではいるが、それらは筆者個人の見解とは関係がなく、また国内の外国人人口の実態を図示したものでもないことに留意されたい。当該の図式は、あくまでも政策担当者および企業関係者による言説から構成したものであって、政策担当者および企業関係者が国内の外国人人口をどのように区分して把握しているかを図示したものである。

この類型の始点となったのが、1989年に改正され、翌1990年に施行された「出入国管理及び難民認定法」とそれに関連する制度の整備をもって成立したとされる「1990年体制」（明石, 2010, p.7）である。同体制の成立以降、日本政府は原則として受入社会にとって好ましいとみなされる外国人だけを選別的に受け入れてきたとされており（梶田, 1994）、この政策的対応によって、日本国内の外国人人口は「好ましくない外国人」と「好ましい外国人」に二分されるようになった。このうち前者の「好ましくない外国人」の範疇には、いわゆる単純労働や技能水準の低い職種に就く外国人が該当し、受入対象か

ら除外されることになった⁹。そして後者の「好ましい外国人」の範疇の内部では、さらに別の区分が設けられるようになった。先述した「1990年体制」において当初に「好ましい外国人」として受け入れることが想定されていたのは、直接採用や企業内転勤などの経路を通じて海外から直接来日する外国人であり、これが「広義の好ましい外国人」に該当する。それが2000年代半ば以降になると、元留学生外国人社員がより好ましい受入対象として見出され、「好ましい外国人」の範疇のなかでも「広義の好ましい外国人」から区別され、独立した外国人類型としてみなされるようになった。つまり「好ましくない外国人」と「好ましい外国人」の区分が最初に生じ、さらに後者の「好ましい外国人」の範疇が海外から直接受け入れられる「広義の好ましい外国人」と元留学生外国人社員に区分されたことで、前述した3類型が成立することになった。

図2 日本社会における外国人人口の類型図



出典：政策担当者および企業関係者による言説から筆者作成

⁹ なお実際には、外国人技能実習制度や在留資格「定住者」などを利用する形で、いわゆる「サイドドア」の経路を通じて単純労働に相当する職種に就く外国人が受け入れられてきたことが知られており、日本の入国管理行政において建前と実態が乖離していることが指摘されている（Douglass & Roberts, 2000；梶田, 2002）。

このうち「広義の好ましい外国人」は、①高度ないし専門的な技能や知識に基づいて発展的・創造的な働きができる、②外国人に特有とされる資質や能力に基づいて日本人社員から差異化された働きができるという2種類の特徴によって定義される。①で具体的に想定される技能や知識の中身には、学術研究や医療などの専門職業能力、情報技術など時代潮流に合わせて必要とされるようになった特定分野の技能、そして一般に高等教育の修了資格をもって証明される自然科学や人文社会科学分野の素養などが含まれる。この①の特徴こそが、単純労働に就く「好ましくない外国人」からの区別を生む主要な根拠とされている。そのため「好ましい外国人」の範疇に位置する外国人は、一般的に「専門的外国人」（塚崎, 2008）や「知識労働者」（明石, 2010）、そして「高度人材」および「専門人材」（大石, 2018）など、技能や知識の水準ないし専門性に着目した名称で呼ばれることが多い。次に②の具体例としては、外国語能力を活用した翻訳および通訳に加えて、「外国の文化に基盤を有する思考又は感受性」を用いて日本と海外を橋渡しする「リエゾン業務」での活躍（塚崎, 2008, p.41）、さらに「積極性」や「バイタリティ」などより抽象的な素質や性格的な特徴を発揮することによる、職場の活性化や日本人社員への好影響が期待されている。これらは本稿の関心に沿うと「代替文化に準拠できること」と言い換えることができる。

このような「広義の好ましい外国人」の位置づけを示す典型的かつ早期の例に、外国人の入国および在留管理に関する施策の基本を定めるために1992年に策定された「第1次出入国管理基本計画¹⁰」がある。同計画のなかには、主に直接採用や企業内転勤などの経路で来日する外国人を念頭に置いているであろう次のような記述を見つけることができる。

我が国において就労しようとする外国人のうち、専門的な技術、技能又は知識を必要とする業務に従事しようとする者及び一般の日本人では代替することができない外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務に従事しようとする者の受入れは、（中略）受入れた外国人に対して適切な在留管理が行われるならば、国内の雇用面への悪影響やその他の社会問題を生じるおそれは少なく、我が国の経済及び社会の活性化や発展に資するものと考えられる（財団法人入管協会, 1992, p.17）。

ここでは①②の特徴にそれぞれ相当する「専門的な技術、技能又は知識」と「一般の日本人では代替することができない外国の文化に基盤を有する思考又は感受性」が、「経済及び社会の活性化や発展」という受入社会への有益な貢献に結びつけられている。

¹⁰ 2018年12月に成立した入管法等改正法に伴い「出入国在留管理基本計画」に改称されている。

これに対して元留学生外国人社員の場合には、①高度ないし専門的な技能や知識に基づいて発展的・創造的な働きができる、②外国人に特有とされる資質や能力に基づいて日本人社員から差異化された働きができるという前記2種類の特徴を「広義の好ましい外国人」と共有しながら、③労働市場に参入する前に日本で一定期間の留学経験を有するという経歴の利点として、日本社会での勤務や生活に馴染みやすく、日本人社員と遜色ない働きができるという固有の特徴によっても定義される¹¹。この③の特徴は、本稿の分析枠組みでは「支配文化に準拠できること」に相当する。元留学生外国人社員は、これら①～③の特徴によって3通りの仕方で受入社会に有益な貢献が見込めるという理由で「広義の好ましい外国人」からも区別され、受入社会にとってとりわけ「好ましい外国人」として位置づけられている。

元留学生外国人社員が揃えている3種類の特徴を簡単に確認しておこう。まず①の特徴に関しては、元留学生外国人社員が保有する日本国内の高等教育機関の修了資格や在学中に習得した知識・技能は、国内の労働市場でその価値が正当に認められている。また②の特徴についても、大多数の元留学生外国人社員は、外国人に特有の資質や能力を一定程度維持し、それらを活用することに積極的な意向を持っている。そして③の特徴には、日本社会において社会文化的な同質性が強固に信奉されているために（Befu, 2001 ; Goodman, Peach, Takenaka & White, 2003）、先行する留学経験に対して、その期間中に言語や態度、価値・規範などの面で支配文化への適応が進行しているはずであるという象徴的な価値が付与されることが背景にある。

このような元留学生外国人社員の位置づけのなかでも、本稿が着目する代替文化と支配文化の間での準拠先の調整・交渉と関連が深いのは②と③の特徴である。続けて、政策担当者と企業関係者がこれら②と③の特徴を踏まえて元留学生外国人社員をどのように表象してきたのか、その主要なバリエーションを2つ紹介しよう。

2 「グローバル化推進の立役者」

政財界による一つめの表象は「経営のグローバル化を推進するための立役者」である。主に企業関係者による言説において、経営のグローバル化に資するという理由で外国人に特有とされる資質や能力に価値が見出されるなかで、元留学生外国人社員は代替文化に準拠し日本人社員から差異化して働き生きることができるとして描かれてきた。

¹¹ この②③の特徴に関しては、受入社会によって与えられる位置づけという意味合いが強いものの、少なくない元留学生外国人社員の間で同様の理解や自負（「先行する留学経験があるために日本人社員と同様の働きができる（したい）し、外国人に特有の資質や能力に基づいて日本人社員から差異化された働きもできる（したい）」）が持たれているという側面も少なからずあり、部分的に自他認識が重なって成立している。

まずビジネス関連の雑誌やウェブサイトにおいて、ダイバーシティ・マネジメント¹²や外国人社員の活用などは定番の話題のひとつとなっており、それらの話題のなかで元留学生外国人社員が登場する場合には「グローバル化推進の立役者」として表象される傾向が強い。たとえば日本を代表する人材・広告企業である株式会社マイナビの系列会社が運営するウェブサイト『外国人採用サポネット』には、外国人留学生の就職を特集したページにおいて、次のように外国人に特有の資質や能力を肯定的に評価する記述が見られる。

海外企業と取引をしている企業や、これから進出を考えている企業にとって、母国語と日本語を話すことができる外国人留学生は非常に貴重な存在と言えるでしょう。

海外進出や海外での市場拡大を考えている企業にとって、海外の言語を母国語とする社員はとて貴重な存在となります。言葉だけでなく、その国独自の商習慣やビジネスマナーにも精通していれば、海外展開の大きな戦力となるでしょう。

(外国人採用サポネット編集部, 2023)

また採用や経営に関する各種調査には、実際に元留学生外国人社員を雇用している企業ないし外国人留学生の採用を希望している企業の関係者の意見が収録されていることがあり、これらも元留学生外国人社員を表象する言説として捉えることができる。一例を挙げれば、株式会社ディスコが毎年実施している「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査¹³」には「外国人留学生採用による自社への好影響」という項目が含まれており、当該項目への自由記述による回答には、元留学生外国人社員が外国人に特有の資質や能力を発揮することが企業経営に直接的・間接的に好影響を与えると評価する意見が寄せられている。

中国との取引では英語が使えず現地語での交渉が必要となるが、通訳ではなく、企業の商流、製品知識、関係する多岐にわたる人脈を持った社員が交渉することにより、より良い関係を築くことができている（株式会社ディスコ, 2017, p.13）。

¹² 一般的にダイバーシティ・マネジメントとは、組織内の人材の多様な属性や強みを活用することで、経営やパフォーマンスに肯定的な影響を引き出すマネジメントの仕方を指す（馬越, 2011；谷口, 2011；佐藤・武石・爪坂, 2022）。

¹³ 2018年までは「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」という名称で実施されていた。

日本人特有のその場の空気を読むことは通用せず、些細な事でも納得するまで議論する点など、社員にとっても会社にとっても刺激になっている。今までの当たり前を見直すきっかけとなっている（株式会社ディスコ, 2021, p.7）。

海外顧客、海外子会社のスタッフとのコミュニケーションが円滑になり、開発やプロジェクトの進むスピードが向上した（株式会社ディスコ, 2022, p.7）。

以上のように主に企業関係者による言説において、元留学生外国人社員は代替文化に準拠し日本人社員と差異化して働き生きることができ「グローバル化推進の立役者」として表象されてきた。ただし企業関係者の間では、外国人に特有の資質や能力に対する警戒心が強いことにも留意する必要がある。たとえば先述した株式会社ディスコによる調査（「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」）には、2017年まで「外国人留学生採用による社内での問題」という設問が含まれていたが、「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル」と「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」という回答が毎年上位に連なっている。また第2章で後述するが、就職活動における採用基準においても、外国人に特有の資質や能力に対する企業側の評価は決して芳しいものではない。その意味で「グローバル化推進の立役者」という表象には、元留学生外国人社員による代替文化への準拠は、それが企業活動に肯定的な影響を与える限りで評価されるという前提条件が組み込まれているといえる。

3 「適応が容易な移民」

政財界によるもう一つの表象は「文化的適応を容易に達成できる移民」である。政策担当者や企業関係者による言説では、先行する留学経験が日本の社会文化へ馴染みやすいことの根拠として重視された上で、元留学生外国人社員は支配文化に準拠し日本人社員と同様に働き生きることができ最適な移民候補として描かれてきた。

管見の範囲では、日本の社会文化への馴染みやすさという発想に基づいて、元留学生外国人社員を「適応が容易な移民」として提示した表象の最初期の例は、2000年に策定された「第2次出入国管理基本計画」である。同計画は「国際化と社会のニーズに応える外国人受入れの円滑な実現」を標榜し、その趣旨に沿って特に円滑な受入に適う候補者として、「我が国社会の慣習や日本人の考え方などを周知」している元留学生外国人社員を次のように評価している。

留学生が我が国の社会習慣等を既に熟知している外国人であることから、学業修了後我が国において研究者あるいはビジネスマン等として円滑に社会生活を送り産業界等で活躍することが期待できる（法務省, 2000）。

この他にも政策担当者による「適応が容易な移民」という表象の代表例として、2008年に自由民主党内の外国人材交流推進議員連盟によって発表された「人材開国！日本型移民政策の提言」がある。同提言は、それまで表向きには忌避されていた「移民」という文言を明示的に使用し、「人材を『獲る』のではなく『育てる』姿勢を基本にする、日本独自の『育成型移民政策』」（自由民主党外国人材交流推進議員連盟, 2008, p.2）を打ち出した。ここで「育成」とは、適応可能性に優れた外国人を候補として選び出し、国内で日本語や日本文化に関する教育訓練を施すことを通じて、日本社会の新たな構成員につくり替えて受け入れる行程を示している（Tai, 2009, p.334）。なかでも外国人留学生は、国内の教育機関に在籍している間に様々な教育・訓練を施すことができる点で政策目的と合致することから、「育成型移民政策の要」（自由民主党外国人材交流推進議員連盟, 2008, p.5）に据えられている。

また企業関係者による言説においても、元留学生外国人社員は「適応が容易な移民」として表象されてきた。財団法人海外技術者研修協会による調査（「構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究（日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究）」）では、企業関係者に他の外国人材との比較で元留学生外国人社員の評価できる点を尋ねているが、回答上位には「職場における日本人とのコミュニケーションを上手にすることができる」「日本企業における働き方に理解が得やすい」「日本人への愛着が高く、企業への愛着にも繋がりやすい」等の項目が並んでいる（財団法人海外技術者研修協会, 2007, p.32）。これらの項目は、いずれも元留学生外国人社員が支配文化へ準拠できることを評価するものである。そのような評価を延長させると、元留学生外国人社員は支配文化に準拠できるために勤務のなかで問題を抱えにくく、それゆえ特別な処遇や配慮の必要が薄いという見方へ行き着くことになる。企業関係者に対する聞き取り調査では、元留学生外国人社員に関する次のような見解が示されている。

留学生は、学生の期間を日本で過ごすことで、日本の文化、生活習慣への適応が進んでいるから、日本人社員と区別して特に元留学生社員に気を使うことはしていない（特定非営利活動法人産学連携教育日本フォーラム, 2010, p.98）。

働き方や文化の違いについても、留学など国内に居住している年数が長い外国人材を採用しているので、特に問題はない（株式会社富士通総研, 2015, p.104）。

このように政策担当者および企業関係者による言説において、元留学生外国人社員は支配文化に準拠し日本人社員と同様に働き生きることができ「適応が容易な移民」として表象されてきた。そのような表象は、先行する留学経験が主に生活領域での社会文化への

慣れを準備し、それが卒業・修了後には労働領域における適応を支援するという、単純な想定の上に成立している。ところが次節で論じるように、「適応が容易な移民」という元留学生外国人社員の表象に対しては研究者による対抗的な表象が展開されており、また先行する留学経験の効果をめぐっても疑問を投げかける研究成果が提出されている。

4 元留学生外国人社員の表象に込められた政財界の願望

これまで元留学生外国人社員が、政策担当者と企業関係者の手によって「グローバル化推進の立役者」および「適応が容易な移民」として言説的に構築されてきたことを見てきた。これら2つの表象は、元留学生外国人社員に対して日本人社員と差異化して働き生きる／日本人社員と同様に働き生きることを求める二重の期待を生じさせており、それゆえに元留学生外国人社員にとって代替文化と支配文化の間での準拠先の調整・交渉が切実な課題になる。

ところで「グローバル化推進の立役者」と「適応が容易な移民」という2つの表象は、それぞれの表象に沿って求められる働き方・生き方という点で、一見すると正反対の方向性を有しているように思われる。そこでこれら2つの表象の間にどのような関係があるのかを確認しておきたい。「グローバル化推進の立役者」の表象が重視する外国人に特有とされる資質や能力は、戦略的・計画的に運用することで経済活動や社会生活に利益を引き出すことが見込める、受入社会にとって貴重な資源として理解されている。しかし同時にそれらの資質や能力は、先述したように社会文化的な同質性が信奉される日本社会において、マジョリティ成員に意思疎通の不安を生じさせ、支配文化が脅かされるという拒否反応を招きかねない。そこで「適応が容易な移民」という表象は、元留学生外国人社員が生活領域と労働領域に円滑に適応できることを保証することで、外国人に特有の資質や能力が受入社会にもたらす不安感や負の影響を緩和する効果を持つ。そのため政財界による2つの表象の間を結びつけるのは、「適応が容易な移民」の表象において想定される円滑な適応によって保険をかけた上で「グローバル化推進の立役者」の表象が強調する外国人に特有の資質や能力を望ましい範囲内で調達したいという、受入社会の側の願望である。

第2節 研究者による言説

本節では、学術的な調査研究も元留学生外国人社員を特定の姿形で記述・構築する言説として捉えた上で、先行する論文や調査報告書において元留学生外国人社員がどのように表象されてきたのかを検討していく。また本節の内容は、同時に先行研究の批判的検討も兼ねている。

なお管見の範囲では、元留学生外国人社員の勤務ないし外国人留学生の就職に関する最初期の学術的な論考として、所属大学の就職した中国人留学生の特徴を紹介した岡(1993)および岡・深田(1994)がある。しかしこれに続く研究は以後長い間現れず、

2000年代後半になってようやく散発的に調査研究が行われるようになり、本格的な研究蓄積の開始は2010年代になるまで待たなければならなかった。このように調査研究が低調だった理由としては、単純に2000年代半ばまで外国人留学生の国内での就職件数自体が決して多くはなかったために、重要な調査対象として認められていなかったこともあるだろう。しかし無視できない背景要因として、当時の大学関係者の中で留学交流を途上国への知的国際貢献・支援と結びつけて捉える見方が根強く（武田, 2009 ; 栖原, 2010）、外国人留学生が卒業・修了後も日本国内に留まって就職する進路選択を頭脳流出（brain drain）として忌避する意見が大勢を占めていたことによる影響が強かったことが考えられる。実際に留学交流の事務や教育指導の担当者向けの情報雑誌である『留学交流』では、1991年と1992年にそれぞれ「留学生と日本での就職」と「留学生の就職問題を考察する」という特集が組まれているが、いずれにおいても「苦勞して育てた留学生は卒業して母国に帰り、母国のレベルアップに努力すると共に日本との友好に貢献してほしいと願うのは当然のこと」（柳澤, 1991, p.4）や「養成した人材が相手国に帰らず、日本企業での長期雇用や終身雇用を望むとしたら、留学生教育は（中略）国際貢献どころか、相手国の人材吸収につながらないとも限らない」（遠藤, 1992, p.2）など、外国人留学生が卒業・修了後に日本国内で就職することに対する否定的な論調が目立つ。

こうした論調は、1990年代後半には日本国内での就職を積極的に促進する内容へと転換していき、外国人留学生の新卒採用に対する大学関係者の中でのタブー視が薄れ、実際の採用件数自体も急増した2000年代後半以降には、一定の量と質で研究の蓄積が進んでいる。

1 「同化圧力の犠牲者」

元留学生外国人社員の勤務に関する先行研究は、前節で紹介した政財界による「適応が容易な移民」という表象と重なるような知見を部分的に含んでいる。それらの知見は、元留学生外国人社員が支配文化に準拠し日本人社員と同様に働き生きることができるだけでなく、元留学生外国人社員が支配文化へ準拠すること自体に肯定的な意味を見出していることを明らかにしている。たとえば菅長・中井（2015）は、「これまで10年間日本に住んでおり、日本の遠慮・謙遜の文化などがわかるため、相手の行動を理解し、自身の行動が調整できるようになった」（p.34）と自己評価し、支配文化に準拠して円滑に勤務することに手応えを覚える元留学生外国人社員の事例を紹介している。また井上（2021）も、支配文化の特徴として把握された「勤勉」や「誠実」「完璧主義」などの仕方に沿っ

て仕事をする（できるようになる）ことを一種の成功体験や成長経験として肯定的に捉える元留学生外国人社員の事例¹⁴を取り上げている。

また「適応が容易な移民」の表象では、先行する留学経験を通じて日本の社会文化への予備的な適応が促されることが前提されていたが、外国人留学生の就職活動に関する既存研究の成果のなかには、実際に先行する留学経験の効果として見なし得る事例を見つけることができる。外国人社員の採用・定着に関するコンサルティング業を手がける株式会社ソーシャライズは、就職活動に取り組む外国人留学生を就職動機に基づいて4分類した上で、そのうち1つを「言語・文化親和型」と名づけている。当該類型の外国人留学生の特徴は、以下のように留学期間中に日本の社会文化への適応が進んでいることにある。

日本語や日本文化に高い関心を持っています。「日本で暮らしたい」という気持ちが就労意欲につながっており、「和」を尊重し、会社の一員として日本社会に溶け込んでいくことに喜びを感じるため、定着しやすいタイプです（株式会社ソーシャライズ, 2018, p.12）

この「言語・文化親和型」に当てはまる例としては、所属大学で日本語学習コースを修了し、日本語やコミュニケーション能力を生かして日本企業のやり方を理解しながらチームで協力して働くことを重視する傾向の外国人留学生（山田・平田・西頭, 2012）や、滞日年数が長く日本語能力も高いため、採用面接のなかで日本語能力に加えて日本の文化・習慣・マナー等についての質問にも適切に返答し、自身の日本社会への適応度合いが評価されて採用に至ったと自己評価する外国人留学生（孫・阿部, 2013）等が考えられる。

ただし「適応が容易な移民」という表象に沿った知見は限られている。先行研究において圧倒的に多数を占めて主流であるのは、むしろ元留学生外国人社員が企業内の制度運用や労働慣行、さらに日本人社員の仕事の進め方や振舞い方などを通じて伝えられる支配文化に従うことを強いられているという見方である。いわゆる日本型雇用との間の軋轢¹⁵が強調された上で、元留学生外国人社員は強制された支配文化に準拠し日本人社員と同様に

¹⁴ 「日本人ものすごく勤勉、あと誠実。それはすごく私影響受けたっていうところがありますね。今も仕事の中では、あの、中国人結構ずるい部分があるんですよ。ただ私は誠実に対応していけば比較的中国人も誠実に対応してくれるようになる部分が多いので、それはすごく日本人から得たものなんですね。...日本人は細かい、ミスはしない。それは私の中では今、中国人でも日本人でも E さんの仕事完璧ってよく言われます。完璧主義と言われるんですよ。...日本の会社で勤めたから完璧さは日本人から学んだものだと思うんですね。それは一番あの大きい変化」（井上, 2021, pp.31-32）。

¹⁵ 園田（2021）は、日本型雇用が離職の理由を企業側に帰して説明するための一種の動機の語彙として持ち出されていることを明らかにし、日本型雇用と外国人社員との間の溝という通説を批判している。

働き生きることによる苦悩と困難を抱えた犠牲者として描かれてきた。このように研究者によって対抗的に展開される表象を「同化圧力に苦しめられる犠牲者」と呼ぶことにする。

たとえば先行研究のなかでは、主に経営学の観点から日本企業における人事労務管理や雇用慣行が元留学生外国人社員の定着にとって障壁になっていることが指摘され（守屋, 2012 ; Osanami & Holbrow, 2016 ; Holbrow & Nagayoshi, 2016 ; 童・綾部・野田, 2017 ; 福嶋, 2018 ; 大石, 2018 ; 賽・松下・佐藤, 2019）, また日本企業での勤務が職業キャリアの発達面で障害となるために、元留学生外国人社員の離職につながっていることが論じられている（塚崎, 2008 ; 吉本, 2011 ; 鈴木, 2017 ; 叶・根橋, 2018）。そこでは以下に挙げるように、元留学生外国人社員が支配文化に準拠し日本人社員と同様に働き生きるなかで無視できない程の苦悩や困難を覚えている様子が描き出されてきた。これらの表象は、「適応が容易な移民」という表象に対する反論として重要な意義を持つ。

外国人社員は絶対数が少ないという事情もあるが、日本の大学を卒業した留学生の場合、滞日経験が長いために周囲に文化的な違和感を与えることが少なく、日本語に堪能な者も多いため、企業側が特別な配慮を講じる必要性は少ない、という事情もある。しかし、このような受入れ状況は、外国人社員を日本人と同一視する待遇に繋がりがやすく、外国人社員の内面には違和感・抵抗感が生じることがある（鈴木, 2017, p.63）。

日本人と同じ筆記・面接試験というステップを通過して就職したアナは、周り全てが日本人である職場で過剰に日本文化規範を優先させて働いており、自分の「外国人性」を活かしきれていない悩みを抱えている。（中略）さらに「はっきり指示を出さない上司の意向を読む」「下働きを進んで引き受ける」などの日本特有の文化に違和感を覚え、働きにくさを感じているようだ。留学生採用の枠ではなく一般の日本人と同じ資格で入社し、「日本人性」のみを求められていることが、働きにくさの一要因であると考えられる（菅長・中井, 2015a, p.61）。

さらに外国人留学生の就職活動に関する先行研究においても、先行する留学経験の効果に疑問を投げかけるような考察が数多くなされており、これらも「適応が容易な移民」の表象に対する反証となっている。既存研究では、各大学における外国人留学生の就職活動の実態報告（松元, 2002 ; 伊藤・奥村・江崎・高田・仲本, 2008 ; 稲井, 2012 ; 山田・平田・西頭, 2012 ; 末廣, 2013 ; 園田・俵山, 2014 ; 福岡, 2015）や、より規模を広げて数校から数十校を対象とした就職活動の実態解明（澁川・島田, 1998 ; 横須賀・小熊, 2006 ; 鈴木, 2011 ; 田村・石井・ツェン・グエン, 2020）が行われてきたが、共通して外国人留学生が就職活動において様々な困難に直面していることが指摘されている。そこで報告さ

れている困難の内容はというと、学業との両立が難しいなど日本人学生とも共通する課題や、いわゆる抽象的な人物特性が重視される日本の就職活動の独特な特徴に帰せられる課題¹⁶も含まれるが、むしろ日本人学生を標準として組み立てられた採用選考で日本人学生と平等に競争することを求められるという形で、日本の社会文化への適応が選考の前提条件となっていることに起因する課題が主になっている。詳しくは第2章にて後述するが、現行の採用選考は概して外国人留学生を日本人学生から区別することなく選抜する仕組みになっており、また企業側の採用基準においてもいわゆる日本的な資質や特徴が重視される傾向にある。つまり採用選考のあり方自体が留学期間中に予備的な適応を達成していることを前提とした設計になっており、しかも大半の外国人留学生にとって選考で要求される適応水準が過度であると捉えられている。これらは先行する留学経験がもたらす効果は、「適応が容易な移民」の表象が前提していた程には理想的ではないことを示唆する。

このように研究者による言説において、元留学生外国人社員は支配文化に準拠し日本人社員と同様に働き生きることによる苦悩や困難を抱えた「同化圧力の犠牲者」として表象されてきた。そのような表象は、支配文化への準拠が同化ないし「日本人化」（守屋, 2011；藤, 2016；平井, 2021）として抑圧的に経験されていることを強調することで、政財界による「適応が容易な移民」という表象に対する鋭い反論となっている。

2 「グローバル化推進の立役者」

他方で先行研究は、政策担当者や企業関係者による言説と横並びで、元留学生外国人社員を「グローバル化推進の立役者」としても表象してきた。それらの表象では、代替文化に準拠し日本人社員と差異化して働き生きることが元留学生外国人社員本人にとって望ましいという、研究者目線の前提が敷かれている。

たとえば先行研究のなかでは、元留学生外国人社員が企業組織に適応していく組織社会化の過程において（横須賀, 2006；島田・中原, 2014, 2016；鈴木, 2015；宮城・中井, 2016；井上, 2022；島田・中原, 2023）、また元留学生外国人社員が職場で直面する葛藤や問題に対して発展させる対処法略（鍋島, 2015 2016；岡村・文・加賀美, 2016；小松・黄・加賀美, 2017；守谷・池田・和田・加賀美, 2017；加賀美・小松・黄・岡村, 2019；守

¹⁶ 「極端な例を出すと、留学生に対して実際に『あなたを、漢字一字で表すと？』といった質問さえ投げかけられるという。日本人なら意図を汲んで、できるだけ積極的にアピールできるが、留学生は質問の意図・意味さえわからないため、答えようがなくなってしまう。自己アピールせよという要望に対して、自ら取得した資格やスキルについて語っても、『そうしたことなく、あなた自身について話してください』と言われれば、やはり戸惑うことになる。他にも『学生生活で頑張ったことは何ですか？』という問いも同様である。即座に、いわゆるヒューマンスキルや人間性について問われていることまで、留学生には理解しがたいであろう」（独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2013, p.42）。

谷・小松・加賀美, 2023) において、そして元留学生外国人社員が職場で形成する自己や自己の存在意義に関する認識 (守谷・和田・池田・加賀美, 2017 ; 文・岡村・加賀美, 2018) において、代替文化に準拠し日本人社員と差異化して働き生きることが重要な要素になっていると論じられてきた。そこでは以下に見られるように、元留学生外国人社員が代替文化に準拠し日本人社員と差異化して働き生きるなかで自己効力感や満足感を抱いている姿が描き出されてきた。

中国人元留学生は現在の職場で働くうえで、自分自身を『元留学生としての特性が活かせる存在』『個人としての特性が活かせる存在』であると認識していることが分かった。『元留学生としての特性が活かせる存在』については、中国語を用いて仕事の調整を図ったり、中国と日本の窓口の役割をしていることを職場から評価されたり、自分自身もそれについて肯定的に捉えている (黄・小松・加賀美, 2018, p.27)。

本対象者の韓国人元留学生社員は、自分の特性、具体的には、元留学生であることや、外国人・韓国人であること、韓国語や英語ができること、日韓双方への理解があることなどを周りに認めてもらっている、評価されていると感じ、それらを職場で発揮できることで、自身の職場における存在意義を認識するに至っている (文・岡村・加賀美, 2018, p.114)。

政策担当者および企業関係者による「グローバル化推進の立役者」の表象が、元留学生外国人社員が代替文化へ準拠し日本人社員と差異化して働き生きることによる企業経営への好影響に着目していたのに対し、研究者による「グローバル化推進の立役者」の表象では、元留学生外国人社員本人が代替文化へ準拠することを希望しており、日本人社員と差異化して働き生きることによって肯定的な意味を見出しているという要素に力点が置かれる。

さらに就職活動に関する先行研究からは、そのように代替文化へ準拠し日本人社員と差異化して働き生きる意向が、外国人留学生として国内の高等教育機関に在学している間にあらかじめ形成されていることが示唆される。たとえば株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所による「外国人留学生の採用・就職に関するデータ集」では、将来的に就職活動を実施予定の外国人留学生が考える「『外国人』ならではの強み」として、「日本人にはない考え、見方ができる」「語学や言語力 (母国語、英語、など)」「異文化の理解」「国際的な視野、国際面を持っている」「母国などの現地で活躍できる」「日本人よりも柔軟な考え方ができる」などの項目が並んでいる (株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所, 2017, p.15)。また独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) が隔年で実施している「私費外国人留学生生活実態調査」では、将来の進路として「日本において就職希望」を選んだ回答者に希望職種を複数回答で尋ねる設問があるが、平成 17 年度調査

から一貫して、外国人に特有の資質や能力と関連の深い「海外業務」「貿易業務」「翻訳・通訳」という3つの職種が回答上位（回答率50～20%強）に連なっている。これらの結果は、代替文化への準拠が、先行する留学期間の時点で既に外国人留学生によって長所として認識されており、また働き方や生き方の中心的な軸として据えられていることを示している。

以上のように研究者による言説において、元留学生外国人社員は代替文化に準拠し日本人社員と差異化して働き生きることが望ましい「グローバル化推進の立役者」として表象されてきた。同じ研究者による言説であっても、先述した「同化圧力の犠牲者」の表象が元留学生外国人社員を周囲の環境から一方的に影響を受けるだけの受動的なマイノリティとして描く傾向にあったのに対して、「グローバル化推進の立役者」という表象は、元留学生外国人社員が同化圧力にさらされる勤務状況のなかでも主体的・積極的に働きかけている様子を強調することで、「元留学生社員本人の能動性」（島田・中原, 2014, p.107）という新しい視点を提供したものと評価できる。

ただし既存研究の成果のなかには、その数は少ないながら「グローバル化推進の立役者」という表象から逸れる事例も確認できる。それらの事例は、代替文化に準拠し日本人社員と差異化して働き生きることが元留学生外国人社員にとって必ずしも望ましくなく、むしろ当人に何らかの葛藤や困難をもたらすことを明らかにしている。たとえば岡村・文・加賀美（2016）は、同国出身の同僚が職場で実践する出自文化に特徴的な人間関係や仕事の進め方に不快感や葛藤を覚えている韓国籍の元留学生外国人社員の事例を紹介している。また園田（2021）も、外国人として日本人社員とは差異化された貢献や成果を期待されることを差別として受けとめる元留学生外国人社員¹⁷の事例を参照している。

第3節 分析の方針

ここまで政策担当者・企業関係者・研究者によって元留学生外国人社員がどのように表象されてきたかを検討してきた。それら「適応が容易な移民」「同化圧力の犠牲者」「グローバル化推進の立役者」などの表象は、元留学生外国人社員がどのように働き生きているのかを明らかにするという本稿の目的に照らすと、次の2つの点で課題を残している。

第1に元留学生外国人社員本人の視点に欠けていることである。先に列記した表象から導き出されるのは、「適応が容易な移民」または「同化圧力の犠牲者」という二項対立で理解された支配文化への準拠と、「グローバル化推進の立役者」という一面的な見方に基づいた代替文化への準拠とを組み合わせることによる調整・交渉のバリエーションでしか

¹⁷ 「日本の企業は女性だからとか、外国人だからとか、そういう差別的なところがあるんです。日本人男性だったら自分の価値を示す必要はあまりないと思いますが、普通じゃない人材を採ったんなら普通の日本人男性以上の価値を出さないといけないってなってるんですね、職場では」（園田, 2021, p.74）。

ない。それら数少ないバリエーションでは、支配文化と代替文化の間における準拠先の調整・交渉が伴うであろう多様かつ複雑な経験と意味を把握することは到底できず、元留学生外国人社員がどのように働き生きているのか、歪められ偏った姿を映し出してしまふ。そのような欠点は、既存の表象が基本的には政策担当者・企業関係者・研究者など各アクターの目線で組み立てられていることに原因がある。たしかにそれらの表象のなかには元留学生外国人社員への調査結果に基づいたものも含まれているが、本人の視点から働き生きるなかでの経験と意味を十分に汲み取ろうとするよりも、それらを単純化された枠内に押し込んで消化しようとする姿勢が目立つ。

そして既存の表象の第2の課題は、先行する留学経験が後続の勤務経験にどのように関連するのか、十分な考察を怠っていることである。「適応が容易な移民」という表象では、先行する留学経験を通じて準備される日本の社会文化への予備的な適応が、卒業・修了後の労働領域における適応を促進することが前提とされている。また「グローバル化推進の立役者」という表象では、元留学生外国人社員の内に代替文化に準拠し働き生きる志向性が想定されており、さらに外国人留学生の就職活動に関する先行研究によって、当該の志向性が留学期間中にあらかじめ形成されている可能性が示されている。これらの議論は、先行する留学経験が労働領域における複数文化間での準拠先の調整・交渉に一定の影響を与えることを示唆している。すなわち元留学生外国人社員は、就職活動をはじめとした留学経験を通じて支配文化および代替文化に対する一種の「構え」ないし「耐性」を形成した上で労働領域に参入するのであり、それらの構えや耐性が以降の勤務における複数文化間での準拠先の調整・交渉のあり方に一定の方向性を与えたり、個別文化へ準拠する難易度を左右すると考えられる。ところが既存の表象は、雇用前後での関連を前提として受け入れてしまうか示唆するにとどまっておき、その関連が元留学生外国人社員が働き生きるなかで具体的にどのように現れるのか十分に考察を加えてはいない。

そこで本研究では、これら2つの課題にそれぞれ対応する次の2つの分析方針を採用することで、元留学生外国人社員がどのように働き生きているのか、その実態をより良く把握することを目指す。

- ①元留学生外国人社員本人の視点を重視し、支配文化と代替文化の間での準拠先の調整・交渉が帯びる多様かつ複雑な経験と意味を包括的に記述・分析する。
- ②就職活動をはじめとした先行する留学経験が、労働領域における支配文化と代替文化の間での準拠先の調整・交渉にどのように影響を与えるのか記述・分析する。

言い換えれば本研究が試みるのは、教育機関に在籍する間の留学経験から労働市場に移行した後の勤務経験までを一連の過程として捉えた上で、どのように複数文化間での準拠先の調整・交渉が多様かつ複雑な経験と意味を内包しながら実践されるのか、元留学生外国人社員の語りを分析することを通じて詳細に明らかにすることである。なお以降の各章（第2章～第4章）では、支配文化と代替文化の間での準拠先の調整・交渉の様子を明ら

かにしていくにあたって、「社会統合」や「文化的適応」など異なる概念が用いられている。それら各章の鍵概念が分析の横軸に相当するとすれば、上記①②の分析方針は本研究全体を貫く分析の縦軸として捉えられる。

第2章 就職活動を通じた社会統合

第1章で政策担当者・企業関係者・研究者による元留学生外国人社員の表象を検討した結果は、労働領域において支配文化および代替文化へ準拠する選択が外国人留学生として教育機関に在学する間から既に始まっていることを示唆するものであった。そこで本稿が採用した分析方針のひとつは、就職活動をはじめとした先行する留学経験が、労働領域における複数文化間での準拠先の調整・交渉にどのように影響を与えるのか記述・分析することであった（分析方針②）。この分析方針②を踏まえて、本章では、外国人留学生が就職活動の過程で形成する支配文化および代替文化に対する「構え」を明らかにすることを課題とする。また就職活動の時点で形成される個別文化に対する構えが、勤務開始後に支配文化と代替文化の間で準拠先を調整・交渉する実践にどのように関連しているのかについても部分的に論じる。

このような課題に取り組むにあたって、本章では就職活動の時点で形成される支配文化および代替文化に対する構えを「社会統合」の視点を用いて考察する。社会統合を分析視点として採用する詳しい理由は後述するが、それは独自の特徴を備えた日本の就職活動の制度が外国人留学生の日本社会への帰属や参加の意識を促す効果を有していると考えられるためである。具体的には、就職活動を社会統合の初期段階として捉えた上で、採用選考の過程で外国人留学生が同一性と差異性への意味づけを通じて、どのように日本社会との関係や日本社会への参加の仕方を構想しているのか考察する。なお「社会統合」という概念には明確な定義がなく多義的・文脈依存的に用いられているが、一般的には移民が移住先の主流社会へ参加し包摂された状態及びその過程を指すものと理解されている。本章では、外国人留学生の就職活動の過程における社会統合を「日本社会に参加して居場所を得る道筋が立ったことで、日本社会への帰属意識が高まった状態」として定義する。

第1節 就職活動と社会統合

戦後、大規模な移民の流入を経験した欧米諸国において社会統合が社会的・政策的な重要課題のひとつとなっているのに対し、同様の経緯を辿らなかった日本においては社会統合の議論が欠けているといわれてきた（佐藤, 2009, p.359）。しかし近年、マクロな社会情勢の変化を背景にして、外国人に単なる一時的な労働力として滞在を認める措置から先に進んで、元留学生外国人社員を含む「好ましい外国人」に限り、中長期的な社会の構成員として受入と定着を促進する積極的な施策が展開されている。特に2008年に策定された「留学生30万人計画」において「卒業・修了後の社会の受入れの推進」（p.3）が謳われて以降は、外国人留学生政策が実質的な移民政策の役割を担うようになるなかで（栖原, 2010；上林, 2018）、将来の移民候補である外国人留学生の社会統合は重要な課題とみなされるようになっていく。

移民の社会統合において雇用が鍵になるということは移民研究の共通見解である。たとえば宮島（2009）は、雇用が移民にとって生活の経済的保障に加えて、職業的社会関係を通じた社会参加、地位獲得と社会移動などの効用を持つと論じている（p.50）。また是川（2019）も、移民の移住過程を決定する最も重要な論点が労働市場への包摂であると指摘する（p.19）。日本国内の元留学生外国人社員の場合においても、もちろん社会統合における雇用の重要性は変わらない。外国人留学生が来日して国内の教育機関に在籍する時点から社会統合の過程は既に始まっているが、在学中は学業を目的とした一時滞在者という立場にあり、在籍する教育機関やその周辺の地域社会との関わりはあっても、より広い全体社会への帰属意識は途上にあることが多いと推測される。これに対して雇用後には、企業の一員であると同時により広い全体社会の構成員としての立場に置かれ、勤務を通じて責任やコミットメントを求められながら、日本社会との繋がりや日本社会における居場所の感覚を育んでいくと考えられる。

すると教育から仕事へのトランジションにあたる就職活動は、どのように位置づけられるだろうか。そもそも日本の就職活動制度が独自の特徴を持つことはよく知られている（常見, 2015）。選考過程では「エンプロイアビリティ」や「トレーナビリティ」と呼ばれる抽象的な人物特性が重視され、この特性を評価するためにエントリーシートや複数回の面接が課される。これらの選考に向けた準備として、就活生は自己存在について改めて分析し、将来の生き方や働き方の方針を固める作業を重ね、その成果として先に挙げた自己の人物特性を選考の最中に企業側に提示することを求められる。

こうした人物特性に焦点化した選考と準備作業を有する就職活動の特徴的な過程は、外国人留学生にとって独自の効果を持ち得る。自己分析や働き方・生き方の検討を行う準備作業は、外国人としてどのように日本社会に参加するのか、どのように日本社会と関係を築くのか、どのように日本社会に居場所を得るのかといった主題について自問する機会となり、エントリーシートや面接による選考は、これら一連の日本社会への帰属に関する主題に対して自分なりの回答を表明する機会となる。その結果、就職活動は外国人留学生の日本社会への帰属意識の形成を促す効果を持つと予想される。つまり外国人留学生にとって就職活動と社会統合の過程は重なっており、就職活動は雇用後に本格的に始まる社会統合の入り口段階として位置づけることができるのではないだろうか。また、就職活動が入職前の予備としての意味を持つことを考えれば、就職活動の段階での社会統合の方向性が雇用後にも一定程度継続する可能性もある。そうすると就職活動の段階での社会統合の様相は、雇用後の社会統合の方向性を垣間みることができるかもしれない点で価値がある。

さてここで日本人学生と比較した場合の、外国人留学生の就職活動の独自性をまとめておきたい。牧野（2010）は「自己のテクノロジー」という観点から自己分析マニュアルを明晰に分析し、自己分析という就職活動の中核的な慣行は、就活生が自己理解を達成した上で、導き出した自己を特定の職業へと接合させ、さらに企業の採用担当者に評価される

ように演出する作業で構成されていると論じた。抽象的な人物特性を重視する就職活動の特質とは、こうした自己に対する操作にあるといえる。これに対して外国人留学生の就職活動の場合には、自己に対する操作の実行は日本人学生の場合と共通しているものの、導出される自己の性質とその接合先に違いがあると考えられる。つまり導き出される自己は外国人としての差異性を帯びており、さらにそうした差異化された自己を単に特定の職業だけでなく、より広い全体社会と接合する必要があることが外国人留学生の就職活動の特徴となる。

第2節 「下からの統合」

それでは就職活動の過程における社会統合の様相を分析するうえで、どのような枠組みが利用できるだろうか。安達（2015）によると、社会統合には上からと下からの2つの方向性があり、両者が相互に補強し合って統合の進展が得られる。このうち「上からの統合」が、主流社会が移民を学校や労働市場に包摂する施策の実施を通じて、多様性を寛容に扱いながらも、移民に主流社会の価値の共有や制度への参加を促す側面であるのに対して、「下からの統合」は、固有文化の保持と主流社会の文化の採用を両立することを模索して、移民がアイデンティティを調整し主流社会に適応する側面を指す（p.361）。

このアイデンティティ調整の有力な手段として、同一性と差異性への意味づけがある。ここで「同一性」および「差異性」とは、外国人留学生が日本人との文化的距離の遠近という観点に基づいて捉えた自身の内的諸要素を指す。すなわち外国人留学生によって、先行する留学期間中に自身が習得した主流社会で支配的な言語や態度、価値・規範などが日本人との文化的距離の近さという観点から捉えられた場合に「同一性」、また自身が維持している外国人に特有とされる資質や能力が日本人との文化的距離の遠さという観点から捉えられた場合に「差異性」と呼ぶことにする。それらは外国人留学生に内面化された支配文化および代替文化の中身と言い換えることもできる。そして「意味づけ」とは、自身と主流社会との結びつきを根拠づけるために同一性と差異性を自己の内面において解釈したり、主流社会への参加を対外的に正当化するために同一性と差異性に基づいて自己提示をすることである。

たとえば Nagel（2002）は、英国内のアラブ系移民が主流社会へ参加するための同一性への意味づけの手法として、中流の社会的地位に基づいて支配的な社会規範や英国性への恭順を強調することを、反対に差異性への意味づけの手法として、多文化主義の言説に沿ってアラブ人団体で共有された文化が主流社会の価値に相反しないと誇示すること、またコスモポリタニズムに依拠してアラブ文化を混濁的な多様性の一部として提示することを明らかにしている。また同様に Grünenberg（2005）も、デンマーク国内のボスニア系移民が主流社会に位置づくために実践する同一性への意味づけの手法として、世俗的なイスラム教徒としてのアイデンティティを強調することを見出している。これらの調整は、

移民が主流社会への帰属意識を育むことに貢献し、それぞれの事例で社会統合の進展を導いている。ただし Nagel (2002) と Grünenberg (2005) が提示した同一性および差異性への意味づけの手法を表す2つの事例は、前者は移民受入れの歴史が長く多文化主義が根づいたロンドンという都市の、後者は移民への同化圧力が強いといわれるデンマークの特定の社会状況を背景に編み出されたものである。もし社会や文脈が異なれば、同一性と差異性への意味づけの手法のバリエーションも異なることが予想される¹⁸。

第3節 日本国内における就職活動の文脈

同一性と差異性への意味づけが文脈依存的に実践されるのであれば、分析のための前提として、外国人留学生が置かれた就職活動の環境を把握することが必要となる。本節では選考制度の設計と企業による採用基準に注目して先行議論を整理することで、日本国内における就職活動の文脈を記述する。

最初に確認すべきなのは、現行の採用選考において外国人留学生が日本人学生と概ね区別なく選抜されていることである（独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2013a）。現在の新規学卒一括採用の選考は、次のような流れを辿るのが一般的である。はじめにウェブエントリーか説明会への参加という経路で選考へ導入され、その後はエントリーシートや履歴書による書類選考、また SPI や適性検査などの筆記試験が課され、最後に個人・集団での複数回の面接を経て内定となる。この選考の全過程に渡って使用言語は日本語であることが大半であり、外国人留学生用に区別された選考内容や選考フロー、採用枠が用意されることは珍しい。実際に複数の調査（独立行政法人労働政策研究研修機構, 2013b；株式会社マイナビ, 2021）において、外国人留学生用に日本人学生と別枠で採用枠を設ける企業が2割未満にとどまることや、採用理由についても「国籍を問わずに優秀な人材を確保するため」という回答が最多になることが分かっている。

このように本来は日本人学生向けに設計された制度に特段の配慮なく外国人留学生も投げ込まれる状況において、外国人留学生は選考制度そのものに高水準の同一性の保有を求める期待が埋め込まれているかのように感じ取っている。ここでは本研究で実施した聞き取り調査の結果を引きながら、SPI を例に取って説明しよう。SPI (Synthetic Personality Inventory) とは、国内最大手の人材サービス企業であるリクルートグループ

¹⁸ 日本の新規学卒一括採用に相当するような、人物特性を重視した長期間に渡る就職活動の慣行に欠けることが理由であると推測されるが、日本国外での研究において、就職活動を社会統合の視点から分析した試みは管見の範囲では見当たらなかった。唯一確認できたのは Jain (2011) による研究であり、そこではインド系アメリカ人の2世が両親の母国であるインドに戻って就職活動をする際に、ステレオタイプなアメリカ人の特徴から自身を引き離してインド人としてのエスニシティを強調しているという分析がなされている。ただし Jain の論考は、就職活動における移民によるイメージ戦略という内容にとどまっておき、その過程における社会統合の進展という分析にまで至っていない。

が提供している、日本の就職活動において最も代表的な筆記試験である。SPIは性格検査に加えて、言語分野と非言語分野に分かれた基礎能力検査によって構成されており、このうち非言語分野の設問は日本の中学校の数学問題と同程度の難易度である反面、言語分野に含まれる一般教養に相当する問題が日本の国内事情に馴染みが薄い外国人留学生にとって関門となっている。

以下に取り上げる2名の元留学生外国人社員は、いずれも在学中には活発に地域との交流や日本人学生との交友関係の形成に取り組んでいたこともあり、本研究の調査対象者のなかでも日本社会の理解度は相対的に高い部類に入るが、それでも就職活動時には一般教養の問題に手を焼いていたようだ。まず関東地方で電気機器業の大手A社に勤務するファン（ベトナム・男性・大学院修士課程修了）は、就職活動を振り返って、「そのSPI一番おかしいと思います、（中略）俳句とか文学とか、多分外国人にとってはまあ、N1取っても、無理じゃないですか」と一般教養の問題を外国人留学生に課す非合理性に疑問を投げかけていた。また地方のサービス業B社で事務として勤務しているグエン（ベトナム・女性・大学院修士課程修了）も、同様に採用選考で日常知識の問題として日本国内の主要な通信サービス会社に関する問いが出題されたことに対して、「これって日常？」と驚いた調子で戸惑いを見せていた。これら一般教養の問題は、日本人学生なら「一般的に」知っている知識として問われるまさにそのことによって、外国人留学生には就職する上で最低限必要な同一性の水準の高さを示すものとして立ち現れるのである。

このように現状の選考制度は、外国人留学生にとって言語や生活知識、情報収集などの面で格差のある日本人学生と平等に競争して勝ち抜かなければならないように設計されている。そして当該の選考のあり方は、企業による採用基準によっても支えられている。企業の採用における意識や企業が外国人留学生に求める資質を調べた研究（横須賀, 2007；志甫, 2009；土井, 2009；袴田, 2009；加藤・陳, 2013；坂井, 2018）は散見されるが、いわゆる日本的な資質や特徴が採用において重視されることが明らかになっている。ここでは代表的な研究として横須賀（2007）を取り上げる。横須賀の研究は、『会社四季報 CD-ROM 2004年3月集』（東洋経済新報社, 2004）から無作為抽出された2,000社と全国20大学在学中で修了間近の外国人留学生400名を対象に、いわゆる「日本人らしさ」と「外国人らしさ」を表す項目について、企業と外国人留学生それぞれにどれだけ選考において重視する／重視して欲しいと考えているかを尋ねたものである。表2は、各項目について選考の際に「非常に重視する／非常に重視して欲しい」および「重視する／重視して欲しい」と答えた企業と外国人留学生それぞれの割合を示している。

表2 採用にあたって企業が重視する項目と外国人留学生在が重視して欲しい項目

企業			外国人留学生在		
1	日本語力	92.1%	1	性格・振る舞い・礼儀	80.4%
2	日本人との協調性	87.6%	2	日本人との協調性	78.2%
2	採用時の試験や検査の結果	87.6%	3	日本語力	77.1%
2	性格・振る舞い・礼儀	87.6%	4	日本人と異なるメンタリティー	69.8%
3	所属学校での成績	52.8%	5	日本人にない発想	68.2%
4	職務内容に直結する資格	51.7%	6	所属学部学科専攻ゼミに対する評価	58.1%
4	英語力	51.7%	7	日本社会・文化についての知識	57.5%
5	日本社会・文化についての知識	47.2%	8	採用時の試験や検査の結果	54.1%
6	日本人にない発想	43.8%	9	所属学校での成績	52.0%
6	日本語・英語以外の語学力	43.8%	10	職務内容に直結する資格	49.7%
7	年齢	37.0%	11	日本語能力試験1級合格	48.6%
8	日本語能力試験1級合格	34.8%	11	所属学校の社会的評価	48.6%
9	所属学部学科専攻ゼミに対する評価	33.7%	12	英語力	46.9%
10	日本人と異なるメンタリティー	28.1%	13	日本語・英語以外の語学力	43.0%
11	ジェトロテスト高得点取得	23.6%	14	留学生の持つ地縁や人脈など	39.1%
12	出身国や出身地域	22.5%	14	所属学校からの採用実績	39.1%
13	所属学校の社会的評価	20.2%	15	容姿や外見	34.6%
14	クラブ・サークル活動	16.9%	16	奨学金受給者であること	30.7%
15	容姿や外見	14.6%	17	ジェトロテスト高得点取得	27.4%
15	留学生の持つ地縁や人脈など	14.6%	18	出身国や出身地域	19.6%
16	会社関係者からの紹介の有無	10.1%	19	私費留学生であること	18.4%
17	性別	5.6%	20	会社関係者からの紹介の有無	17.9%
17	国費留学生であること	5.6%	21	クラブ・サークル活動	17.3%
18	奨学金受給者であること	2.2%	22	国費留学生であること	13.4%
18	所属学校からの採用実績	2.2%	23	年齢	12.8%
19	私費留学生であること	1.1%	24	性別	11.2%

出典：横須賀(2007)

その結果は、企業は「日本語力」(92.1%)や「日本人との協調性」(87.6%)、そして「性格・振る舞い・礼儀」(87.6%)等の同一性に相当する特徴や資質を示す項目を重視する一方で、「日本人にはない発想」(43.8%)や「日本語・英語以外の語学力」(43.8%)、「日本人と異なるメンタリティー」(28.1%)、「留学生の持つ地縁や人脈

など」(14.6%)など差異性に相当する特徴や資質を示す項目への評価が全般的に低いというものであった。反対に外国人留学生の側の回答では、前記の同一性を示す項目に続いて、「日本人と異なるメンタリティー」(69.8%)や「日本人にはない発想」(68.2%)など差異性を示す項目が比較的上位に来るという傾向があり、企業と外国人留学生の間での意識の差が垣間見られる。すなわち「企業は日本語能力に優れ、日本人と協調できる、いわゆる日本人と同質的な『日本人性』の高い人材を求めているのに対し¹⁹、留学生はそればかりではなく、日本人とは異なる特質の『外国人性』も求めて欲しいと望んでいる」(横須賀, 2007, p.50)。

これまでの議論のまとめからは「日本人と同じ採用条件の土俵上で就職活動を行い、入社後は日本の習慣等に則り、職場や取引先等の日本人と支障なくコミュニケーションをとり、大半の業務を日本語で遂行できる人材を企業が望んでいる」(伊藤他, 2008, p.30)といえるだろう。それは日本国内における就職活動の文脈の特徴として、差異性が警戒される傾向にある一方で、同一性が差異性に比して高く評価される序列関係があることを示している。そしてそのような採用選考の文脈においては、外国人留学生には同一性の表示が積極的に促される一方で、同一性がより重視されるなかで差異性を直接的に表示すると不利になりかねないため、差異性の意味づけの手法にはより工夫が求められることになる。そこで次節では、こうした就職活動の文脈において、外国人留学生が同一性と差異性をどのように意味づけて日本社会に適応するための調整を試みているのか、その「下からの統合」の様相を分析していく。

第4節 分析の結果

本節では分析の結果を提示する。外国人留学生による同一性と差異性の認識が含まれた語りを取り上げ、それらの語りのなかで外国人留学生が同一性と差異性をどのように意味づけて日本社会との関係を築こうとしているのか検討する。

¹⁹ 企業側が同一性を重視する傾向からすると、同様に同一性に関係するはずの「日本社会・文化についての知識」(47.2%)と「日本語能力試験1級合格」(34.8%)の項目の数値が相対的に低いことが不思議に思われるかもしれない。前者については、在学中に教育機関で伝達される抽象的で学術志向の日本社会・日本文化論が、より実学を重視する企業側の方針とミスマッチを起こしていることが理由かもしれない。後者については、日本語能力試験1級(現在はN1と呼ばれる)が、そもそも勤務する上で十分な日本語能力として認められていなかったり、同じ1級保持者でも日本語能力にばらつきがあるなど、企業側にとって信頼性の高い指標として評価されていない可能性が高い。

分析の結果、外国人留学生の社会統合の様相として以下の意味づけの手法のバリエーションを見出した。各バリエーションの内容は〈 〉で表している。まず就職活動について言及したすべての調査対象者が日本社会との同一性を獲得することを通じて、また獲得した同一性を活用することを通じて日本社会に参加しようとしていた〈同一性の活用〉。このうち数名に関しては、労働規範に代表される支配文化を自国のそれよりも高く評価する文化的序列の認識を持っており、これが日本社会との同一性の獲得に向かわせる動機を成していた〈文化的序列の認識に基づいた同一性の獲得〉。ただし、支配文化に違和感を持ち自身の差異性を認識していても、先述した同一性が優遇される採用基準を気にしてそれらを選考内で表示することを避け、意に反して日本社会との同一性を強調する者も同じように数名いた〈採用基準に適合するための同一性の誇張〉。反対にすべての外国人留学生が日本社会との差異性を認識しており、その中で差異性に基づいて日本社会との関係を築こうと考える者は約半数であった。この差異性への意味づけの手法は、さらに次の2つの種類に分けられる。第1に、差異性に積極的な価値を見出して、それを強調して日本社会に参加しようとする場合である〈積極的な差異性の強調〉。第2に、特にイスラーム教徒の調査対象者3名に、宗教的な差異性が世俗的な日本社会での勤務と調和することを強調する調整の在り様が見られた〈宗教的な差異性と勤務の調和化〉。さらに十数名の元留学生外国人社員については、就職活動の段階で構想していた日本社会への参加の仕方を雇用後に実践したり、就職活動の時点で構想していた日本社会との関係の築き方を雇用後も変わらずに維持しているなど、雇用前後で社会統合の方向性の連続性を明確に確認することができた。ただしこれらの事例については、現時点での勤務状況への評価が就職活動を回顧する語りバイアスをかけた可能性も残る。

1 同一性への意味づけ

(1) 同一性の活用

はじめに同一性への意味づけを通じた外国人留学生の社会統合の様相を検討する。〈同一性の活用〉の意味づけは、エントリーシートや面接に必ずといってよい程含まれている「自己アピール」に関する語りに典型的に現れていた。自己アピールの設問は、外国人留学生から企業に向けて自身の強みや特徴を表示する機会である。そこで表明された強みや特徴は、日本社会での生活の大きな部分を占める企業のなかに外国人留学生がどのように参加しようと考えているのか、理解する手がかりとなる。

現在は日本人女性と結婚して家庭を持ち、日本語での聞き取りにも流暢に応じたカマウ（ケニア・男性・学部卒業）は、日本国内の地方私立大学に入学した当初、漢字・平仮名・カタカナなど複数の文字が混じっていることを理由に「日本語勉強することは怖かった」と振り返る。当時の彼は交友関係や講義を全て英語で済ませており、日本語学習にはほとんど手をつけていなかった。しかし同国出身の先輩が大手企業に新卒で就職したこと

に刺激を受け、彼は在学途中からアルバイトや課外活動を通じて積極的に日本社会との接点を持つようになり、学内でも最上級の日本語の授業を履修するまでになった。最終的にカマウは関東地方の電気機器業大手の C 社に新卒採用されたが、就職活動の自己アピールの内容には在学途中で身につけた日本の社会文化に対する積極的な姿勢を盛り込んでいた。

【聞き取り記録 1】

日本語も勉強つつ、えーと勉強しつつ、えーとね、日本の文化を、理解しながら、こう仕事、やっていこう、と思ってます、という日本を、日本の社会、もう入りたい気持ち、があること、日本人と一緒に働ける、そういうアピール、（中略）自分が、外国人、っていう、外国人として会社に働くじゃなくて、その人たちの、同じ、社員他の社員と同じく、働ける人間ですよとか。

聞き取り記録 1 は〈同一性の活用〉の典型的な事例としてみなすことができる。そこでは「郷に入れば郷に従え」ということわざにあるように、支配的な文化や働き方に従いながら（「日本の文化を、理解しながら、こう仕事、やっていこう」）、職場の既存の構成員に同調しようとする（「日本人と一緒に働ける」「他の社員と同じく、働ける」）強い意欲を見て取ることができる。すなわち同一性は、日本社会に参入する前提として、また参入が認められる条件として捉えられており、聞き取り記録 1 からは、カマウがそのような意味づけの実践を通じて日本社会へ参加する意志を固めていく経過を確認することができる。またあえて「外国人として会社に働くじゃなくて」と留保をつけている点には、差異性に対する警戒姿勢が強い就職活動の文脈による影響を指摘することができるかもしれない。

次に参照する陳（中国・女性・大学院修士課程修了）も、在学中から日本社会に溶け込もうとする積極的な姿勢を持ち、さらにその姿勢が就職後も継続している事例である。陳は、日本語学習を開始した時点から、単なる言語の習得ではなく態度や振舞い方に関して日本人の模倣をしていたと語る²⁰。実際に彼女の喋り方や立ち居振る舞いからは一見して外国籍であることは分からず、彼女が積み重ねてきた努力の重さを感じられる。彼女の自己アピールの内容は次のようなものであった。

【聞き取り記録 2】

²⁰「本当に日本人らしく話せ、たらしいなと思ひ、ほとんど真似してて。普段の礼儀とか、そういう領くとか、あの、挨拶とか、もう本当に真似しよう」と。

日本人と同じように仕事できるっていうの、アピールすることですね。(中略)日本語、うーん、まだまだあれなんですけど、でもやろうと思えば、日本人と変わらないように仕事できますよっていう風に。最初は多分慣れないうちに、言葉とか難しい、新しい言葉あるかもしれないですけど。まあよくよく、まあそのうち日本人と同じように仕事できますよ。

聞き取り記録2において、陳が自身の強みとして真っ先に挙げたのは、日本人と遜色なく働くことができることだった。そして日本人と肩を並べて働くことができるのは、彼女が努力を重ねて日本語と支配文化を会得した結果であるため、同一性は陳にとって努力の証明であり、何度も繰返される「できる」という言葉からは、努力の成果としての同一性に対する彼女の強い自負が感じられる。ここで陳は、自尊心と結びついた同一性を日本の職場へのいわば入場資格の証として意味づけ、日本人に見劣りせず勤務できることを根拠に職業生活への参加を展望していたといえる。また陳が聞き取りの別の箇所でも語った、努力を重ねて会得した同一性を「(日本人に)認め、てほしいという、考えもあるかもしれない」という言葉は、十全な成員資格を持つ者として受入れられたいという日本社会への帰属の要求として捉えることもできる。これは同一性への意味づけの実践の過程で、未だ途上ではあるが、陳の日本社会への帰属意識が高まり適応が進んでいたものと分析できる。

ここで彼女の雇用後の社会統合の様相に目を転じると、陳は地方のサービス業D社において、先輩の日本人社員に混ざって全く同じ業務をこなしている。そして勤務内で用いられる日本語の専門用語が分かりにくいという問題に直面した際も、「皆同じです。日本人でも外国人でも、仕事の難易度は同じです。そこ頑張らないのは自分が悪いです。外国人だからそういうできないのは、当たり前と思っちゃ駄目」と語り、あくまでも自助努力によって同一性を高めることを通じて、日本人社員と対等に勤務することに強いこだわりを見せている。ここから先に彼女が回顧して語った就職活動時の社会統合の方向性は、勤務開始後にも一定程度継続していると把握できる。

(2) 文化的序列の認識に基づいた同一性の獲得

ところでなぜ多くの外国人留学生が同一性の獲得と活用による社会統合を志向するのだろうか。この理由のひとつとして、〈文化的序列の認識に基づいた同一性の獲得〉の事例では、数名の外国人留学生が支配文化を優位に位置づける文化的序列の認識を持っていることが「日本で就職する動機」をめぐる語りにも表われている。日本で就職する動機は、これもまた就職活動で頻出する質問である。この問いに対する回答は、外国人留学生の日本の社会文化に対する姿勢を浮き彫りにする。たとえばナサブ(バングラデシュ・男性・大学院修士課程修了)は、日本で就職する動機について、母国よりも日本で働いた方が仕事を通じて得る経験が多いことを理由として説明し、さらに次のように述べる。

【聞き取り記録3】

日本人のやる気気持ちね、やる気気持ち。あの一やる気気持ちといたら、大体毎日同じことするけど、えーと諦めていない、諦めずに仕事する。そのところは、私にとって、たとえばヨーロッパとかアメリカとか、ちょっと楽的に仕事している。私の国でも同じ。・・・じゃあ今日は仕事のする気持ちないから、じゃあやめましょう。でも日本人はそういう考えてない。もちろん絶対今日、今日の事今日で終り。

聞き取り記録3において、ナサブの理解では、日本の労働者が「やる気」を高く持ち「諦めずに仕事する」のに対して、他国や母国の労働者は楽に働こうとするものとされている。ここからナサブの内に、支配的な労働規範は「優れた」「進んだ」ものとして特徴づけられる一方で、母国を含む諸外国の労働規範はそれよりも「劣った」「遅れた」ものとして評価される、文化的序列の枠組みがあると推測される。そしてこうした認識が、一部の外国人留学生在が卒業後も日本に残って就職し、労働規範や経営技法を学ぶために積極的に支配文化に溶け込もうとする理由になっていると考えられる。しかしもちろん、こうした序列の意識はすべての外国人留学生在に当てはまるわけではなく、おそらく日本と外国人留学生の出身国・地域間の力関係を反映したものであると思われる²¹。またナサブにとっても、序列の認識は労働規範という一部の項目に限った話であり、社交のあり方など日本の社会生活の他側面に対しては彼も否定的な見解を示していた。

またナサブの文化的序列の認識は、次のように不安の感覚も伴っていた。関西地方の機械業E社への入社直前に実施した聞き取りでは、彼は日本の労働の規則性や継続性の高さを評価して、厳格な労働管理についても「時間的にとても厳しいとか、そういうところ私好き」と話す一方で、労働への高い意欲や勤勉さについていけるかどうかは自身にとって“challenge”であり「緊張しています」とも吐露していた。こうした経緯ゆえに、E社での勤務開始から1年が経過した後改めて実施した聞き取りで、筆者はナサブに支配的な労働規範に従って働くことができるのかどうか勤務の様子を尋ねた。すると彼から戻ってきたのは、「うん特に、特に問題なかった、で私も（支配的な労働規範に従った働き方が）できている、かなと、思っています」というあまり歯切れの良くない返答であった。そこで筆者が当該の点についてさらに質問を重ねたところ、彼の支配的な労働規範に対する評価は「.....うーん、そうですね、100%良い、良いは言わない」というように変化していた。具体的には、支配的な労働規範が持つ厳格な労働管理や全員一律の勤務条件などの特徴に対して「昔かな、traditionalかな」という否定的な評価が向けられ、代わり

²¹ 実際に支配的な労働規範や経営管理技法を称賛する意見が聞かれたのは、東南アジアやアフリカなど特定の地域出身の外国人留学生在に偏る傾向にあった。

に個人の裁量の多さや勤務の柔軟性、そして彼曰く「イノベーション」や「新しいこと」などの特徴を持つと理解される欧米諸国の労働規範が支持されるようになっていた。

ナサブの事例では、就職活動の時点では支配的な労働規範の習得に意欲を見せており、勤務開始後も外形的にはそれに従って勤務するなど、同一性の獲得と活用を手段として日本社会と関係を築こうとする傾向は雇用前後で一貫している。しかし支配的な労働規範に対する評価という点においては、ナサブの社会統合の様相には雇用前後での非連続性も確認することができる。

(3) 採用基準に適合するための同一性の誇張

さて数名の外国人留学生にとって、同一性の強調はカマウや陳の事例に見てきたように自発的に行なわれるというよりも、採用選考という文脈によって変形を被り、本人の意に反して行なわれるものであった。これが〈採用基準に適合するための同一性の誇張〉の事例である。具体的には、企業の採用基準において日本人らしい資質や能力が重視されるなか、採用選考を突破することを目的として、外国人留学生が自身の外国人としての差異性は控え目に提示して、反対に自身の日本人との同一性を強調するという戦略的な自己アピールの手法を取ることがあった。たとえばカビール（インド・男性・学部卒業）と楊（台湾・男性・大学院修士課程修了）は、それぞれ次のようにエントリーシートの記述内容を調整していたことを明かしている。

【聞き取り記録4】

私は、エントリーシートとか書く時に、最初いくつかの会社に出した時に、すごく、志望動機とかで、グローバル展開とかグローバルな仕事したいとか書いたら、合格、通らなかつた（中略）、それから、エントリーシートのところで、英語で、英語でもエントリーシート出せる会社だったら、そこはちょっとグローバルな、仕事したいとか、そういう、何かその、それ日本人と違うなというのはアピールして書いたんだけど、もうちょっと日本の企業だ、日本的な企業だなどと思ったら、エントリーシートで、もう少し普通に、何か、柔らかく書いて（中略）。（カビール）

【聞き取り記録5】

僕、僕書いて、エントリーシート書いてた時に、すごい悩んだんですよ。どういう風にしたらいいかなと思って。（中略）日本人のように、なんか、おとなしく書い、書いていた方が良かった。（中略）うーん、最終的にはやはり、あんまりはみ出さないようにした。（楊）

聞き取り記録4と5において、カビールと楊の両名は、日本人との同一性を強調するようにエントリーシートの記述を調整（「普通に」「柔らかく」「おとなしく」「はみ出さない」）することで、企業側の評価を高めるよう試みていた。こうした記述の調整の背景には、カビールの場合はエントリーシートの記述で外国人としての差異性を強調したところ不採用という結果が重なった経験が、楊の場合はエントリーシートの様式から企業側の差異性への評価の低さに気づいた経験があった²²。

そしてこの同一性を誇張する手法は、広く国内の外国人留学生の間で見られるようである。実際に独立行政法人労働政策研究・研修機構（2013a）のヒアリング集では、企業の採用担当者による次のような懸念の声が紹介されている。

留学生の「成長したい、飛び抜きたいという意欲の部分」が魅力的なのに、就職用に過度にジャパナイズされて、日本企業に採用されやすいようにデコレーションし過ぎである。一番いい部分が隠れてしまっていることがもったいない（p.49）

本来、日本人とは異なる個性だからこそ、求めているのだが、日本に留学している留学生は、意図しているのか採用に際し型にはまった回答が多い（p.53）

なお日本人学生の就職活動に関する研究でも、就職活動に自己成長（高橋, 2018）と自己提示（中尾・石井, 2015）の両方の要素が含まれていることが指摘されている。前掲のカビールと楊の事例は、外国人留学生の同一性と差異性への意味づけも同様に、将来の働き方や生き方の構想の反映としての側面だけでなく、採用選考を突破するための便宜的な戦略としての側面も併せ持つことを示している。おそらく一方の全く自発的な日本社会との関係や社会参加のあり方の選択と、他方の採用選考を突破するための全く戦略的な自己提示との間には無数のグラデーションがあり、実際には、その両極の間で外国人留学生が選択と戦略を組み合わせた結果として、同一性や差異性への意味づけが生じていると考えられる。

2 差異性への意味づけ

（1）積極的な差異性の強調

外国人留学生が日本社会との関係を構想するにあたって、既に見た同一性に加えて、日本人とは異なる文化やアイデンティティという意味での差異性も資源となり得る。次にこ

²² 楊はエントリーシートの「留学経験」を問う欄の選択肢に「日本」が含まれていなかったことから、企業が求めているのは外国人留学生ではなく、あくまでも留学経験を持つ日本人学生であると推測し、選考過程で差異性を表示することに慎重になったという。

これらの外国人留学生の差異性への意味づけを分析する。まず差異性に積極的な価値を見出し、それを強調して日本社会と繋がるようとする〈積極的な差異性の強調〉である。こうした差異性への意味づけは、やはり自己アピールに関する語りに現れている。

カビール（インド・男性・学部卒業）は、関東地方に位置する電気機器業の大手 F 社に勤務して 2 年目を迎える。彼は約 1 年前に実施した就職活動を振り返って、先述したようにエントリーシートを戦略的に記入していたことに加えて、面接での自己アピールの仕方についても次のように語っている。

【聞き取り記録 6】

面接に行ったら、グローバルな、外国人だということをおアピールしたかった、それ逆に気づいてほしかった。・・気づいて、それに合わせる、それに合う仕事を任せてほしかった。（中略）私が多分アピールしたかったのは、海外、何ていう、企業がグローバル展開とかする時、ある国に新しい事業を立ち上げようとした時に、それ、その一人として、任せて良いよという（中略）。

カビールは、聞き取りの別の箇所でも、企業の海外戦略において現地の文化を把握することの重要性を説き（「相手の、文化を知るというのも大事だと思ってる」）、自国の文化や異文化環境での協働に精通した自分であれば、海外事業で「（日本人と比べて）もうちょっとできる」と自信を覗かせている。ここから聞き取り記録 6 において、彼が面接でアピールしたと説明する自身の「グローバル」な「外国人」としての特徴の中身が、異文化に関する知識や異文化と協働する能力であったことが推測され、さらに彼が企業の海外展開においてそれらの差異性が有用であると主張する意図があったことが理解される。つまりカビールは、差異性をビジネスの文脈で解釈して積極的な意味を与え、外国人ならではの働きをすることを通じて日本社会に参加する見通しを立てていた。そして「気づいてほしかった」や「任せて良い」という語り口からは、カビールが企業を帰属の対象として見なし、そこで「グローバル」かつ「外国人」という固有性を持つ構成員として役割と責任を背負おうとする姿勢を読み取ることができる。帰属集団において自ら役割と責任を担おうとする姿勢は、差異性への意味づけによる調整の効果として、カビールの日本社会への適応が促されていたことを示している。

続けて雇用後のカビールの動向に目を向けると、彼が理想とする職務は海外事業に従事した上で日本本社とアウトソーシング先の海外企業との間を繋げること（「日本と海外の橋渡し」）であり、就職活動の時点から引き続いて差異性に依拠した社会統合の方向性を模索しているといえる。ところが現在のカビールの業務は日本国内の案件ばかりであり、海外とのやり取りや外国語を使う機会は皆無である。そしてそうした状況に対して、彼は「これ（現在の職務）だったら、私よりも日本人の方が、これもっとできる」と不満を募

らせている。彼の口をついた不満からは、差異性を発揮する機会と場を与えられていないために、日本社会において差異性によって特徴づけられる自己の存在意義を見出せないことに対するカビールの不安が透けて見える。

なお付記すると、差異性の強調は日本語能力の程度と部分的に関連していると推測される。N1を持つ陳が自信に満ちて同一性をアピールしていたのに対して、日本語での受け答えには支障がないものの漢字の読み書きには苦戦しているカビールや、後に紹介する日本語能力が挨拶程度のブディは、同一性の表示に消極的であった。つまり日本語能力が相対的に低い者にとって、同一性はその表示に不安がつきまとうために意味づけの対象となりにくく、その代わりとして差異性の強調が選び取られていた可能性がある。実際に全体的な傾向として、〈積極的な差異性の強調〉に該当する調査対象者には日本語能力が比較的低い者が目立った。

（２）宗教的な差異性と勤務の調和化

さて言語や文化に加えて、宗教も差異性の重要な要素のひとつである。そして宗教的な差異性を抱えた外国人留学生のなかでも、特にその差異性が可視化されやすい集団のひとつがイスラーム教徒（ムスリム）の学生である。よく知られているように、イスラーム教においてはお祈りや断食等の信仰実践が日常生活のなかに組み込まれており、これは日本社会の生活の流れや制度の運用と抵触しかねない。特に就業規則で従業員の行動が細かく定められ、仕事の効率が重視される企業環境においてはなおさらであろう。そのため3名のイスラーム教徒の外国人留学生からは、ムスリムであることに起因する差異性が世俗社会での勤務と調和すると意味づけることで、宗教的な差異性を保持したまま日本社会での勤務を可能にしようとする調整の在り様が見られた。これが〈宗教的な差異性と勤務の調和化〉の事例である。

ブディ（インドネシア・男性・大学院博士課程修了）の内定先である関東地方の電気機器業G社には、同じイスラーム教徒の先輩社員が勤めており、就職活動中にブディは企業経由でこの先輩を紹介してもらい、様々な情報を仕入れていた。同社にはイスラーム教徒の社員が複数名勤めていることから、社内にはイスラーム教徒のための小部屋が用意されているという。筆者が宗教的な差異性と日本社会との関係をどのように捉えているか尋ねたところ、ブディは収集した情報を基にイスラーム教徒として勤務するイメージを膨らませていた。

【聞き取り記録7】

ムスリムは毎週1回金曜日にモスクでお祈りしなければならない。学生である間はこれに大きな問題はないと思う、いつでも好きな時にモスクに行ける。でも会社では問題になるだろう。だから先輩に質問したら、休憩時間があるから大丈夫だと言ってく

れた。12時から13時まで1時間の休憩があるから、その時間を使ってお祈りができる。だから僕は、僕たちは、その時間を使ってその部屋でお祈りができる。だからモスクに行く必要はないんだ。それから同僚に断食についても聞いたんだ。そうしたら彼は、その時間には僕たちはその部屋に行ってお祈りすればいいから、大丈夫だと言ってくれた。（中略）多分その時期には、僕たちの部屋にいて、眠ったり他に何かすればいい。

聞き取り記録7からは、事前に手に入れた勤務開始後の就労環境に関する情報に基づいて、ブディが宗教的な差異性を世俗的な日本社会での勤務と矛盾しないものとして意味づけることで、両者間の関係を構想していることが分かる。まずお祈りについては、モスクまで行かずとも、休憩時間に先述の会社から用意された小部屋を利用して済ませることが予定されている。次に断食についても、期間中は当該の部屋で時間を過ごすことで対処が可能であると想定されている。つまり勤務するなかでの時間と空間を区分して、その一部に信仰の実践を割り当てることで、ブディは宗教的な差異性が日本社会での勤務に抵触しないものと意味づけ、信仰と勤務の両立を達成しようと考えている。こうした調整のあり方は、信仰実践の選択的・柔軟な実施によって宗教的アイデンティティと主流社会への帰属の両立が図られているという、ムスリムの社会統合に関する既存の議論（安達、2013）とも一致する。

第5節 小括

本章では、就職活動の時点で形成される支配文化および代替文化に対する構えを明らかにするために、就職活動を雇用後に本格的に始まる社会統合に向けた入口の段階として位置づけ、外国人留学生が同一性と差異性への意味づけを通じて日本社会との関係と日本社会への参加をどのように構想しているのか分析してきた。その結果は、移民の「下からの統合」についての新たな発見を含むとともに、異文化間教育の実践にも示唆を与えるものであった。

まず「下からの統合」実践を日本国内における就職活動という文脈において検証した結果、先行研究での議論と同様、外国人留学生は日本社会との同一性と差異性に意味を付与し、それらを日本社会と関係づけることで適応を試みていた。その際、同一性はそのまま日本社会と接続が可能であるのに対して、差異性は企業活動に有益であることが日本社会との関係づけのなかで強調されることを見出した。差異性を企業利益として意味づけて主流社会との関係を形成しようとする調整の手法は、先行研究では見られなかったものであり、本稿が明らかにした「下からの統合」における調整の新しいバリエーションである。これは就職活動という文脈に特徴的な適応実践であると思われる。

また本章の考察は、外国人留学生の就職活動への教育支援のあり方についても示唆的である。近年多くの高等教育機関で外国人留学生向けの就職活動のセミナーや講習が催されるようになってきているが、現状では、それらは就職活動を順調に進めるためのノウハウや内定を獲得するコツを伝達する場となっている²³。しかし本章で明らかにした就職活動と社会統合との結びつきを考慮すれば、それらのセミナーや講習は、外国人留学生が日本社会との関係を構想するための同一性と差異性への意味づけを手助けするような指導を盛り込むことで、外国人留学生の「下からの統合」を促す機会となり得る。よって高等教育機関における就職活動への教育支援は、外国人留学生の社会統合を後押しするための異文化間教育の実践として捉え直す必要がある。

最後に本章の分析結果は、複数文化間での準拠先の調整・交渉という観点からどのように捉えられるだろうか。本章で明らかにした「下からの統合」実践としての同一性と差異性への意味づけは、就職活動の時点で形成された支配文化および代替文化に対する構えとして把握でき、さらに外国人留学生が柔軟に準拠先を調整・交渉した所産としてみなすことができる。特に差異性を企業利益と関連づけて日本社会との関係を構想する調整のバリエーションは、創造的な調整・交渉の実践を示すものとして積極的に評価できよう。

しかしながら当該の意味づけが実践される社会的文脈に目を向ければ、準拠先を調整・交渉する実践が負荷を抱えていたとも捉えられる。この点について考察するにあたって参考になるのが、前掲した安達（2013）による論考である。安達は、イスラーム教の信仰と世俗的な英国社会での生活を調和させるためにアイデンティティ・マネジメントに奔走する若者ムスリムの姿について、一方では当地のマス・メディアが宣伝するムスリムの不統合という言説への強力な反証を提供していると評価しながら、他方ではイスラーム教への偏見と重圧が高まるなかで、自身の信仰について常に釈明し続けなければならぬ「不当に過大な説明責任を、若者ムスリムに押し付けているといえるのではないだろうか」（安達, 2013, p.383）と懸念も示している。本章で論じたように外国人留学生によって創造的な適応実践が編み出されているということは、差異性の意味づけにあたって前記した就職活動の文脈が障壁となっていることの裏返しでもあると考えられる。それは差異性を維持したまま日本社会に参加しようとする外国人留学生が、準拠先を調整・交渉するにあたって

²³ 先述した企業による同一性を重視する採用基準をうけてか、高等教育機関で実施される就職支援において、選考過程で日本人化するよう外国人留学生に指導する例が報告されている（守屋, 2012 ; 徳永, 2013）。このような指導は、当座の採用選考を突破することだけを考えれば効果的かもしれないが、本章で明らかにした就職活動と社会統合との結びつきを考慮すれば適切ではない。就職活動の段階で必要な指導は、むしろ外国人留学生に同一性／差異性のどちらに重きを置いて働き生きていきたいのか自己分析をさせること、そして自身の志望に合致する企業を探して企業研究をさせることである。

「過大な説明責任（安達, 2013, p.383）」とはいえないまでも、相当程度の負荷を押しつけられていることを表しているといえないだろうか。

第3章 先行する留学経験が労働領域での文化的適応に与える影響

第2章では、外国人留学生が就職活動の時点で形成する支配文化および代替文化に対する構えを社会統合の視点から分析するとともに、そのように形成された個別文化への構えが労働領域において支配文化と代替文化の間で準拠先を調整・交渉する実践にどのように関連しているのかについても、社会統合の方向性の（非）連続性として部分的に考察した。なかでも〈文化的序列の認識に基づいた同一性の獲得〉の事例において、支配文化へ準拠することに対する評価が勤務開始後に否定的な内容へと転換され、社会統合の方向性に就職前後で非連続性が認められたことは、分析方針②（就職活動をはじめとした先行する留学経験が、労働領域における複数文化間での準拠先の調整・交渉にどのように影響を与えるのか記述・分析する）に照らして重要である。なぜならそれは、日本の社会文化への予備的な適応を促進するという先行する留学経験の想定効果に疑問を投げかけ、その結果として政策担当者および企業関係者による「適応が容易な移民」という表象それ自体にも問い直しを迫るためである。

そのため本章では、元留学生外国人社員が支配文化に準拠する事例に焦点を当て、先行する留学経験を通じて形成される支配文化に対する「耐性」が、労働領域で支配文化へ準拠する実践にどのような影響を与えるのかを分析の主題に据える。また前章では先行する留学経験のなかでも就職活動に注目したが、支配文化に対する構えないし耐性は、就職活動以外にも外国人留学生が受入社会の教育機関に在籍する間に巡り会う様々な出来事や活動を通じて形成されると考えられる。したがって本章では、先行する留学経験のなかでもアルバイトと課外活動、学業、そして日本人学生との交友関係を取り上げる。

このように支配文化への準拠を雇用前後にまたがって捉えるために、本章では文化的適応理論を分析枠組みとして採用する。元留学生外国人社員は、受入社会の教育機関に在籍する間から労働市場へ移行して勤務を始めた後も、継続して周囲の環境に適応するための調整に従事している。この各時点での調整こそが文化的適応であり、後述するように支配文化へ準拠する様相を複数の次元（認知的次元・情動的次元・行動的次元）で把握できるという利点を持つ。よって具体的な作業としては、雇用前の教育機関における留学経験と雇用後の労働領域における勤務経験から、それぞれの時点での文化的適応の様相を抽出し、前者が後者にどのような影響を及ぼしているのかを分析する。

第1節 「適応が容易な移民」

元留学生外国人社員へ注目が集まっているのは、決して日本国内に限った状況ではない。“Educational inlander” (Suter & Jandl, 2008) や“Student switcher” (Robertson, 2011) など異なる名称で呼ばれてこそいるが、受入社会の教育期間で一定期間の教育を受けた後、そのまま受入社会の労働市場へ移行して働く外国人 (Liu-Farrer, 2009, p.179) は、近年の欧米圏を中心とした移民研究や主要な移民受入国における政策論においても熱

い視線を浴びている。たとえば高度ないし専門的な知識や技能を有する「高度外国人材（highly skilled migrants）」の獲得競争が加熱するなか、外国人留学生を学業修了後も国内の労働市場に留め置く「アカデミックゲート・アプローチ（academic-gate approach）」（Abella, 2006, p.22）が有力な政策手段として重視されるようになってい

る。また移民受入国の政策立案者による外国人留学生に対する見方も、在学期間中は学費納入等によって経済的便益をもたらすが将来的には帰国して母国に貢献する一時滞在者から、学業修了後も引き続き雇用を通じて受入社会の経済に貢献する将来の移民候補へと転換されている（Koslowski, 2018；European Migration Network, 2019）。

こうした動向のなかで元留学生外国人社員は、外国人留学生として教育機関に在籍する間に受入社会の言語の習得と文化的適応を達成しているために、学業修了後には受入社会の労働市場と社会生活に円滑に適応できる移民（Suter & Jandl, 2008, p.408）として、幾分理想視された姿で描かれる傾向にある。ただし移民がどのように表象されるのかは、単に記述的な効果を持つだけにとどまらない（Winders, 2011, p.598）。政策担当者・企業関係者・研究者による言説のなかで特定の側面が強調または矮小化された移民像が喚起されることは、移民受入への支持／反対の意見を動員することを通じて、移民に対する世論や政策の形成に一定の役割を果たす。言い換えれば、移民がどのように表象されるかは、受入社会における「包摂の様式（mode of incorporation）」を決定しないまでも水路づける働きをする（Winders, 2011, p.598）。

そうすると「適応が容易な移民」として元留学生外国人社員を描写する既存の表象は、主要な移民受入国において採用されている「選別的移民政策」（独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2013c；小井戸, 2017）に間接的に影響を与える可能性がある。選別的移民政策とは移民の出入国管理の一形態であり、主に学歴や知識・技能の程度、収入等の指標を基準として特別な在留資格を指定し、当該の基準を満たす外国人に様々な優遇措置を与える政策のことをいう。これらの優遇措置には、労働許可の取得手続きの簡素化や労働市場テストの免除、そして定住（永住）権の取得条件の緩和などが通常含まれる（Weinar & Koppenfels, 2020, pp.39-40）。こうした「将来的な統合の成功と社会経済的な貢献の見込みとなる」（Walsh, 2012, p.10）指標を基準にして選別された移民は、理論的にはより自立的にかつ公的支援に頼らずに統合を達成できると想定されている。そのため選別的移民政策は、高度外国人材を獲得しながらその受入に伴うコストを最小化しようとする効率性を重視したアプローチであるといえる。ここで「適応が容易な移民」としての元留学生外国人社員の表象は、この選別的移民政策で前提される移民像と合致していることで、政府による統合過程への消極的関与と移民側の一方的な適応という選別的移民政策が内包する包摂の様式を強化する効果を持つと予想される。特に社会文化的な同質性への信奉が根強い日本社会において、「適応が容易な移民」という表象は、元留学生外国人社員により一層の自助努力と同化を通じた適応を強いる結果を招きかねない。

第2節 先行研究の検討と分析の枠組み

既に論じたように、主に政策担当者および企業関係者による言説において、元留学生外国人社員は「適応が容易な移民」として表象されている。ところが「適応が容易な移民」の表象が前提としている、先行する受入社会での留学経験が労働領域での文化的適応に与える影響について、実は先行研究では十分に検討されていない。本節では国内外の先行研究の成果を簡潔に振り返ろう。

まず日本国内における先行研究では、第1章で指摘したように雇用前後での関連を前提として受け入れるか示唆するにとどまっており、先行する留学経験が労働領域における複数文化間での準拠先の調整・交渉にどのように影響を及ぼすのか具体的な考察にまで踏み込んでいない。こうした考察の課題は、外国人留学生の留学生活に関する知見と元留学生外国人社員の勤務に関する知見との間に関連を見出そうとする視点がそもそも弱く、雇用前後で研究が分断されてしまっている状況を反映している。そのため既存の研究においては、労働領域における元留学生外国人社員の文化的適応はまるで真空状態で生じているかのように扱われてしまっている。このような表現が適切であれば、従来の研究は元留学生外国人社員がどのように働き生きているのかを考察するにあたって、文化的適応を要する「外国人社員」としての側面にのみ注目して、先行する留学経験を有する「元留学生」としての側面を見逃しており、元留学生外国人社員という対象の独自性を十分に踏まえてこなかったといえるだろう。

次に海外における学生移動 (student mobility) 研究では、卒業・修了後の外国人留学生に対して雇用手続きを簡素化したり就労資格に優遇措置を供する目的で設置された各国の新たな制度の概要が説明されている (Ziguras & Law, 2006 ; Howthorne, 2010) 。そして、これら労働市場と就職支援に関する制度と受入社会での就職を希望する外国人留学生との間の相互作用によって、どのように教育から雇用へのトランジションが生じているのかが明らかにされている (Wolfeil, 2010 ; Robertson, 2011 ; Mosneaga & Winther, 2013 ; Arthur & Flynn, 2013) 。ところが、これらの研究は労働市場への移行の局面に絞ってトランジションをいわば線ではなく点で捉えており、雇用前後にまたがる時間的拡がりのなかで先行する留学経験の影響が考察されてはいない。他にも先行する受入社会での留学経験がもたらす利点を、受入社会の労働市場で有効な学位の取得、受入社会の言語の習得、受入社会の社会生活への習熟や文化的適応の達成などの項目に整理する試み

(Ziguras & Law, 2006 ; She & Wotherspoon, 2013) もなされている。しかしながら、これらの研究による整理は理念的な性格のものであり、それらの利点が労働市場での文化的適応にどのように影響するのか、経験的なデータに基づいた分析はなされていない。

この点で例外的なのは、Liu (2009, 2011) による日本国内の中国人留学生に関する論考である。それらの論考では、人文社会科学系の専門を選択したことでもたらされる生活

構造やキャリア特性を踏まえた上で、文系の中国人留学生の学生生活や雇用後の勤務が分析されている。なかでも注目に値するのは、中国人留学生にとって在学中のアルバイトが雇用後の勤務のための文化的トレーニング (cultural training) になっていると指摘されていることである。ただしアルバイトを通じた文化的トレーニングが勤務にもたらす影響や効果について、やはり詳しい分析には至っていない。

そこで後続節では、先行する留学経験が労働領域での文化的適応²⁴にどのような影響を与えるのかを分析していく。「文化的適応」とは、異文化環境への移動に伴い、集団や個人が移動先の環境との間で安定的・相互的・機能的な関係を打ち立てようとする現象として定義される (Kim, 2011, p.231)。この文化的適応には集団レベルから個人レベルまで異なる位相が存在するが、個人レベルの文化的適応では認知的次元・情動的次元・行動的次元という3つの次元が区別される (Ward, Bochner & Furnham, 2001)。すなわち受入社会に特徴的な考え方や振舞い方などの文化的規範を認識しているかという認知的次元、受入社会の文化的規範を積極的に受け入れて従おうとするかという情動的次元、そして受入社会の文化的規範に従って行動する(できる)かを指す行動的次元の3つである。具体的には、雇用前の教育機関における留学経験と雇用後の労働領域における勤務経験を認知的次元・情動的次元・行動的次元の枠組みに沿って整理し、支配文化に対する意識や態度の様相に雇用前後でどのような関連があるかを探っていく。この検討を通じて、先行する留学経験が労働領域での文化的適応を促進するという前提に基づいて、元留学生外国人社員を「適応が容易な移民」として理想視する既存の表象を一部修正することを試みる。

第3節 先行する留学経験

本節では、外国人留学生が支配文化の規範をどのように認識しているかという観点から、先行する留学経験の中身を詳述する。外国人留学生の生活は、在籍する教育機関のキャンパスから地域社会まで広範な領域にまたがって営まれることがあり、様々に異なる領域で様々に異なる経験が生じている。なかでも本節で扱うのは、アルバイト、課外活動、学業、そして日本人学生との交友関係という4つの経験である。それらの経験は、外国人

²⁴ 「文化的適応」の概念については、周囲の環境に対するマイノリティ側の一方的な調整を前提としていることが既に先行研究において批判されており、筆者も当該概念のそのような欠点はもちろん承知している。しかし元留学生外国人社員を「適応が容易な移民」として理想視する既存の表象と同じ理論的土俵に立った上で、それが依拠する前提(先行する留学経験の成果として得られる予備的な文化的適応)を突き崩す方が、既存の表象の正当性を問い直す上でより効果的であると判断し、本章では文化的適応理論を分析枠組みとして採用した。

留学生にとって支配文化に対する認識を緩やかに形作る機会となっており、予備的な文化的適応を促す効果を有していた。

1 アルバイト

「留学時代の経験のなかで、現在働く上で役に立っているものは何ですか」という筆者からの質問に対して、聞き取り内で最も多く挙げられた回答がアルバイトの経験であった。以下に紹介するように、アルバイトは労働領域における支配文化について洞察を得る重要な機会になっているのと同時に、在学中に学んだ日本語を練習する場にもなっていた。これらは、アルバイトが雇用後に向けた文化的トレーニングになっているという Liu (2009, 2011) による主張を裏づける結果である。

たとえば新卒から数年間の勤務と複数回の転職経験を経て、現在は自ら事業を起こしているカマウ（ケニア・男性・学部卒業）は、「アルバイト結構刺激が、多かったかな、うん、そうそうそう。いやー、アルバイトの刺激結構おっきかったな」と在学当時の経験を振り返る。在学中にホテルでアルバイトをしていた彼は、職場の上司から外国人であっても例外なく日本の接客スタイルに従うように厳しく言いつけられていた。この上司の下で勤務するなかで、カマウは宿泊客に対する「思いやり」や「大切さ」など接客業の規範と作法に触れるとともに、さらに次のように他の日本人社員との協働のコツについても学び取っていた。

【聞き取り記録8】

日本のマナー、結構、役に立ちましたね、これは日本はだめとか、このこのしたらだめとか、これは、だめとか、日本人が、こう、この言い方が、きつだから、もうちょっとゆっくりこう、やって、こう、ばっじゃなくて、こう一緒にやりましょうよとかの方が、皆協力してくれる、とか、いろいろな、学びました、うんうん。

聞き取り記録8において、カマウは宿泊業でのアルバイトを通じて、「ばっ」という擬音に表される独善的な仕事の進め方が日本人社員に好まれないことを理解しながら、さらに周囲と協調的な態度を維持して働く（「もうちょっとゆっくり」「一緒にやりましょうよ」）方が、結果的に周囲の協力を得て円滑に仕事を進めることができるという成功体験を得ている。このように横一線で協調的に仕事を進めていくという特徴は、支配文化の労働規範として他にも多くの調査対象者によって言及された内容である。

次に紹介するブディ（インドネシア・男性・大学院博士課程修了）も、在学中のアルバイトを通じて労働領域で支配的な労働規範の認識をあらかじめ形成していた。筆者がブディに最初の聞き取りをしたのは彼が大学院博士課程を修了する直前のことだったが、その時点で彼は簡単なあいさつができる程度の日本語能力しか持たず、新聞配達のアルバイト

先でもジェスチャーや記号を用いて意思疎通を図っている状況であった。しかしそのような状況であっても、配達区域が厳密に区画されていることや、投函数や残数に過不足が生じた際の上司の反応から、彼は支配的な労働規範に対する気づきを得ていた。

【聞き取り記録9】

日本の会社には確かに定められた慣習があって、従業員は時間通りに、定められた目標をしっかりと達成しなければならない。それが僕の考える、日本文化のとても厳しくてとても規律正しいという特徴なんだ。

アルバイトの経験を通じてブディが理解した支配的な労働規範は、定められた時間で定められた目標を達成するために「厳し」と「規律正し」さが重視されるというものだった。彼は電気機器業の大手G社で勤務を開始する直前にも動画サイトで日本の会社についての動画を視聴して予習をしていたが、その動画においても支配文化における労働規範の特徴として、やはり「厳しい」「規律正しい」などの内容が紹介されていたという。

ところでアルバイトの経験は、より実践的な日本語を練習して習得する機会としても多くの調査対象者から捉えられていた。このようにアルバイトが日本語学習の観点からも評価されるのは、次の2つの事情による。

第1に調査対象者によっては、在籍する教育機関での生活において日本語使用の頻度が極端に少ないことである。これに該当するのは、後述するように外国人留学生の日本人学生との交友関係が全般的に低調であるため、人間関係の範囲が同国や他国・地域出身の外国人留学生で占められていた者や、また講義や論文の提出・審査も含めすべて英語だけで修了できるコースに在籍していたため、在学中に日本語を使う必要が実質的になかった者などである。これらの外国人留学生にとって、アルバイトが本格的に日本語を使用する初めての機会となることも珍しくない。実際に現在は地方の海運業H社で勤務する宇辰（中国・男性・大学院修士課程修了）は、学業の場面を除いて留学期間中の大半を同胞の中国人留学生の集団の中で過ごしていたため、当時は「もちろん（日本語を）話すことはできたんですけど、その時も話せたんですけど、準備ができていない」状態であったという。そのような生活状況で過ごしていた宇辰にとって、アルバイトは中国人留学生集団の外部と接する唯一の機会であった。彼が「アルバイトを始めたら、もう、周りほとんど、日本人だけですから、（中略）全部、日本人と話して働かないといけない、状況なので。日本語を話すことが、だんだん、慣れてくる、もう怖くなりましたよ、アルバイトをしたおかげで」と語るように、日本語習得の面でその効果は絶大であった。

またアルバイトが日本語習得の面で評価される第2の理由は、教育機関で学ぶ日本語と実生活で用いられる日本語との間に落差があるためである。講義室では主に「です」「ます」調の辞書形の日本語が用いられるのに対して、講義を離れた場では若者言葉や方言が

飛び交い、教科書的ではない言い回しも多くみられる。そのため、地方のサービス業 I 社で勤務するドゥイ（インドネシア・女性・専門学校卒業）が「（日本語）できますが、ペーパーテストと現実は違うから。ペーパーテストに出てこない言葉もいっぱいあるじゃない」と話すように、机上で学んだ日本語だけでは実際の社会生活を円滑に過ごすのは難しいというのが多くの調査対象者の実感であった。この点でもアルバイトの経験は、より生活に密着した実践的な日本語に触れ学ぶ機会として重要な意味を持っていた。

2 課外活動

現在の勤務において役立つ留学時代の経験を問う先の質問に対して、アルバイトの次に回答が多かったのが在籍する教育機関での課外活動、いわゆるサークルや部活動であった。これらのサークルや部活動も、日本人学生との交流を通じて、外国人留学生が支配文化の認識を発達させる機会となっていた。

宇翔（台湾・男性・学部交換留学）は、日本国内の地方私立大学での1年間の交換留学期間中、伝統的な日本文化を体験する目的で伝統楽器の演奏サークルである a に所属していた。同サークル内での日本人学生の先輩との関係について、彼は次のように振り返っている。

【聞き取り記録 10】

a 結構、日本らしい、なんていうか厳しかった、先輩後輩の関係が、私が年上なんだけど、その当時の2年生つまり私の年下、の先輩がそういうの厳しかったです。なんかその、「練習がちょっと、パフォーマンスが、まあなんていうか、ちょっとまだできてないよね」、なんかその、成果発表会は出れない程、こだわる、厳しかった。

聞き取り記録 10 で、宇翔は「日本らしい」労働規範の特徴として上下関係の厳しさを見出している。彼によれば、台湾の大学でのサークル活動では人間関係がより「フラットな感じ」であるため、サークル a において演奏の出来が良くなかった際に先輩学生の取った態度が「厳しかった」と比較評価されている。現在、宇翔は関東地方の電気機器業で大手の J 社に勤めている。彼は所属部署の先輩社員が厳しく接してくるために気を遣っていると話す。聞き取り記録 10 にあるように留学期間中に支配文化の労働規範を先取って認識していたこともあり、現在の勤務状況も「大体はイメージ通り」であるという。

また関東地方の化学業 K 社で勤務するドヒョン（韓国・男性・学部卒業）も、在籍していた地方私立大学において、学部4年間を通じて韓国の伝統的な踊りのサークルに所属していた。ドヒョンによれば、当該のサークルには韓国人留学生も多く所属していたものの、その運営自体は主に日本人学生が主体となって行われており、日本人学生による運営の仕方から「日本の、組織ってこうゆう、作られてるのか」という気づきを得たという。

【聞き取り記録 11】

公演やって、反省会をやって、まあ「前回の公演の、反省会やりましょう」みたいな、一人ずつ意見出して、「あこういう意見出ました、どうしましょうか」、でも1時間2時間くらいかかるじゃん。（中略）だけど、ちよっ、うち（韓国）のが文化早く早くっていうタイプ、韓国、なんか、トピックを決め切る、どうするかみたいな、選択肢がある時に、まあ韓国スタイルだったらリーダーがこうやろうみたいな、それで終わりなんだけど。そういう部分でも1時間2時間くらいだらだら話すから、また投票してなにか、5対5になったらまた最初から話してなにか、なにしてるの今みたいな、リーダーが決めようよ。そういう部分がちょっと多かった、ああ俺もう先帰るみたいな、勝手にしろ。

聞き取り記録 11 で説明されているのは、サークルの公演後に開催された反省会の場面である。そこでドヒョンは、意見交換と過程を重視する意思決定の仕方を支配文化の特徴として認識している様子である（「一人ずつ意見出して」「投票してなにか、5対5になったらまた最初から話して」）。また聞き取りのなかで、当時の経験を振り返って説明するために、彼はある SNS で流行っていた風刺画を例として持ち出した。その風刺画は、各国の人々が会議をする様子とその結末を誇張して描くことで、各国の意思決定の特徴をデフォルメして説明したものであったが、なかでも日本の意思決定の特徴は、全く結論に至らずに延々と会議が続けられる様子で表現されていた。

このように課外活動は、外国人留学生が支配文化の規範を認識する上で有効な留学経験の一つであることは間違いない。しかしながら外国人留学生にとって、そもそもサークルや部活動に継続的に参加すること自体が容易ではない状況がある。本研究の調査対象者の間でも、生計を維持するためのアルバイトとの時間の兼ね合いや、日本人学生との意思疎通や親密な関係を作ることが難しいという理由から、むしろ課外活動に参加することの障壁を主張する声の方が目立っていた。前掲の宇翔とドヒョンが継続的に課外活動に参加できたのも、活動内容が楽器や踊りなど言語による意思疎通の比重が低かったこと、また在籍していた大学が国際化を目標として掲げており、外国人留学生の比率も高かったことなど、複数の条件が揃っていたために可能になったものと思われる。

3 学業

これまで検討したアルバイトおよび課外活動と比べて、現在の勤務において役立った留学時代の経験として学業と日本人学生との交友関係を挙げた調査対象者はごく少数であっ

た²⁵。以下では、順番にこれらの経験の中身を描写するとともに、それらの経験が雇用後の勤務において役立つという評価になぜ乏しいのか、考えられる理由を説明したい。

まず留学先の教育機関での学業が雇用後の勤務において役立っていると回答した者は片手で余裕を持って数えられる人数しかいなかった。しかもこれに該当するのは、大学院修士課程修了以上の学歴を持ち、雇用後の職務との関連が比較的明確な理系分野を専門とする調査対象者に限られた。たとえば地方の建設業大手であるI社でエンジニアとして勤務するタン（ベトナム・男性・大学院修士課程修了）は、荒っぽい現場作業者たちとの日本語での意思疎通に手を焼きながらも、自身が職場で信頼を得ていると強い自信を示していた。その理由は、建設工程で必要とされる特殊な分析をするためのソフトウェアを扱うことができるのが、職場で自分だけであるというものであった。タンは、大学院在学中に当該のソフトウェアと類似の製品の使い方に慣れ親しんでおり、専門である工学分野の分析も得意としていたことから、勤務開始後には即戦力として先述した分析業務で活躍していると自己評価していた。

これ以外には、いわゆる「日本事情」や「日本の社会と文化」など日本社会の概要について教える講義や異文化間コミュニケーションの講義などの機会に、支配文化に関する表層的な認識を得て、それを日常生活や普段の対人関係の解釈に活用しているであろう例が散見された。また学業そのものではないが、理系分野の研究室に所属する外国人留学生在が、研究室内の先輩後輩間の上下関係や設定されたコアタイムよりも長い時間入室しなければいけない雰囲気や、雇用後に直面する勤務の様子となぞらえている例があった。しかし全般的には、雇用後の勤務への有用性という観点から見た場合、やはり在学中の学業への評価は低調であった。

ただし注意しなければならないのは、実はこうした事態は決して元留学生外国人社員に限ったものではなく、むしろ日本社会の被雇用者一般が在学中に得た学習成果とその後の労働市場での勤務との間に明確な関連を見出しにくい状況に置かれていることである。労働学者の濱口桂一郎は、いわゆる日本型雇用の特徴として「職務という概念が希薄」（濱口, 2009, p.3）であることを指摘している。すなわち濱口によると、日本型雇用においては、個々の被雇用者が従事する個別の職務が雇用契約によって定められておらず、それは使用者によるその都度の命令によって決まる仕組みとなっている。このことは、個々の社

²⁵ このような結果は、調査者の聞き取りの仕方に不備があったことも原因である。「留学時代の経験のなかで、現在働く上で役に立っているものは何ですか」というオープンクエスチョンの形式で質問し、調査対象者からアルバイトや課外活動という回答が最初に返ってきた後、調査者は続けてそれ以外の経験について個別に尋ねることをしていなかった。そのため上記の結果は、雇用後の勤務において学業や日本人学生との交友関係が役に立たないということを意味しない。しかし少なくとも当該の結果は、雇用後の勤務において役立つかどうかを指標として留学経験を序列づけた場合に、学業と日本人学生との交友関係の順位が相対的に低いことを証拠立てているとはいえるだろう。

員の業績評価が、その範囲が不明確な職務における達成ではなく、「人物」や「人柄」「努力」など抽象的な指標に基づいてなされる状況を生むことになった（小熊, 2019, p.142）。このように個々の職務が軽視され、代わりに抽象的な人物特性や会社への献身性が評価される状況にあっては、元留学生外国人社員も含めた被雇用者一般にとって、教育機関で身につけた専門的な知識や技能が雇用後の勤務に役立つという感覚を得ることは難しい。こうした事態は、教育学の視点から、教育が若者を職業生活に向けて実質的に準備させる機能の不全として「『教育の職業的意義』の欠如」（本田, 2005, p.20）と呼ばれている。

4 日本人学生との交友関係

次に日本人学生との交友関係はどうだろうか。そもそも外国人留学生と日本人学生との交友関係が低調であることは、高等教育や留学生教育の分野において長く指摘されてきた（坪井, 1999；横田・白土, 2004）。本研究の調査対象者の大半から「日本人学生と仲良くなるのは難しい」という見解が聞かれたことから、そうした状況は今日においてもさほど改善されてないように思われる。調査対象者から多く聞かれたのは、日本人学生との間に見えない壁を感じ、その原因を「消極的」や「シャイ」などと表現される日本人学生の内的資質に求める意見や、日本人学生との間で一定程度までは関係が進展しても、各自の目線で十分に親しいと評価できる水準にまで関係が深まらないという悩みであった。

たとえばドゥイ（インドネシア・女性・専門学校卒業）は、日本人学生について「やっぱり冷たいやんな」と表現し、在学中のアルバイト先で同僚であった日本人学生と友達になっても「やっぱり壁があるみたい」と感じていた。そのため、これらの日本人学生の友達と単発的に出かけたり集まることはあっても、それ以降も関係を継続したり深めたりすることにはつながらなかったようである。聞き取りの時点で、彼女は専門学校を卒業後に関西地方でサービス業大手のI社に勤務を開始したところであり、既に日本語能力試験N1のスコアも取得し滞日期間も3年以上になっていたが、「日本人の良い友達がいなくて、ここは日本なのに。なぜだろう、友達が皆外国人」と苦笑するような状況は変わっていなかった。また関東地方のサービス業M社で勤務するラコト（マダガスカル・女性・大学院修士過程修了）も、自身の留学経験を振り返って「日本人と友達になることに本当に苦慮した（really struggled）」と語っている。ラコトにとって「友達」とは本当に親しくて何でも話せるような存在のことであったが、彼女が在学中に実際に得られたのは、そのような意味での「友達」ではなく「知り合い（acquaintances）」程度の付き合いであった。たしかに彼女の日本語能力は聞き取り時点でもまだ初級程度であったが、英語を流暢に話せる日本人学生との間でも結果は同じであったことから、彼女は自身が置かれた状況は日本語能力のせいではないと考えていた。ラコトは「日本人との親しい関係がないのに

日本に住んでいる意味は何なの」と訴えるなど、聞き取りの最中にも頻繁に日本人との関係の欠如について触れていた。

ただし日本人学生をひとまとめに扱うべきではない。一部の調査対象者からは、特定の種類の日本人学生はより親しみやすく仲良くなりやすいという意見が聞かれた。これに含まれる日本人学生は、主に英語や海外体験に興味関心を持っている者や、国際的な性格の強い学部ないし課外活動に所属している者である。なお次章で触れるが、このように海外への興味関心や国際性などの基準によって日本人という集合内部を区分して類型化する認識は、労働市場へ移行した後に職場で出会った日本人社員に対しても同様に見られた。

以上に述べたような状況を乗り越えて、とにかくも日本人学生と親密な関係を築けた数少ない調査対象者は、その関係から日本人や日本社会に対する深い洞察を得ていた。たとえば次節で改めて取り上げるカビール（インド・男性・学部卒業）は、地方私立大学に在学中に日本人の女子学生と交際していたが、彼はこの日本人の恋人との親密な関係について「日本人についてもっと、理解することができた、日本人は、ある場面で、何を優先するかとか、……日本人にとって何が大切かとか、日本人にとってキャリアとか、どういう考え方持ってるのか」と振り返った。特にカビールにとって驚きだったのは、当時交際していた日本人の恋人が日本社会や自身の将来について明るい展望を持っておらず、職業キャリアの面で上昇志向に乏しいことであった。第2章でも指摘したが、東南アジアやアフリカなど特定地域出身の調査対象者の間では、日本社会に対して先進的な技術国というイメージが根強く、その内部の否定的側面には目が向けられにくい。そのため一部の外国人留学生にとって、昨今の日本社会において若年層を中心に広がっているとされる、競争意識の弛緩や現在および将来の日本社会に対する悲観的意見などは想像し難い。この点はカビールにとっても同様であり、彼は在学中の恋人との関係の中でこのような日本人の価値意識の変容に初めて気づき、後に関東地方の電気機器業 F 社に採用され勤務を始めた後にも、同僚の間に同様の意識を見出していた。

第4節 先行する留学経験の影響

前節で説明した留学経験の内容を踏まえた上で、先行する留学経験のなかで得られた支配文化に関する認識が、雇用後の勤務における文化的適応の様態にどのように影響するかを明らかにすることが本節の課題である。以下では、ユナ（韓国・女性・専門学校卒業）とカビール（インド・男性・学部卒業）という2名の元留学生外国人社員の事例を中心に考察を進める。両名の事例には、先行する留学経験が労働領域での文化的適応に影響を与えていることを共通して確認できるが、その影響のあり方は非常に対照的である。ここでは2名の事例を、先行する留学経験が労働領域での文化的適応に与える影響の2つの異なるパターンを典型的に示すものとして取り上げる。ここで「パターン」とは、あくまでも先行する留学経験による影響の種類を類型化したものであり、ある調査対象者の文化

的適応のあり方が総体としていずれかのパターンに排他的に属することを想定したのではない。実際に支配文化への準拠が極端に進展しているごく少数の例外的な事例を除けば、各調査対象者が語る文化的適応の様子には、以下で説明する両方のパターンが含まれていた。

1 ユナの事例

はじめに紹介するユナ（韓国・女性・短期大学卒業）の事例では、留学経験を通じて認知的次元と情動的次元における予備的な文化的適応が準備されており、それが雇用後の勤務での情動的次元と行動的次元における文化的適応を促進している。これは先行する留学経験が労働領域での文化的適応に明確に肯定的な影響を与えるパターンであり、ユナ以外にも本研究の調査対象者の間で広く確認できたパターンである。

ユナは、当時人気があった日本語で歌う韓国のアイドルグループへの憧れから、韓国の高学校在学中に日本語の学習を始めた。高校と並行して日本語学習のための塾にも通っていた彼女は、韓国国内で日本語能力試験 N2 に合格し、高校を卒業する前には既に卒業後の進路として日本留学を決めていたという。その後、彼女は韓国の卒業高校と姉妹校提携を結んでいた日本国内の地方の短期大学に進学し、日本での留学生生活を無事に開始した。聞き取りを実施した時点で当該の短期大学を卒業してから既に5年が経過していたためか、ユナの留学経験の記憶はかなり薄れていた。そのため聞き取りのなかでは、日本語学習に精を出したことや学祭および部活に参加したこと、そして頻繁に一緒に遊びに出かけた数名の日本人学生との交友関係が断片的に語られるばかりであった。そのなかで彼女が唯一鮮明に想起したのが、所属していた部活の公演のために旅先で滞在した b ホテルでの次のような出来事であった。

【聞き取り記録 12】

大阪の b ホテル、に泊まったことがあるんですけど。（中略）スタッフが（朝食券を）渡し忘れて、それを、次の日に、実際朝食食べに行った時に朝食券がないことに気づいて、ないないってなって、（中略）座って待ってたらスタッフの方が持って来てくださったんですけど、それを、韓国だったら、「すみませんでした」って渡すのに、ここ、膝をついて、「すみませんでした」って「申し訳ございませんでした」って、言って渡してくれたんですね、それがめっちゃショックで、「えこまでするの」って、（中略）良い意味のショックで。（中略）ちゃんとしてくれる、日本のホテルってこうなんだって思って、すごいかっこいいって思ったんですね。

聞き取り記録 12 では、宿泊先のホテル従業員の接客に触れた機会に、ユナが支配文化の労働規範を認識するに至ったことが克明に語られている。そこで彼女が認識した接客業

における労働規範の内容は、サービスに不備があった場合には膝をついてまで謝罪することの裏返しにある、丁寧で気遣いが行き届いた質の高いサービスを提供することへのこだわりであった。それは前節でカマウ（ケニア・男性・学部卒業）がやはりホテルでのアルバイトを通じて認識した、宿泊客に対する「思いやり」や「大切さ」などの接客規範と重なる内容である。またユナの場合には、韓国での接客態度との比較において、支配文化の労働規範がより好ましく優れているという評価（「ちゃんとしてくれる」「すごいかっこいい」）を与えられている。これらのことは、ユナが接客業における支配文化の労働規範を認識するとともに、さらにそれを積極的に受け入れて従おうとする意欲を喚起させていたことを示しており、先行する留学経験が認知的次元と情動的次元の両方における予備的な文化的適応を準備していたと分析できる。

このbホテルでの経験が彼女のキャリアにとっての転機となり、アイドルグループへの憧れという単純な動機から始まった留学であったが、ユナは短期大学を卒業後も日本に残って就職することを決断した。彼女は、同じ短期大学の友人であった韓国人留学生が彼女を残して全員帰国してしまったために、また様々な事情があり短期大学を卒業後に特定活動の在留資格で就職活動を始めたことから、既に日本人学生の友人も卒業して別の地域に移動してしまっていたために、ほとんど誰にも頼ることができずに一人で就職活動に取り組まなければならなかった。そのような状況においても、彼女は関連するウェブサイトなどを参考に就職活動の手順やノウハウを独力で学び、「こいつ外国人だから、（エントリーシートや企業に提出するその他の書類について）こういうのしか書けないんだって思われたくないから、出来るだけついていきたい」という姿勢で就職活動に取り組み²⁶、最終的に特定活動の在留資格でアルバイトとして勤務していたcホテルにそのまま社員として採用された。

ユナの話を書く限り、アルバイトから社員に立場を変えての勤務は必ずしも順風満帆ではなかったように思われる。cホテルにおいて、彼女は上司からのパワーハラスメントや劣悪な労働条件に直面し、また接客業特有のビジネス敬語や日本語での電話対応にも苦手意識を持っていた。しかし、日本人学生並みに追いつこうと自力で努力した就職活動の時と同様、ユナは「慣れてきたら、そういうの（日本語での電話対応）は、自分的には難しいんですけど、だけど一応頑張っ、そんなにその、他の日本人の人たちと同じように（できるようになりたいと）、思ってたから」と語るなど、日本人社員と対等に勤務できるようにビジネス場面での日本語習得に努力を重ねていった。また前述した部活の旅先のbホテルで認識した支配文化の労働規範への肯定的評価は雇用後も彼女の内で持続しており、当時勤務していたcホテルで接客の機会が制限されていたり十分に時間を費やせない

²⁶ 前章での分析枠組みに当てはめれば、ここで紹介したユナの就職活動時点での社会統合の様相は〈同一性の活用〉という意味づけのバリエーションに該当する。

ことに不満を抱いたことから、「(当時の勤務先の c ホテルが) 私の思ってたそういうイメージじゃなかったから、だからもっと大きいホテルに行きたいなって思って」、別のより規模の大きい d ホテルへ転職した。

ユナへの聞き取りは、この d ホテルへの転職後に行われたのだが、その時点で彼女は一人前のホテルスタッフとしての自覚と自信を身につけていた。筆者が「支配文化の労働規範に慣れたか」という趣旨の質問を投げかけたところ、彼女は現在の勤務について次のように語った。

【聞き取り記録 13】

慣れちゃってます。基本お客さんから言われたことは、こう、やってあげようとしてるから日本は。

今働いてて思うのも、こう、接客の時に、お客さんから、無理矢理な、リクエスト、を言われたら、韓国は、「いやそれだめです」とか、言えるんですはっきり。でも、一応、ここ(日本)だったら、申し訳ないですけどなんとかなんとかで、ちゃんと説明をするじゃないですか、で一応こっちは悪くないけど、「申し訳ないです」とか言うけども、韓国はそういうの一切ないから、(中略) 逆に私は韓国に帰ったら、大丈夫かなって。

聞き取り記録 13 は、ユナの労働領域における文化的適応の様相を表している。まず宿泊客からの依頼を断る際の対応例(「ちゃんと説明をする」「一応こっちは悪くないけど、申し訳ないですとか言う」)からは、彼女が先行する留学経験で認識を得た支配文化の労働規範の通りに、丁寧で気遣いを込めた接客を実践していることが分かる。さらに重要なことは、韓国に帰国した際の再適応を心配する様子(「韓国に帰ったら、大丈夫かな」)に見られるように、彼女が当該の労働規範を十全に受容しており、それに従って働くことに違和感すら持っていないことである(「慣れちゃってます」)。このようにユナが支配文化の労働規範を積極的に受け入れて従おうとする意欲を持ち、なおかつ当該の規範に従って実際に行動できているのには、彼女が在学中に当該の規範を明確に認識し、さらにそれに対して肯定的な意見を育んでいたこととの連続性を見出すことができよう。すなわち先行する留学経験を通じて準備された認知的次元と情動的次元での予備的な文化的適応が、労働領域において情動的次元と行動的次元の両方の次元における文化的適応を促進していたと捉えられる。

以上に詳述したユナの事例を総合すると、先行する留学経験が労働領域において認知的次元・情動的次元・行動的次元という3つの次元で一貫した文化的適応を促進している。この先行する留学経験による影響の第1のパターンは、留学経験の成果として支配文化へ

の予備的な適応が培われることを理由として、元留学生外国人社員を「適応が容易な移民」として理想視した姿で描写する既存の表象と合致する。

2 カビールの事例

次に説明するカビール（インド・男性・学部卒業）の事例では、先行する留学経験の影響はより複雑な様相を呈している。ここでは第1のパターンと同様に、留学経験を通じて認知的次元における予備的な文化的適応が準備される一方で、それが労働領域での文化的適応に与える影響を見れば、情動的次元と行動的次元において異なる結果が生じていることが分かる。この先行する留学経験による影響の第2のパターンも、約3～4割の調査対象者に確認することができた。

カビールの場合、日本留学という進路は偶然が重なった結果として生じたものであった。それまで彼の進路選択には親族の意向が強く反映されており、インド国内の有名 e 大学への入学は祖父と父の希望に従ったものであり、同大学で在籍した f 学部もカビール自身の希望を顧みることなく祖父の判断で決められたものであった。しかし祖父と父を中心とした親族によって定められた進路に馴染むことができなかつたため、カビールはせっかく入学した e 大学を結局1年で中退してしまった。その後、彼は幼少の時から地理が好きで海外事情にも関心が強かつたことから、次の進路として海外留学を検討するようになった。そこで登録していた海外留学を斡旋するウェブサイトからたまたま紹介されたのが、日本国内のある地方私立大学であり、同大学の国際的なキャンパス環境に強く心を惹かれたカビールは日本留学を決意した。このように偶然に導かれての来日ではあつたが、その後、カビールは充実した留学生生活を過ごした。留学先の大学が国際化に力を入れており、在籍している日本人学生も国際志向が強かつたという環境によるところもあるだろうが、「私、日本人の友達も多かつた」と語るように、彼と日本人学生との交友関係は良好であつた。「ちょっと日本語分からないから誰か教えてくださいませんか」と SNS に投稿し、日本語授業の宿題を手伝ってもらっていたなどのエピソードからは、彼が日本人学生と一緒にの集団に溶け込んでおり、気の置けない関係を築けていた様子が窺える。また前節でも紹介したように、彼は本研究の調査対象者の中では数少ない日本人学生との親密な関係の形成に至つた一人であり、同級生であつた日本人の恋人との関係のなかで、彼は日本人や日本社会に対する理解をより一層深めていた。

そして雇用後の勤務における文化的適応への影響という観点からは、やはりアルバイトと課外活動という2つの経験がカビールにとつても重要であつた。まずアルバイトに関しては、彼は在学中にサービス業 g 社での販売から物流会社での仕分け作業まで多種多様なアルバイトを経験していた。彼は当時を振り返り、次のようにそれらの経験の重要性を強調していた。

【聞き取り記録 14】

特になにか仕事の場面だと、特にアルバイトが、日本の職場での behavior とか、そういうところが、会社に入る前に経験できたのはすごい（重要だと思う）。それもあとさっき言ったように、**process** が重要だという考え方も、アルバイトの時からあった。

g の方でも、その話し方とかも、お客さんが来たらこういう風に話してくださいとか、そこでなにかステップみたいな書いてあって、で大体みんな同じ感じで仕事してる。

聞き取り記録 14 には、カビールが在学中の複数のアルバイトを通じて支配文化において重視される仕事の考え方を認識していたことが表されている。彼が複数のアルバイトで共通して重視されていた労働規範として抽出したのは、仕事の過程と手順が定められており、その定められた通りに仕事を進める（「ステップみたいな書いてあって、で大体みんな同じ感じで仕事してる」というものであった。そしてこのようなカビールの表現を借りれば「**process** が重要」という考え方があることは、労働領域における支配文化の特徴として複数の調査対象者が指摘するところでもある。カビールは、先行する留学経験を通じて認知的次元における文化的適応をあらかじめ達成していたといえる。

また彼は、在学中に取り組んだ複数の課外活動もやはり重要な経験として振り返っていた。それらの課外活動は、日本国外で開催された国際的なイベントへボランティアとして派遣されて活動したり、学内で複数の国・地域の学生が集うサークルのリーダーとしてイベントの企画・運営をしたことなど、いずれも国際的な環境であったという共通点を持つ。これらの課外活動は、カビールが「経験から学ぶ」と振り返ったように、いくつかの学びを彼に与えていた。ひとつには「異文化、いろんな言語とかも違って文化も違う人たちと、一緒に働い、た経験が、一番大きい」という彼の発言にもあるように、それらの課外活動を通じて彼は多文化の背景を持つ人々との協働に自信を持つとともに価値を見出すようになっていた。そしてもうひとつに、それらの課外活動は、先述した支配文化の労働規範とは異なる仕事の考え方に彼の目を開かせるものであった。支配文化の労働規範では定められた過程と手順を踏むことが重視される一方で、それらの課外活動では過程と手順が定型化されていないために、むしろ不測の事態に臨機応変に対応して柔軟に意思決定できるか（「どういう風に **improvise** して、その問題を解決できるということは **process** とかも関係なく、そこは結果が重要」）が鍵であった。

このように充実した留学生生活を過ごした後、カビールは次に挙げるいくつかの理由で日本国内で就職活動を始めた。ひとつには、前述した進路選択のエピソードに代表される親族との拘束的な関係が待っている母国よりも、彼が日本社会の個人主義的な側面により居

心地の良さを感じるようになっていたことである²⁷。またせっかく習得した日本語を活用したいと考えたこと、日本国内の大卒という条件では日本国内での就職が一番容易であった²⁸ということも理由であった。ただし日本国内で就職するにしても、彼が企業選びで重視したのは、課外活動を通じてその魅力に触れた、国際的な環境で多文化の背景を持つ人々と協働できることであった。実際に彼が就職活動の自己アピールにおいて、自身の「グローバル」な「外国人」としての特徴を強調していたことは、第2章でも論じたとおりである。その後、カビールは順調に複数企業から内定を獲得した末に、事業の国際化や社内の多様性において先進的と名高い関東地方のF社に就職を決めた。

聞き取りを実施した時点で勤務初年度を終えようとしているところであったカビールは既に配属替えを1度経験しており、新旧の配属先での勤務経験に全く対照的な評価を与えていた。最初の配属先では、チームリーダーを務める上司が海外駐在経験を持ち英語にも堪能であった。この上司の見守る下で、カビールは英国やインドの取引先企業との電話会議の対応を任せられ、生き生きと働いていた。また彼曰く、チーム内の雰囲気は「すごく、straightforward」であり、彼は会議でも遠慮することなく発言できていたという。ところが次に配属されたチームでは、彼が「多分30年くらい、古い会社なんか雰囲気に感じる」と述べる程に状況が一変する。新しいチームリーダーの上司は海外経験がなく、さらに勤務内で英語が使用されることにも否定的であった。たとえばカビールがオンライン学習サイトのメニュー画面を英語表示で閲覧していると、当該の上司から「それ日本語でやった方が良くないじゃないの」という指摘を受けたという。またカビールから見て当該の上司は独善的な傾向があり、チーム内の風通しも良くない状態である。カビールは、新しい配属先のチームにおける労働規範を次のように説明している。

【聞き取り記録 15】

今のチームだったら、私が、思うのは、結果よりも processの方が、このやり、このなんか、なんていうんですかね、ルールとして決めてるこのやり方でやってほしい。
このやり方で私をもっと早いやり方が別にあったかも、あるかもしれないけど、この

²⁷ カビールは、日本の社会文化の好きな側面として、「人間関係とか、人間関係とか。その freedom というか、その、私のことは私自分で決めて良いみたいな、そういう何か、他の人のことに、あんまり手入れない」ことを挙げている。この発言が自らの進路選択に干渉した母国の親族を念頭に置いたものであるとすれば、カビールにとって日本で就職する選択は母国の親族との関係の選択と重なっていたと捉えられる。

²⁸ 一部の外国人留学生にとって、新規学卒一括採用の制度であれば事前の職務経験が必要とされないこと、また留学期間中に日本就職のネットワークやノウハウが培われたことで、他国よりも日本で就職できる見込みが高くなっていることなどが、日本に残って就職する主要な理由になっていることが指摘されている（園田, 2019）。

やり方でいかなきゃいけない、でもこれで結果が遅くなっても、問題ない、という考え方。

新しい配属先でカビールは、あるプロジェクトの担当を任され、その各行程で必要とされる資料作成に取り組んでいる。ところが当初に定められたプロジェクトの手順を変更したり改善しようと彼が提案しても上司に受け付けてもらえず、資料を作成しては上司による確認と修正が繰り返されているという。このような経験が続いたことから、彼は聞き取り記録 15 にあるように「結果よりも process」が重視されるという仕事の進め方を見出している。ただし定められた過程と手順に従うことを重視する支配文化の労働規範は、カビールにとって初めて接するものではなく、先行する留学経験でのアルバイトを通じて既知のものである。カビール自身も、先行する留学経験と雇用後の勤務経験の間での連続性を認識しており、上述した新しいチームリーダーの上司との折衝を数度繰り返した後からは、在学中のアルバイトの経験を参照することで、当該の労働規範に従って黙々と働くように努めている様子であった。本人が「やっぱりアルバイトとかしてなかったら本当に、会社の、その仕事に慣れないと思う。海外の働き方と、全く違うから。いきなり会社に入ると、ギャップがあるからちょっと。（中略）アルバイトだと少しずつ慣れてくから、とても重要だと思う」と振り返るように、カビールが労働領域で支配文化の規範に従って勤務できているのは、在学中に当該の文化的規範をあらかじめ認識できていたことによる影響が大きい。すなわち留学経験を通じて達成された認知的次元での予備的な文化的適応が「慣れ」を与え「ギャップ」を埋める働きをすることで、労働領域での行動的次元における文化的適応を促進している²⁹。

ところが認知的次元と行動的次元における文化的適応が順調であるのに対して、情動的次元に目を向ければ、労働領域におけるカビールの文化的適応は全く異なる様相を見せる。勤務するなかでの困難を調査者が尋ねたところ、彼は前述した一定の過程と手順に従

²⁹ カビールが行動的次元での文化的適応を高度に達成していることは、聞き取り時の彼の様子にも現れている。聞き取りは補足のための英単語が時折混じる以外は全て日本語で行われたのだが、調査者にとって驚きだったのは、彼の話し方や発音に外国人特有の訛りがほとんど見られなかったことである。また彼は勤務先 F 社に対して否定的な発言をする際は、「ごめんなさいその悪口ばかり、そういう目的じゃないですけど」などと補足をつけ加えることで、聞き手である調査者への配慮を欠かすことがなかった。このような日本語の自然な発音や配慮が行き届いた態度は、恋人との親密な関係も含めて彼が日本人と築いた良好な関係の中で体得されたものと推測される。

うことが重視される労働規範に言及し、当該の労働規範に従って働くことについて「我慢しないとイケない」と述べた。

【聞き取り記録 16】

基本、多分日本ってみんな、その、ルールを決まってて、どうしてもそれを守るっていう、考え方、まあ多分うちの会社もそうだと思うんですけど。で、それは、なにかケースバイケースであんまり考えない。（中略）そこは、多分、ちょっとケースバイケースで考えると、もうちょっと上手く、いろんななんか対応できるんじゃないのかな、と思うけど。

聞き取り記録 16 からは、カビールの労働領域での文化的適応の様相がより複雑であることが理解できる。彼は現在のチームリーダーである上司の手前、支配文化の労働規範によって要請されるとおりに従順に働いてはいるが、実は内心では当該の規範に納得しておらず（「ケースバイケースで考えると、もうちょっと上手く、いろんななんか対応できるんじゃないのかな」）、違和感を抱えたまま「我慢」して従っているのが実状である。先にカビールは、先行する留学経験（＝アルバイト）が労働領域での文化的適応に役立っていることを主張し、さらに実際に支配文化の労働規範に従って勤務できていいる。しかし行動的次元において外形的には首尾良く文化的適応を達成しているように見えるのとは裏腹に、情動的次元においては当該の労働規範を積極的には受容しておらず、行動的次元と情動的次元の間にズレが生じてしまっている。つまり先行する留学経験において達成された認知的次元での予備的な文化的適応は、労働領域において行動的次元での文化的適応を促進する一方で、情動的次元での文化的適応を達成するまでには至っていない。これにはカビールが在学中の課外活動を通じて、支配文化の労働規範を相対化するような視点を備えていたことも関係しているであろう。

ここまで説明してきたカビールの事例をまとめると、先行する留学経験は労働領域において認知的次元・情動的次元・行動的次元という3つの次元で首尾一貫した文化的適応をもたらすことはできていない。先行する留学経験は、労働領域における行動的次元での文化的適応を促進しているものの、情動的次元での文化的適応への影響は限定的である。この先行する留学経験による影響の第2のパターンは、3つの次元の間で文化的適応の様相に食い違いが生じていることを明らかにしており、それは「適応が容易な移民」という既存の表象を完全に否定しないまでも、部分的に問い直す結果である。

第5節 小括

本章では、先行する留学経験を通じて形成される支配文化に対する耐性が、労働領域での支配文化への準拠にどのように影響するのかという問いを立て、そのために雇用前の教

育機関における留学経験と雇用後の労働市場における勤務経験という2つの時点での文化的適応の様相にどのような関連があるかを分析してきた。そうした検討は、先行する留学経験が労働領域での文化的適応を促進するという前提に立って、元留学生外国人社員を「適応が容易な移民」として理想視して表象する既存の言説に対して解毒剤を処方することも意図していた。

分析の結果として、本章では先行する留学経験が労働領域での文化的適応に与える影響のあり方として次の2つのパターンを見出した。第1のパターンにおいては、先行する留学経験を通じて準備された認知的次元と情動的次元での予備的な文化的適応が、労働領域において認知的次元・情動的次元・行動的次元という3つの次元で一貫した文化的適応を促進していた。これは先行する留学経験が労働領域での文化的適応に肯定的な影響を与えることを意味しており、「適応が容易な移民」として描かれる元留学外国人社員に関する既存の表象と合致する。ところが第2のパターンでは、先行する留学経験の影響のあり方はより複雑である。先行する留学経験によって用意された認知的次元での予備的な文化的適応は、労働領域において認知的次元と行動的次元での文化的適応を促進する一方で、情動的次元では文化的適応を十分に達成するには至っておらず、認知的次元および行動的次元と情動的次元の間で文化的適応の様相に食い違いが生じてしまっている。

こうした「食い違い」は、留学経験の成果としての予備的な文化的適応が、労働領域において情動的次元では支配的な労働規範を受容できていないにも関わらず、行動的次元で当該の労働規範に外形的に従うよう促すことで生じていると考えられる。いわば先行する留学経験は、元留学生外国人社員に内心の違和感を抑え込ませ、外形的な同調行動を取ることを納得させる装置として働いている。すると先行する留学経験は、支配文化に対する予備的な文化的適応を準備する（第1のパターン）のと同時に、文化的適応の不調を外部に表示させにくい傾向をも元留学生外国人社員の内に作り出す（第2のパターン）といえる。この考察から浮かび上がってくるのは、先行する留学経験による利点を部分的に享受しながら（あるいは利点を部分的にでも享受しているからこそ）、文化的不適応のリスクを潜在化させやすい外国人材としての元留学生外国人社員の姿である。こうして本章が見出した文化的不適応のリスクの潜在化³⁰という発見は、先行する留学経験の成果として見込まれる予備的な文化的適応に過大な期待をかけて、元留学生外国人社員を「適応が容易な移民」として理想視する既存の表象に一部修正を迫るものである。

³⁰ この「潜在化」は、行動的次元で支配文化への準拠を実行できているが、情動的次元で支配文化への準拠に違和感が残っているという意味で、準拠先の調整・交渉が着実に遂行された後も文化的不適応のリスクが消失していない状態として捉えられる。

第4章 労働領域における複数文化間での準拠先の調整・交渉

本章の課題は、元留学生外国人社員がより有意義に働き生きることを意図して、労働領域において支配文化と代替文化の間でどのように準拠先を調整・交渉しているのかを分析することである。具体的には、以下の順序で論を進めていく。はじめに第1節では、企業環境という場の固有性を踏まえ、元留学生外国人社員による複数文化間での準拠先の調整・交渉の実践が、社内外の様々な要因によってどのように重層的に条件づけられて生じているのか説明する。次に第2節では、主に6名の元留学生外国人社員の事例を詳細に検討することで、複数文化間で準拠先の調整・交渉が実践されるバリエーションを記述する。最後に第3節では、それまでの議論を整理した上で、複数文化間での準拠先の調整・交渉に含まれる多様性と複雑性を指摘する。

第1節 準拠先の調整・交渉を条件づける諸要因

元留学生外国人社員は、労働領域において支配文化と代替文化の間で全く自由自在に準拠先を調整・交渉できるわけではない。それらの実践は、個別文化への準拠を促進あるいは阻害する社内外の様々な要因によって重層的に条件づけられて生じている。本節では、これらのうち特に労働領域に特徴的な要因を中心にその影響の存り様を検討していく。具体的に取り上げるのは、職務、職場の人員構成、経営戦略、そして企業関係者によるマクロな言説である。

1 職務

労働領域に固有の要因の一つに職務がある。元留学生外国人社員がどのような職務に従事するのは、勤務内で使用される言語や資質・能力および勤務内での人間関係の種類や範囲を左右することによって、複数文化間での準拠先の調整・交渉に間接的に影響を与えると考えられる。

出入国在留管理庁による統計「留学生の日本企業等への就職状況について」では、毎年採用された（「留学」の在留資格から就労を目的とした在留資格への変更が許可された）元留学生外国人社員の職務内容が調査されている。同統計の結果はストック値ではなく単年の値ではあるが、複数年分の結果をまとめて検討することで、元留学生外国人社員が就いている職務の大まかな傾向を把握することはできる。以下では、回答が複数選択方式になった平成28年度以降の調査結果を中心に確認しよう。

まず指摘できるのは、外国人であることに関連の深い職務が毎年上位に並ぶ傾向にあることである。平成28年以降、一貫して最多回答を占めているのは「翻訳・通訳」である。ただし、その全体構成比は徐々に低下傾向にあり、平成末から令和元年度にかけて2割強を維持していたのが、令和2年度には20.6%、令和3年度には17.1%となっている。また「海外業務」および「貿易業務」や「海外取引業務」も継続して上位に位置してい

る。平成 30 年度までは「海外業務」と「貿易業務」が合わせて 10%強を構成していたが、令和元年度以降はこの 2 項目が統合されて「海外取引業務」に置き換えられ 10%前後を占めるようになっている。なお、「教育」も令和 3 年度を除いて毎年約 2～3%を記録しているが、これは企業や外国語学校での語学講師としての就労を主に表していると考えられる。

これら「翻訳・通訳」「海外取引業務」（「海外業務」「貿易業務」）および「教育」は、いわば外国人に特有とされる資質・能力を生かした職務である。なかでも「海外取引業務」は、翻訳・通訳の要素も含みながらも言語面だけに限定されず、「外国の文化に基盤を有する思考又は感受性」を基盤として日本と海外を折衝する「リエゾン業務」に相当する（塚崎, 2008, p.41）。するとこれらの職務の数値を合算した 3～4 割というのが、元留学生外国人社員のうち、主たる職務において外国人に特有の資質・能力を活用している者の割合であると推測できる。

次に大きな構成割合を占めるのが企画、営業、販売、そして管理に関する職務群である。年度によって回答項目の名称や区分が変わっているために項目間の対応関係を追っていくが、「企画事務（マーケティング・リサーチ）」「企画事務（広報・宣伝）」「法人営業」「販売・営業」など、一般に文系分野を専攻していた卒業・修了者の受け皿となっている職務が合算されて毎年約 20%を構成している。また元留学生外国人社員の高度な人的資本に対応すると思われる「管理業務（経営者を除く）」が令和 2 年度と 3 年度にそれぞれ 6.1%と 7.2%を記録している。これらの業務は、外国人に特有の資質・能力を反映させる余地が比較的少なく、より日本人社員と区別ない働き方が求められる職務であるといえる。

他にも継続的に選択されているいくつかの職務がある。たとえば採用意欲が旺盛といわれる情報サービス産業での就労を主に表していると考えられる「情報処理・通信技術」

（平成 30 年度までは「技術開発（情報処理分野）」と表記）が毎年約 6～7%、「会計事務」（平成 30 年度までは「会計業務」と表記）が毎年約 3～4%、そして理系分野の大学院修了者が該当すると思われる「技術開発」（令和元年度までは「技術開発（情報処理分野以外）」と表記）と「調査研究」も毎年それぞれ約 4%と 1～3%弱を構成する。これらの職務に共通するのは、国・地域を越えて共有されている体系化された一般的・抽象的技能によって構成されているため、個別文化に依存する要素が少ないことである。

以上のように、元留学生外国人社員に割り当てられる職務内容は、（1）外国人に特有の職務、（2）日本人社員と区別のない職務、（3）一般的・抽象的な技能に基づいた職務の 3 種類に大別される。本節では続けて、各職務に従事することが複数文化間での準拠先の調整・交渉にどのように影響するののかを見ていく。なお前記（序章および第 3 章）したように、「メンバーシップ型」の雇用制度の特徴により、日本企業での勤務においては個々の社員が担当する職務の範囲が明確に定められない傾向にある（濱口, 2013, pp.92-

93)。そのため所属する部署や課での仕事の分担状況や進捗状況に応じて、元留学生外国人社員も上記3種類の職務を複数組み合わせさせて勤務しており、その勤務経験にも複数種類の影響が反映されていると考えられる。

(1) 外国人に特有の職務

先に挙げた「翻訳・通訳」「海外取引業務」および「教育」などの職務は、単に外国人に特有の資質・能力を発揮する機会となるだけではない。それらの職務は、その遂行にあたって外国語や外国文化を必要とするという意味で属人的な性格が強くなりがちであり、結果的に元留学生外国人社員により大きな裁量を与えると予想される。いわばこれら外国人ならではの職務は、元留学生外国人社員が代替文化へ準拠する機会と余地の両方を拡大させると考えられる。

李(中国・女性・大学院修士課程修了)は、地方にある海運業N社の全社員約300名のなかで唯一の外国人社員であり、さらに同社の歴史上で初めての外国人社員でもある。そのような立場に置かれても、李は自身がL社で唯一かつ初めての外国人社員であることに責任を感じると語っており、外国人としての自己意識を強く持ち、臆することなく代替的文化へ準拠して働いて生きる道を模索している様子であった。代替文化へ準拠するにあたって、N社における中国展開のプロジェクトで主導的な役割を任されることになったのは、李にとってまさに絶好の機会であった。彼女曰く、同プロジェクトの業務では「すべてそういう、(自己)主張が強調してやってる」という。

【聞き取り記録17】

実際にたとえば出張する時に、上司にもアドバイスして、スーツは逆に堅苦しいと思われるかもしれないですよって、言えますね。もうちょっとカジュアルな中国人ですし、まあ最初の段階そんなにあの、フォーマルな面会ではないし。(中略)うん、そういうなのが、その逆に、私から上司からにも(伝えて)、まあ全部カジュアルではなくって、ちょっとそういう気軽感が、思われる、格好が良いかもしれないですよ。

聞き取り記録17においては、中国企業との面談を円滑に進める上で李が上司に助言し、彼女の中国国内の商慣行に関する知識が有効に活用されている³¹。そしてそのように李が上司に対して気兼ねなく助言できる状況は、中国人であるということを理由に彼女がプロジェクトにおいて主導的な役割に就いていることでもたらされていると思われる。

³¹ なお鄭(2019)は、このように言語面だけでなく商習慣や貨幣感覚、消費傾向、文化的嗜好性にも習熟して日本企業と現地企業の間を仲介する「文化の実践者」(p.14)の役割を担うことで、在日コリアンも一般労働市場に編入していることを明らかにしている。

このような外国人に特有の職務に就くことによる影響は、宇翔（台湾・男性・学部交換留学）の事例にも確認することができる。第3章でも紹介したように、彼は日本国内の地方私立大学で交換留学生として1年間過ごし、一度帰国して台湾で大学院修士課程と兵役を済ませた後、改めて来日して関東地方のJ社で勤務し始めた。彼が配属されたのは海外マーケティング部であり、その人員構成と業務内容には国際色が強い。また彼が採用された背景には、各部署に最低1人は外国人社員を配置するというJ社の国際戦略があったようである。そのため宇翔は、勤務開始して間もない時期から、英語能力が求められる業務や台湾に関わりのある案件において戦力として頼られることになった。

【聞き取り記録 18】

大体英語の仕事、英語関連の仕事たとえば出張は、その時新人なのに、「君英語ができるので行ってください」みたいな、「あはい」、な感じ。

なんかその台湾人の、顧客、要人とか政府が、会社、うちに、訪問、来る時は、ちょっと一緒に、多分他の新人よりはチャンスが、ちょっと良い機会、一緒に接待したりとか。多分他の新人は、なんか、まあ、なんか、まあ私みたいになんか、台湾人じゃなければ、台湾の会社いきなり接待することははないだろうとは。

聞き取り記録 18においても、やはり高度な英語能力（宇翔の TOEIC スコアは 895 点であり、これは周囲の日本人社員の平均よりも高い）や台湾出身であることを買われて、宇翔は他の新入社員よりも責任ある立場に抜擢されている。そして海外出張や台湾の顧客・要人への接待など、代替文化へ準拠して仕事で活躍する機会を得ている。

以上に挙げた2つの事例は、外国人に特有の職務が、元留学生外国人社員にとって代替文化へ準拠する上で有利な条件を整えることを示している。

（2）日本人社員と区別のない職務

次に日本人社員と区別のない職務においては、日本人社員と日本語によって意思疎通を図り、さらに働き方や仕事の進め方の面でも同僚や上司の日本人社員に同調することが勤務内で円滑に機能するための鍵となる。その過程において、外国人に特有の資質・能力を発揮する余地は限定的になるだろう。そうすると日本人社員と区別のない職務は、元留学生外国人社員に支配文化への準拠を迫る一方で、代替文化への準拠を抑制する効果を持つと予想される。

カマウ（ケニア・男性・学部卒業）は、新卒採用された関東地方の電気機器業で大手のC社に数年勤めた後、現在はその経験を活かしてIT分野で自ら起業している。第2章で紹介したように、カマウは就職活動の時点で支配文化に準拠する強い意欲を強調していた

が、実際に就職後にも、彼は C 社で支配文化に対して受容的に働いていたと振り返っている。その要因のひとつとして考えられるのが、国内営業という他の日本人社員と区別ない職務を担当したことである。C 社全体で見れば外国人社員の在籍数は決して少なくないが、彼が在籍した国内営業を担当する部署は「私外人、1人で、他日本人ばかりで」という状況であった。そうした状況には、カマウ曰く「営業とかしてる人たちがほぼ（日本人）、まあ（会社全体では）外国人多かったですけど、IT で、IT 勉強してる、勉強したい外国人すごく少なかった」という背景があったようである。彼は当時の自身の勤務姿勢を次のように説明している。

【聞き取り記録 19】

（自分自身を）開いてて、ああーやればいいよね、オッケー、やります、で間違えたら、ああ、「この感じじゃなくてこうですよ」とか、オッケーって、うーんうーん、そこは受け入れる側、だったですね。

日本語の仕事やっていく、から、日本語で覚えなないといけないとか、でばっー、いろいろ manual とか、覚えたり、システムのこう、ね、仕事、専門用語とか、覚えたりしてて、でそれ毎日毎日使えるようになってきて。

聞き取り記録 19 には、周囲を日本人社員に囲まれた環境で国内営業という日本人社員と区別ない職務に取り組むにあたって、カマウが「受け入れる側」という立場に身を置き、既存の働き方や仕事の仕方を実直に吸収している様子（「開いてて」「日本語の仕事やっていく、から、日本語で覚えなないといけない」）が表されている。また聞き取りの別の箇所でも、彼は同部署の日本人社員との関係が良好であった理由を、自身が「報連相」を着実に実践していたことに求めている。支配文化へ積極的に準拠しようとするカマウの姿勢は、就職活動時点での「構え」によって方向性を与えられた上で、さらに入社後の日本人社員と区別ない職務によって強化されていたと捉えられる。

次に取り上げるアントン（インドネシア・男性・学部卒業）は、関西地方の電気機器業 O 社に新卒採用された。彼は海外マーケティング部に配属され、東南アジア地域の担当となり、海外の取引先との連絡調整や交渉など外国人に特有の業務ではつらつと勤務していた。しかし他方で、配属部署は相当な激務であり、アントンも他の日本人社員が普段行っている業務を加勢しなければならない状況であった。

【聞き取り記録 20】

俺も、なんかその外人の仕事だけじゃなくて、普通みんなの日本人と同じ仕事しないと、もうちょっと終わらないからさ。だからそこで俺、日本語で見積もりしてるとか、日本のお客さん対応するとか、できくはないんだけど、ただそれより、もっとア

アウトプット生み出せそうな仕事、ありそうだけどね。ただあんまり発揮できなくて、そこは。

聞き取り記録 20 で、アントンは自分が普段担当している外国人に特有の職務を「外人の仕事」、日本人社員と区別ない職務を「日本人と同じ仕事」と表現している。そして後述するように、彼が一部の日本人社員から、外国人に特有の資質・能力を生かして働くことを通じて、日本人とは異なった形で貢献するよう期待されていたことから、ここでの「アウトプット」が代替文化への準拠を指していることがわかる。すなわちアントンは、日本人社員と区別のない職務では、代替文化へ準拠することによる外国人ならではの「アウトプット」を発揮しにくいと捉えている。

これらの事例から、日本人社員と区別のない職務では、支配文化への準拠が働き方の基調となってしまうことがわかる³²。それは裏返せば、代替文化へ準拠する機会が限られていることでもあり、前記したアントンのように外国人としての強みや存在意義を見出しにくくなってしまう。元留学生外国人社員の間で、日本人社員と区別ない職務への評判が芳しくない³³理由はこの点にあると考えられる。

(3) 一般的・抽象的技能に基づいた職務

最後に「情報処理・通信技術」「会計事務」「技術開発」「調査研究」などいくつかの職務は、相当程度に脱文脈化された一般的・抽象的技能に基づいている。そのため元留学生外国人社員がこれらの職務に取り組むにあたって、個別文化への準拠を求められにくいという特徴を持つ。以下では、この職務に該当する2名の元留学生外国人社員の事例を取り上げる。

ミン（中国・女性・大学院修士課程修了）は、関東地方に位置する電気機器業の大手P社にシステム・エンジニアとして新卒採用され、それを機に日本での学生時代の専攻（国際協力学）とは全く関係のないプログラミングに挑戦することになった。彼女は入社して最初の3ヶ月間に課せられたプログラミングの研修に必死でついていき、研修後の実際の

³² Hashimoto (2017) は、日本国内の高度外国人材を、日本国外の学位を有し海外で蓄積した人的資本を活用して勤務するために日本型雇用へ埋め込まれる度合いが低いタイプ1と、日本国内の学位を有し国内で培われた対人・交流スキルに依拠して勤務するために日本型雇用へ埋め込まれる度合いが高いタイプ2に区分しているが、「日本人社員と区別のない職務」に就いている元留学生外国人社員は、まさにこのタイプ2に該当する。

³³ こうした意見は、学術的な調査研究だけでなくビジネス関連のメディアでも頻繁に見聞きされるが、特に元留学生外国人社員の職場での自己認識や自己の存在意義を明らかにした研究（守谷・和田・池田・加賀美, 2017；文・岡村・加賀美, 2018）において明確に確認できる。

配属先でも旺盛にプログラミング技術を学んでいる様子だった。彼女はシステム・エンジニアとしての勤務初年度を次のように振り返っていた。

【聞き取り記録 21】

なにか自分が担当するものはほとんど、もう、ある程度決めてる内容だから、自分があ、たとえばなんか（プログラミング作業の）画面やっててとか、こんな風にしたらいいんじゃないですかとか言ったら、やっぱりね先輩たちは、もうそういうことも考えてる。自分が、ここまで考えるけど皆さんはここまで考える、で「こういう風にしたらどうですか」とか、「あの、こういう風にしたら、どんなどんな」（など自分が提案しても）「それはだめです」とか、すぐ（回答を）返してくれるから。

聞き取り記録 21 で述べられているような、あらかじめ仕事の行程と作業内容が細かく定められ逸脱が許されないという状況は、序章で概観した支配文化の特徴として解釈されてもおかしくない。しかし全くの初学者の立場から熱心にプログラミングに取り組んできたミンは、同じ状況を個別文化へ依存しない一般的なプログラミング技術の習得過程として理解しているようである。むしろ彼女は、既存の仕事の進め方が想定され得る選択肢を考慮した上で最適な行程と作業内容で構成されていることに気づき、「やっぱり自分はまだまだなあ」と自身の未熟さを反省するなど、労働領域での事象は文化差としてよりも単に技能の力量や経験における差として捉えられている。

デン（スーダン・男性・大学院修士課程／博士課程修了）は、地方国立大学で学位を取得した後、ひとまず在学中のアルバイト先企業に正社員として採用されることで落ち着いて就職活動を行う機会を確保し、それから近隣に位置する精密機器業の Q 社に転職して現在勤務 4 年目になる。Q 社の状況を聞いていくと、デン自身を含めても片手で数えられる程しか外国人社員はおらず、また製造部門には年配の日本人従業員も多数いることから、社内は方言混じりの日本語環境であると推測された。それにもかかわらず後掲する彼の発言からも明らかなように、デンの日本語能力（聞き取り時点で N3）は調査対象者のなかでお世辞にも高い部類とはいえないことから、筆者は彼が日本語を使って支障なく勤務できているのか疑問を向けてみた。彼の説明するところでは、博士課程修了直後に雇用された最初の勤め先は自身の専門分野と畑違いだったため、たしかに日本語能力の不足で苦労していた。しかし Q 社においてはエンジニアとして研究開発や機械の管理・設計などを担当しており、それらは彼の大学院時代の専門である理工系分野の技能に合致する職務であるため、専門分野の技能や知識に基づいた会話ができれば日本語能力は大きな障害にはならないという。また偶然にも上司が同じ大学院の研究室出身であるという幸運も重なり、仕事のやり取りは概ね専門用語で済ますことができているようである。

なによりデンは、博士号取得する程に熟達した専門分野の知識・技能に誇りを抱いており、それを自身の働き方の軸として大事にしている。彼は現在の勤務について「この会社は、engineer の力で、仕事してます」と強調し、さらに「これが、専門の仕事なので、あの一、たまにあの一周りの日本人知らない仕事も私が知ってます」と語るなど、専門分野の知識・技能にこそ職場での自身の存在意義と役割を見出していた。実際に調査者が「自分が一番活躍できた仕事を教えてください」と尋ねたところ、デンは中国の取引先企業に自社機械を導入した事例を挙げたが、その内容は外国語能力や外国人としての感性を發揮できたというものではなく、あくまでもエンジニアとして技術的な支援を果たせたというものであった。

このように元留学生外国人社員が一般的・抽象的技能に基づいた職務に就く場合、仕事内容が特定文化と直接的に紐づいていないために、支配文化ないし代替文化へ準拠する必要性が薄くなる傾向にある。もちろんそのためには労働市場へ移行する時点で一般的・抽象的技能を身につけていることが前提であり、先行する留学期間中の専門選択と学習成果が重要になってくる。

2 職場の人員構成

複数文化間での準拠先の調整・交渉を条件づける同様に影響力のある要因として職場の人員構成に注目したい。外国人社員が職場に何名いるのか、外国人社員の人数が職場全体でどれくらいの割合を占めるのか、多様性に対して理解ある日本人社員がいるかなどの条件は、複数文化間での準拠先の調整・交渉の実践に一定の方向性を与えると予想される。

まずは職場における元留学生外国人社員の人数・比率を確認するために、資料としては若干古くなってしまいが、独立行政法人労働政策研究・研修機構によって 2009 年に実施された「日本企業における留学生の就労に関する調査」の結果を参照しよう。表 3 は、従業員数に基づいた企業規模ごとの元留学生外国人社員の在籍人数を示している。

表 3 企業規模別の元留学生外国人社員の在籍人数

	0 人	1～4 人	5～9 人	10～19 人	20 人以上
300 人未満	94.8%	4.8%	0.4%	0.0%	0.0%
300～499 人	87.8%	10.9%	0.7%	0.5%	0.1%
500～999 人	82.0%	15.5%	1.8%	0.6%	0.0%
1000～4999 人	69.1%	17.1%	7.7%	4.7%	1.4%
5000 人以上	23.3%	20.0%	16.7%	16.7%	23.3%

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「日本企業における留学生の就労に関する調査」より筆者作成

この表からは、職場内の人員構成について次の2つの特徴を読み取ることができる。第1に従業員数1,000人未満の規模の企業では、元留学生外国人社員の在籍人数が1桁の場合が圧倒的に多いことである。こうした傾向は、多少緩和されているとはいえ、1,000～4,999人規模の企業にも同様に当てはまる。第2の特徴は、5,000人以上の大規模企業において、元留学生外国人社員の在籍数が顕著に増加することである。5,000人以上の企業において、元留学生外国人社員が1人以上在籍している場合がようやく多数派となり、しかも在籍人数が2桁以上の場合が目立って増えている。

これらは元留学生外国人社員が圧倒的に日本人社員に囲まれた環境で働いており、職場において少数派の立場に置かれていることを示している。1,000人未満の比較的小規模の企業では、元留学生外国人社員の在籍人数自体がそもそも少なく、5,000人以上の大規模企業においても、全従業員数に対する構成比率という観点から考えれば、やはり元留学生外国人社員の存在感は小さいと言わざるを得ない。このような職場における元留学生外国人社員と日本人社員の間での人数格差は、元留学生外国人社員による複数文化間での準拠先の調整・交渉に重要な含意を持つ。前掲した塚崎裕子は、元留学生外国人社員に加えて企業内転勤や直接入国の外国人社員も含む「専門的外国人」の就労について、「企業内に専門的外国人が1人しかいないか、他にいても数人か、別の職種にしかいない環境は、日本人側が専門的外国人に配慮するより、専門的外国人が自分以外の日本人の文化や慣習に合わせ、職場との軋轢を自らの中に抱え込む可能性や周囲に合わせることができず孤立してしまう可能性が高い」（塚崎, 2008, p.105）と指摘している。すなわち職場における人数格差は、元留学生外国人社員に支配文化へ準拠するよう仕向ける同調圧力を生じさせる効果を持つと考えられる。

ただし、こうした数量的な観点からの把握では、日本人社員という集合が均質に捉えられてしまうことに注意する必要がある。日本人社員という集合は、実際には性格や海外経験の有無、所属部署などの特徴によって分化しており、この特徴に応じて元留学生外国人社員との間で築かれる関係も様々であった。特に目を引くのは、留学や駐在など海外経験を持っている日本人社員、また国際的な事象に興味関心を抱いている日本人社員に対して、より親しみや居心地の良さを感じる傾向が調査対象者の間で広く見られたことである³⁴。次に多様性に対して受容的な日本人社員との関係が、元留学生外国人社員による複数文化間での準拠先の調整・交渉にどのような影響を与えるのか、職場における人員構成の質的な側面を論じる。

³⁴ 田中・山中・加賀美（2017）でも、留学や海外駐在等の海外経験を持つ日本人社員の間には、外国人社員に受容的な態度を取ったり、外国人社員と他の日本人社員の中間に立って両者を繋ぐ意識を持つ傾向があると指摘されている（p.109）。

前記したように、アントン（インドネシア・男性・学部卒業）は〇社の海外マーケティング部に在籍している。同部署は、〇社のなかでも特に国際的な環境であり、約50名の社員のうち外国人社員が2割以上を占めており、さらに日本人社員のなかにも留学や駐在など海外経験を有する者が少なくない。日本人社員との関係を尋ねられた際、彼は海外経験を持つ日本人社員を取り出して次のように評している。

【聞き取り記録 22】

やっぱりね、なんか、海外で、えーと、そのなんか、海外出勤とか経験した人の中には、もうちょっと彼らのやり方と違うやり方で、平気、な人が多かったね、やっぱり。やっぱりたとえば今インドで、2～3年間くらい駐在されて、別に俺と外人の先輩が別のやり方でやっても、気にしない。で、そういう人は結構話しやすい。

聞き取り記録 22 によると、海外経験を持つ日本人社員は、職場で支配的な仕事の進め方に執着することなく、多様な働き方を許容してくれる傾向にあるという。またこれらの日本人社員のなかには、アントンに「お前は日本人と同じやり方やるともったいなくない」「日本人ができないことやってよ」と伝えるなど、より積極的にアントンが代替文化へ準拠することを後押しする者もいるようである。実際にアントンは、第2節で後述する海外経験を持たない先輩社員から提出書類の形式に関して注意を受けた際には黙って従う一方で、海外駐在の経験を持つために外国人社員に理解ある同僚には、英語で書いた独自形式のレポートを提出したり、「これって、なんでこれやらなきゃいけないですか、もっとなんかの方が効率じゃないですか」など既存の仕事のやり方の変更を提案していた。このように多様性に対して受容的な日本人社員との関係のなかでは、元留学生外国人社員による代替文化への準拠が促進される傾向がある。

なお他にも少なくない調査対象者が、同様に職場の日本人社員を海外経験や英語学習への興味の有無によって区分して類型化していた。たとえばカビール（インド・男性・学部卒業）は、社内の英語学習サークルに集う日本人社員とは公私で仲良く付き合っている一方で、その他の日本人社員には打ち解けづらさを感じており、後者の日本人社員を「普通の生の日本人」と呼んでいた。また関東地方の電気機器業 R 社で勤務するファム（ベトナム・女性・学部卒業）も、国際経験豊富な日本人の友人と比べて、外国人との交流経験の薄い職場の日本人社員を「純日本人」と呼び、それらの日本人社員は多様性を受け入れる素地が薄いと主張していた。

3 経営戦略・経営方針

各企業が立案する経営の戦略や方針も、労働領域において元留学生外国人社員が複数文化間で準拠先を調整・交渉する様態に影響を及ぼしている。特に事業の海外展開や外国人

社員の活用が戦略・方針として重視される場合には、それらが普段勤務する上で目に触れる文書や日本人社員の態度に反映されることによって、代替文化への準拠を許容ないしは奨励するような期待として元留学生外国人社員によって感じ取られることになる。以下に紹介する2つの事例では、元留学生外国人社員がそれぞれ人事担当者と上司の発言や態度から国際的な経営戦略を把握していた。

アジーズ（ウズベキスタン・男性・学部卒業）は、関西地方の機械業 S 社に新卒採用から 10 年以上勤務している。S 社はある分野の産業機械の製造で世界的なフロントランナーの地位にあり、欧米やアジアを中心に世界の複数地域に製造・販売拠点を構えている。また世界規模での事業展開に対応するために、外国人社員の採用にも計画的に取り組んでいる。関西地方に位置する本社だけで、アジーズも含めて約 50 名の外国人社員が勤務しており、また同社の新卒採用ページには、キャリアパスの見本となる先輩社員の 1 人として元留学生外国人社員も紹介されている。これら海外展開や外国人社員の活用などの方針には、アジーズを含め社内の外国人社員も関心を寄せていた。

【聞き取り記録 23】

最初われわれ（外国人社員）も、なぜわれわれを雇ったんですかっていうのをいろいろ、（人事部門に）問いかけて、やっぱりグローバルな働き方とかですね、もっとも
っと、その事業は今後、海外売り上げも半分以上海外なるので、やっぱりもっとも
とそういう（グローバルな）視点を入れないといけませんよというのを、（中略）
言われたんですね。

聞き取り記録 23 では、アジーズが人事部門との面談において、外国人社員の採用が同社の経営方針に沿ったものであること、また「グローバルな働き方」や「（グローバルな）視点」が今後の経営戦略において重要であることを確認している。本節内と次節で後述するように、アジーズは管理職を任されると同時に外国人社員のロールモデルとしての立場にもあり、社内の外国人社員にとって働きやすいよう職場環境を整備することに尽力するとともに、外国人社員が代替文化へ準拠することの意義を強く主張していた。そのように代替文化への準拠を強調する言動を自信を持って示せていた背景には、上記のように彼が自社の国際的な経営方針に後ろ盾を見出せていたことがあると考えられる。

モハマド（マレーシア・男性・学部卒業）は、地方の機械業 T 社でエンジニアとして工業製品の設計を担当している。同社は、数年前に採用したマレーシア出身の元留学生外国人社員の働きが良かったことから、今後の東南アジア地域での事業拡大を見越して外国人社員の活用に舵を切ったところであり、聞き取り当時 10 名弱の外国人社員が在籍していた。そしてモハマド曰く、特に係長以上の役職者の間には、外国人社員の定着や勤務満足度に配慮する意向が見られるという。

【聞き取り記録 24】

えーと、タイで、えーと、子会社を open される計画が出てきてる。だから、えーと、今の外国人、今募集されてる、働いてる外国人がその様子を見て、今その計画、長期計画が合うかどうか、様子を見てる。（中略）だから、なんとか、逃げれ、逃げられないように〔調査者が声を出して笑う〕、対応して、いただいている。

モハマドは、聞き取りのなかで「日本人は残業する」など職場の労働規範や労働慣行をしばしば「日本人」を主語にして説明しており、それらの規範や慣行を日本人という集団と結びつけた支配文化を代表するものとして理解しているようであった。ところが彼は、マレーシアから妻子を呼び寄せることに合わせてワークライフ・バランスを改善したいという理由から、母国での妻の出産に立ち会うために T 社の歴史上初めて産休制度を利用し、有給休暇を規定日数の上限まで取得するなど、それら支配文化の規範や慣行に背いた働き方を選んでいった。そのように支配文化から逸脱したモハマドの働き方は、聞き取り記録 24 に見られるように、海外展開を戦略として掲げる T 社が外国人社員に配慮して柔軟な働き方を認めようとする動向（「様子を見てる」「対応して、いただいている」）に沿ったものであった。

ただしモハマドの語り口からは、代替文化へ準拠する側面が過度に強調されているような印象も受ける。ここではその原因を調査対象者（話し手）と調査者（聞き手）の関係性に注目して説明を試みたい。まず話し手であるモハマドは、日本人社員との差異化の意識を強く持っている。それに対して聞き手である筆者は、序章で言及したように「マジョリティから逸脱した日本人」として見なされており、さらにモハマドも一員であるマレーシア人留学生を中心としたグループの食事やスポーツに頻繁に参加していたことから、同グループ内で「国際的な感覚の持ち主」として認識されている。つまり代替文化への準拠を重視する話し手と代替文化への準拠を受容すると目されている聞き手の関係性が作用したことで、語りの内容が代替文化への準拠を強調する方向に引きずられた可能性がある。

以上に挙げたアジーズとモハマドの 2 名のように、聞き取りのなかで代替文化への準拠を正当化するための根拠として経営戦略に明確に触れた事例は、実は本研究の調査対象者のなかで少数であった。しかし聞き取りのなかで関連が明確に言及されなかっただけで、経営戦略を認識した上で代替文化への準拠が実践されている事例は他にもあるだろう。また経営の戦略・方針による影響が本人に意識すらされていなかったとしても、たとえば職場の雰囲気などを通じて、それらが元留学生外国人社員による代替文化へ準拠する選択に間接的に作用している可能性も考えられる。実際に代替文化への準拠を強調する勤務態度の調査対象者は、海外展開や外国人社員の活用を経営の戦略・方針として掲げていることが確認できる企業に勤めている場合が多かった。

現代では、企業もある種の多文化主義を採用するようになっており、国際競争や国内の人口構成の変化へ対応することを意図して、より多様な構成員を経営に取り入れることで市場開拓や人材活用を図っている（Gordon, 1995；米山, 1998；関根, 2005）。本項で説明した元留学生外国人社員による代替文化へ積極的に準拠する実践も、こうした産業界のマクロな動向のなかで生じていると捉えられる。ただし企業による多文化主義では、効率性や生産性に有益な範囲でのみ多様性が認められるという意味で「多様性の管理

（diversity management）」に陥っており、従来まで多文化主義の背骨を成していた集団間の不平等な力関係の解消や文化的序列の是正などの視点が後退していることが批判されてもいる（塩原, 2005；Kymlicka, 2013）。企業による「多様性の管理」をめぐるのは、元留学生外国人社員が代替文化へ準拠できる機会の創出という個人の次元と、集団間の正義や公正の実現という社会の次元とを擦り合わせて考えていく必要があるだろう。

4 企業関係者によるマクロな言説

複数文化間での準拠先の調整・交渉に影響を与える最後の要因として、企業関係者によるマクロな言説に触れたい。それらの言説による「グローバル化推進の立役者」の表象のなかには、第1章で論じたように元留学生外国人社員が代替文化へ準拠することを肯定的に評価するだけでなく、支配文化への準拠と比較して代替文化への準拠をより望ましいと主張するものも含まれている。

たとえば新日本有限責任監査法人（2015）による「平成26年度産業経済研究委託事業（外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査）」では、元留学生外国人社員が支配文化および代替文化へ準拠することについて、企業関係者による次のような意見が収録されている。

外国人を採用する理由の一つは、社内のダイバーシティを高め、日本人社員にも刺激を与えて職場を活性化することであるが、外国人社員の中には日本企業の働き方にもよくなじみ、結果として、活性化を促すという役割をあまり果たせなくなっていることも課題として捉えている（p.81）。

日本人社員と同一の育成システムや評価制度を適用してきた結果、入社時に感じられた“留学生らしさ”が、入社後数年が経過すると薄れていると感ずることがあるという。本来、ダイバーシティ推進の一環として登用された外国人社員に、日本人社員との同質化が進んでいることが危惧されている（p.95）

また同様の言説として、「グローバル人材戦略研究所」の代表を務める小平達也による論考を取り上げたい。彼は外国人社員の採用・活用について『グローバル経営』や『人材

マネジメント』など主要なビジネス雑誌に数多く寄稿している人物であり、その論考は企業関係者による言説を代表するものとして捉えることができる。小平（2015）によれば、外国人社員の雇用は「より広い母集団から優秀な人材を獲得することができる」だけでなく、「海外事業との架け橋（ブリッジ）要員として活用できる」「多様な属性と考え方を組織に取り込み、組織変革推進のきっかけとなる」など「一石三鳥」の効果を持ち得るのであり（p.154）、それゆえに外国人社員を対象とした組織マネジメントの目標は次のように設定されるべきであるという。

企業に求められることは、外国人社員を採用後に日本語能力の高さや振る舞いなど日本人と同じものを求めるという「日本人化」させるのに終始するのではなく、自社の価値観や業務プロセスなどを深く理解したうえで新しい価値を創造できる人材として活用していくこと（小平, 2015, p.154）。

以上のように企業関係者による言説のなかでは、元留学生外国人社員の準拠先として代替文化と支配文化の間での優劣関係が表現されることがある。そこで一部の元留学生外国人社員は、研修や自己研鑽の機会を通じて当該の言説を摂取し、それらを自身が代替文化に準拠することを正当化する言説的な資源として用いていた。具体的にアジーズ（ウズベキスタン・男性・学部卒業）への聞き取りには、企業関係者向けのビジネス情報に慣れ親しんでいるように推測できる語り口が含まれている。次節で後述するように、アジーズは外国人社員のための職場環境の整備で大きな成果を上げている一方、そのせいで社内でも外国人としてかなり目立ってしまっているようであった。そのことについて抵抗はなかったのかを調査者が尋ねたところ、彼は即座に「特にはないです」と返答し、続けてその理由を次のように述べている。

【聞き取り記録 25】

ちょっと言い方あれなんですけど人事がせっかく頑張って、我々、あの一複数人の（候補者の）なかから、せっかくこういった外国人を選んで、いろいろ手続きやって、しかもあの、普通の日本人以上に、多分あれしないと、手続きしないといけないと思うんですねその、ビザであったりとか（中略）、そんな感じで手間とか手間というかあの一、なんか resource とお金と時間をかけて、最終的に単なるあの、外国人の passport 持ってる日本人みたいになっちゃうと意味ないじゃないですか。

聞き取り記録 25 では、日本人採用と比較して外国人採用には在留資格関連の手続きなど「resource とお金と時間」を要するため、採用された外国人社員が日本人社員と同質化してしまう状況は非合理的であると主張されており、それは前述した企業関係者による言

説と同型の論理である。また同様に注目すべきは、「外国人の passport 持ってる日本人」という独特の表現が用いられていることであり、これはビジネス関連の雑誌やウェブサイトにおいて類似の記述がしばしば見られる。実はアジーズは、S社で勤務する傍ら、日本で働く外国人社員向けの SNS ページを個人で運用しており、主に求人情報の提供や日本企業で働くコツの共有、各種セミナーの開催などを手がけている。聞き取り記録 25 のなかに企業関係者による言説に特徴的な論理展開と表現が含まれていることから、アジーズが SNS ページを運用するなかで当該言説に触れていることが推測される。すなわちアジーズは、企業関係者によるマクロな言説から役立つ要素を借用してきた上で、代替文化への準拠を擁護するための根拠づけに活用している。

第2節 準拠先の調整・交渉に見られるバリエーション

本節では主に6名の元留学生外国人社員の事例を順番に取り上げ、第1節で検討した社内外の諸要因による影響も踏まえた上で、複数文化間での準拠先の調整・交渉が実際にどのように実践されているのかを論じる。

1 アントンの事例

アントン（インドネシア・男性・学部卒業）は、自身が在籍するO社の海外マーケティング部を「グローバル」と表現していた。なぜなら前節で述べたように、同部署には外国人社員や海外経験を有する日本人社員が多く在籍している一方で、日本国内の地方の伝統的な働き方や企業文化も職場に色濃く残っているためである。そしてグローバルな職場の環境に即応するように、彼も支配文化と代替文化の間で準拠先を柔軟に調整・交渉しながら働いて生きていた。

(1) 支配文化への準拠による働き方・生き方の拡張

アントンの目には、母国や諸外国との比較において、「報連相」に代表される同僚の日本人社員の働き方が細かすぎるように映っており、彼は聞き取りのなかで既存の働き方をしばしば「日本文化」と表現していた。そのような支配文化を職場で体現する存在が、聞き取りのなかで彼が何度も言及した高齢の先輩社員であった。

【聞き取り記録 26】

なんか50歳くらいのおじいさんで、本当に、バリバリ関西人で、英語はできるんだけど、ただ海外で働いたことない、なのでやり方がすごく、彼が今まで日本で学んだ、やり方じゃないと、それって日本のスタンダード、にならないと言って。

聞き取り記録 26 で槍玉に挙げられている高齢の先輩社員は、アントンが提出した書類を見て、数字の桁の位置が半角分だけずれているなど些細な形式の間違いも見逃さずに修正を求めてくるという（「めっちゃ細かく言われる」）。アントンは、当該の先輩社員について「おじいさん、俺を日本化しようとした」と評していた。その上で彼は、支配的文化に対して「日本で働きたいなら、適応するしかないでしょ」や「だって日本やもん」という受けとめ方をしており、前節で紹介したように実際に支配文化に準拠して働いている様子を語ってくれた。

ここからは先行研究でも繰り返し指摘されてきたように、支配文化への準拠が自身に馴染みのない思考様式や行動様式に沿って自己を変形させる同化と同義であり、元留学生外国人社員に強制や抑圧など否定的な感覚を招くことがわかる。まさに「新たなる他なるものを学び取りそれに同化してゆくためには、現にあるところの自己を障害として否定してゆかねばならない——『同化』という言葉につきまとう後味の悪さは、この自己否定、それが要求してきかねない卑屈さに由るものである」（藤野, 1996, p.211）。そのため他の元留学生外国人社員の間でも、支配文化は積極的に働き方や生き方に取り入れられるよりも、前節で論じた職務や職場の人員構成などの条件下で従わざるを得ないものとして立ち現れる場合が目立った。アントンによる「一番楽なのはね、日本の文化わからずに働いてたら一番楽やで、言いたいこと言えるし」という発言は、支配文化に準拠する義務から解放された仮想状態を持ち出すことで、逆に支配文化への準拠が伴う強制や抑圧の感覚を見事に表現している。

ところが勤続年数を重ねるうちに、アントンにとって支配文化への準拠は肯定的な内容にも転じていた。なぜなら支配文化に特有の思考様式や行動様式に馴染んでいくことは、既存の仕事の仕方の習得や職場環境へ適合することでもあるためである。

【聞き取り記録 27】

そのおじいさん、ちょーうるさかったもん。今考えたら、うるさかったけど、その人のおかげで...今なんか、今業界辞めても、別に大したね、恥ずかしくない文章書ける自信が持ってる。

聞き取り記録 27 では、先述した高齢の先輩社員の下で半ば強制的に既存の仕事の仕方に従わされたものの、支配文化への準拠を辛抱強く継続するなかで、結果的にアントンが職務能力の伸長を実感している（「今業界やめても、別に大したね、恥ずかしくない文章書ける自信が持ってる」）ことが示されている。当初は強制や抑圧として否定的に経験されていた支配文化への準拠に対して、3年間の勤務を経た後で、アントンは一種の自己効力感すら覚えている。聞き取り記録 27 は、支配文化への準拠が、元留学生外国人社員の働き方や生き方の幅を拡張するという肯定的側面を有することを示している。そこで支配

文化の諸特徴そのものに対する見解が必ずしも好意的でないことには留意しなければいけないが、少なくとも支配文化は元留学生外国人社員に新たな思考様式や行動様式の選択肢を提供しているといえる。Alba & Nee (1997) が指摘するように、マジョリティの文化に積極的に同化して、その思考様式や行動様式を取り入れることは、マイノリティが主流社会で効果的に機能できるようになる変化を生じさせるのである (p.864)。

(2) 代替文化への準拠がもたらす開放感と支配文化への準拠の「限界」

以上のように支配文化を有意義な準拠先として働き方や生き方に部分的に組み込む一方で、アントンは代替文化を自己形成においてより重要な要素として位置づけている。そのように代替文化への準拠をより重視する調整・交渉のあり方には、彼の直属の上司である h 国出身の外国人課長というロールモデルの存在が大きな影響を与えていた。当該の外国人課長は、h 国に関係した案件のエキスパートとして活躍しており、同国の事業で何か問題が発生した場合には、他部署からでも彼女を頼って人が尋ねてくる程だという。

【聞き取り記録 28】

その外人の課長も良いこと言った。日本の会社で成功したかったらやり方 2 つだけ。1 つ目は自分の長所見つけて、日本人が持ってない長所を、それでえっと、生かす。なので、別に自分の好きなやり方やっても、周りが気にしても、どうしようもない。だって俺しかできないもん。 (中略) 2 つ目が、日本人ともっと良いやり方、もっと何、もっと成果出す、日本人と同じやり方でもっと良い成果出す。でもその方が大変だと思うよ。

h 人の課長が、めっちゃ、本当に良いメンターで、「お前に日本人と同じことやったら、何するのこの後、絶対負けてるし、絶対対応の仕方絶対日本人より悪いし、そこで成功できると思う？」、みたいな。そうやな、そうですね、「ここで働くとちゃんと良い長所見つかって、日本人ができないこと、やれば、その方がやりやすいと思うよ」、教えてくれて。

聞き取り記録 28 からは、当該の外国人課長が、代替文化へ準拠する働き方の手本を自ら示しながら、外国人社員が働いて生きていく上で、「日本人が持ってない長所」や「日本人ができないこと」など代替文化へ準拠することの有効性をアントンに手ほどきしていたことがわかる。アントンへの聞き取りのなかでは、当該の外国人課長の話題が度々口にされており、彼女が代替文化へ準拠する上でのロールモデルとして強い影響力を持っていたことがわかる。このように職場で外国人社員同士の関係や集まりが形成され、それが精

神的支援など一定の役割を果たしていることは、既存の調査報告（株式会社富士通総研，2010；特定非営利活動法人産学連携教育日本フォーラム，2010）でも指摘されている。

また代替文化への準拠に軸足を置くアントンの選択は、その外見における人種的特徴に対して日本社会で付与されるイメージによっても影響されていると推測される。彼は人混みのなかでも目立つ巨体で、ぎょろっとした目と大きな口が特徴的な容姿をしており、職場で日本人社員に馴染もうとしても「俺どうしても目立つやねん」と苦笑していた。元留学生外国人社員のなかでも一部国・地域の出身者は、日本人の平均像から明らかに外れた容姿をしており、外国人であることはその外見から容易に判別されてしまう。日本人社員の目線からは、外見からあからさまに異なりを感じる元留学生外国人社員に対して支配的な労働規範に従うよう強く求めることには抵抗感を覚えるだろうし、反対に元留学生外国人社員の側からしても、既に外見から外国人であることが露見されている状況で、支配文化に準拠して周囲に溶け込もうとする強い動機は抱きづらい。そうすると代替文化への準拠こそが消去法で取り得る選択肢となり、その選択は日本人社員と元留学生外国人社員本人の双方に受け入れられやすくなる。

それではアントンにとって代替文化への準拠はどのように経験され、どのような意味を持っているのだろうか。次に引用するのは、筆者から職場で生き抜くための心構えを尋ねられた際のアントンの返答であるが、ここからは代替文化へ準拠する経験と意味が理解しやすい。

【聞き取り記録 29】

マナーと気配りは大事やけど、ただ最終的にいろいろ気にしない方がいい。ただ気にしすぎたら、もう疲れてるよ。だってどうしても日本人じゃないし、日本人と同じレベルになれないし。

聞き取り記録 29 では、支配文化への準拠が往々にして同化を押しつけられることによる強制や抑圧として感覚され、しかも序章で概観したように支配文化の性質自体も窮屈で緊張を招くもの（「マナーと気配り」）として認識されているなかで、代替文化への準拠は「最終的にいろいろ気にしない」で心休まる状態として捉えられている。ここから代替文化への準拠には、馴染みのある思考様式と行動様式を維持することで開放感をもたらすという効果があることを理解できる。

さらに聞き取り記録 29 は、支配文化へ準拠する経験と意味がより複雑であることも示している。アントンは、働き方や生き方の基軸としては代替文化を重視しながら、同時に働いて生きる上での幅を拡大する有意義な選択肢として支配文化を部分的に自己形成に取り入れ、さらに一定の勤務期間を経過するなかで支配文化への準拠に自己効力感も抱くようになっていた。しかしながら、そのように準拠先の調整・交渉を成し遂げた後にも、支

配文化への準拠を維持することは、当人にとって依然として消耗をもたらす経験（「ただ気にしすぎたら、もう疲れてるよ」）である。

ここで手短かにではあるが、支配文化へ準拠する経験と意味に関して、日本人社員の事例と比べて元留学生外国人社員の事例に特徴的と思われる側面を指摘しておきたい。労働観には世代による違いがあることが指摘されており（田摩・宮田, 2015）、日本人社員であっても支配文化へ適合することに問題を抱えることは当然あり得る。そうした問題は、上司との関係で「意見が合わない」（ALL DIFFERENT 株式会社, 2022）や、「会社や組織の文化や風土が合わない」（日鉄ソリューションズ株式会社・筑波大学働く人への心理支援開発研究センター, 2023）など、既存の仕事のやり方や職場の慣行に「適合し難い」というように経験される。たとえば、それは次のような意見である。

やり方として理不尽なところは、私は、理解ができなかったところが当時あったので、『それはおかしいです』っていうのは、すごくぶつかったところでもあるんですけど。（中略）そのマネージャーが言うとおりにしなければだめ出しをされるっていう環境が、やっぱり、ちょっと最初はあったので。何か、こう、多様性ではないんですけど、いろんな幅、やり方、考え方、プロセスの踏み方みたいなものを許容してもらえる。まあ、それを生かしてもらえる環境が、（中略）もっと欲しいなとは思ってましたね（笠井, 2010, p.69）。

これに対して元留学生外国人社員の事例では、聞き取り記録 29 に含まれている「どうしても日本人じゃない」「日本人と同じレベルになれない」という発言が鍵になる。それらの発言は、支配文化が日本人という集団に排他的に帰属する国民（民族）文化であり、そのために支配文化と外国人である自身との間に埋めることができない隔りがあるという認識を示している。前掲の日本人社員の事例では、勤務先で主流の仕事のやり方や慣行という意味での支配文化へ適合し難いという感覚は確認できても、支配文化へ適合するのに本源的な限界があるという感覚は含まれていなかった。したがって支配文化が国民（民族）文化と重ね合わせられるために³⁵、支配文化へ「適合し難い」という感覚に加えて、支配文化への「適合に限界がある」という感覚が積み重なっていることこそが、日本人社

³⁵ 「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」には、高度外国人材を雇用している企業の人事・採用担当者の次のような発言を見つけることができる。

「外国人材は『日本の働き方を押し付けられている』という意識があるようである。そうではなく、弊社の働き方である。合議制等の弊社のやり方は、経営理念に基づいたものである」（株式会社富士通総研, 2011, p.122）

員とは区別される、元留学生外国人社員が支配文化へ準拠する経験と意味の特徴であると考えられる³⁶。

2 李の事例

李（中国・女性・大学院修士課程修了）は、地方の海運業 N 社において、支配文化に合った働き方と代替文化に基づいた働き方を臨機応変に切り替えて勤務しており、複数文化間で準拠先を強靱に調整・交渉していた。

（1）支配文化への選択的な準拠

李は、同期の新入社員の丁寧な振る舞いや謙遜した態度（「新入社員でしたら、もうちょっと丁寧な、もう知ってるんですけども、『知らないですもう少し調べてみます』のが日本人です」）を観察するなかで、職場で支配的な労働規範の特徴を「控え目をするのが日本人ですよ」と認識していた。ただし李は、そのように「控え目」な日本人社員を横目に「自分が外国人ですから、自分が多分そもそも、そういう日本人ぽいやり方は私には向いてないかもしれない」と語るなど、聞き取りのなかではむしろ支配文化から距離を取っている様子が強調されていた。そこで彼女の勤務のなかで支配文化への準拠がどのように位置づけられているのか疑問に思い、筆者が「日本人と同じ働き方に従うことはないのか」という趣旨の質問を投げかけたところ、李は支配文化へ準拠せざるを得ない場面を次のように説明した。

【聞き取り記録 30】

（上司と）一緒に営業する時に、一緒にお客さんと面談する時に、やっぱりそういうことをしないといけない、私してるような、〔「日本人のやり方で？」と筆者が聞き返して〕うんうん。名刺交換する時も、綺麗な日本語で、上司が喋っている時にはあんまり、知ってるでも口を挟まない、とかのが注意してますね。

聞き取り記録 30 は、他社への営業や顧客との面談など日本人社員と区別ない職務の場面においては、李が「控え目」と認識する日本人社員の間で標準的な振る舞い方に合わせて自身の言動に調整を加えており（「上司が喋っている時にはあんまり、知ってるでも口

³⁶ 後に事例として取り上げる陳（中国・女性・大学院修士課程修了）も、自己形成において支配文化への準拠が極大化し、言語や振る舞いの面でも一見して日本人社員と遜色ない程度の同化を達成しながら、次のように支配文化へ準拠する限界と諦めを経験していた。「（日本人のように）なりたいですよ、目標です。でもまだまだ遠いなど感じてしまう、遠く感じてしまう。もう若干諦めてる部分もあります。そこは仕方がないって認める部分もあります」。

を挟まない」)、支配文化へ準拠するよう意識的に努めていることを示している。ただしこの場面で、李が支配文化へ準拠することに特段の困難を覚えているようには見受けられない。たしかに彼女は聞き取りの別の箇所で、N社の仕事の進め方に軽いいらだちを見せていた。また上記引用中の「しないといけない」という表現からも、彼女が日本人社員と区別ない職務に取り組むなかで、支配文化へ準拠するように方向づけられる一定の圧力を感じていることも読み取られる。しかし先行研究で強調されていたような同化や「日本人化」に対する激しい拒否反応は、李の事例では見られない。支配文化への準拠は、もちろん完全に同調圧力から自由ではないものの、彼女にとって場면을勘案しながら選択的に実践できるものである。

(2) 代替文化を「のりこなす」

前節では、李による代替的文化へ準拠する実践として、中国国内の商慣行に関する知識を活用して取引先との商談を有利に進めることに成功した事例を紹介した。ただし代替文化へ準拠する実践は、彼女にとって単に馴染みのある思考様式や行動様式を維持できるという意味を持つだけではない。彼女は職場で働き生き抜いていく上での秘訣を次のように説明しているが、そこには代替文化へ準拠する実践に李がより積極的な意義を見出していることが示されている。

【聞き取り記録 31】

仕事上は、テクニックていうか、自分の差が、会社側も、わざわざ外国人雇ったし、会社側としては、その外国人のその外国人というパーツを保ってほしいって気持ちがあるんですよ。なので、テクニックていうか、一生懸命に、日本の日本人の、だからベトナム登記とかも先輩の仕事ぶりを真似するなく、あの自分なりの外国人ならではの、特徴を、最大限にするのが逆に、(中略)役に立ってますね。

別に私、私は外国人ですから、日本人のそういう、あの外国人に対しても日本人並みの、仕事ぶりを望んでいないですから。(中略) 多分そこらへんが、私なら、私だけ、会社のなかに私だけできるっていう、メリットになっていますよっていうのが、自分が気づいて、ワクワクしてる、のがありますね。

聞き取り記録 31 から、李が代替文化へ準拠する実践をどのように捉えているのか把握できる。まず彼女は、企業側が外国人社員に対して保持している「外国人というパーツを保ってほしい」や「日本人並みの、仕事ぶりを望んでいない」などの期待を察知している。次に彼女は、そのように企業側から期待される代替文化への準拠が、「外国人ならではの、特徴を、最大限にするのが逆に、(中略)役に立ってます」や「会社のなかに私だ

けできる」など、日本人社員とは差異化された職務上の成果や貢献を可能にする手段になると、客観的に分析している。すなわち李は、前掲したアントン（インドネシア・男性・学部卒業）の事例のように、馴染みのある思考様式や行動様式を維持できることによる開放感を理由に、即自的に代替文化へ準拠しているわけではない。むしろ彼女は、代替文化を客観的に分析し、それが職場と企業活動においてどのような価値を有しているかを検討した上で、自在に操作できる対象として準拠することを選び取っている。通常であれば、文化は意識の背後から人々の思考や行動を方向づける作用を持つが、ここに現れているのは反対に文化を制御し可視化することによって「のりこなす（manage）」（久保, 2012, pp.459-460）実践である。聞き取り記録 31 は、代替文化への準拠が日本人社員とは差異化された職務上の成果や貢献を可能にする手段として駆使されることを示している。

ただし聞き取り記録 31 に表されるような代替文化へ準拠した李の勤務実態を、その字面通りに受け取ってよいか迷う材料もある。李への聞き取りが実施されたのは、彼女が勤務開始してから3ヶ月強しか経過していない時点であり、彼女が語る勤務の様子は実態そのものというよりも、彼女自身が以後働いていく上での願望や展望をいくぶんか反映していたとも捉えられるためである。

まとめると、李は元留学生外国人社員にとって固有の成果と貢献をもたらす働き方として代替文化への準拠を実践しながら、時には状況に応じて苦もなく支配文化の働き方も採用できており、両文化間で準拠先を調整・交渉することで臨機応変に働き方を切り替えている。そして彼女は、そのような準拠先の調整・交渉をもたらす支配文化と代替文化の両立状態について「（日本人と中国人の）両眼」や「（日本人と中国人の）真ん中挟んでる感じ」など卓抜した表現を与えていた。これらの独特な表現は、おそらく彼女が既存の企業関係者による言説から着想を得て考案したものであり³⁷、李が自分自身の働き方を理解し説明できるようにするための枠組みとして用いられているといえる。

（3）押しつけられる代替文化

これまでの分析から、李は代替文化を働き方の主軸となる要素として自己形成に組み込んでおり、さらに代替文化を日本人社員とは差異化された成果や貢献を可能にする手段として「のりこな」している。ところが順調に代替文化へ準拠しているように映る背後で、

³⁷ 李への聞き取りのなかでは、自らの働き方やキャリアについて俯瞰的な視点で分析する口調が目立っており、また外国人社員の雇用に対する企業側の評判が好ましくない理由として、ビジネス関連の雑誌やウェブサイトにおいて頻繁に論じられる離職率の高さと協働性の低さという2点が的確に指摘された（彼女自身の言葉ではそれぞれ「計画性が低い」「恭順性が悪い」と表現されていた）。これらのことから彼女がビジネス関連のメディア情報にある程度触れていたと推測し、当該の表現が企業関係者による言説から着想を得たものであると判断した。

彼女は代替文化へ準拠する実践に負担も感じている。それは筆者が「働く上で外国人であることで大変なことや困ったこと」を尋ねた際、彼女が例示した次のような場面である。

【聞き取り記録 32】

なんか、私に対して、期待以上に、あの私思ったよりも、もっと上のところを期待してるんだなっていう感じがする。私地元は、i省っていうところで、（中国で）一番南のところなんです。ですけれども、日本人から見る、会社の人から見れば、あの子は中国人ですから中国のこと知ってる、中国のこと知ってるんですねって思ってるから。（中略）この港はどうなってるのって聞かれる。実際わかってないです。自分も調べてて、あの出てくることをまとめて報告するんですけど、なんかそのへん、もうちょっとわかって欲しいなって。

聞き取り記録 32 では、周囲の日本人社員から、李が元留学生外国人社員として過大な期待をかけられていることがわかる。それは言い換えれば、準拠対象となる代替文化の内容定義をめぐる問題である。平均的な日本人社員と比べて、李が母国に関連する知識や経験に長じていることは確かだろう。しかし専門的な分野の知識や経験となると、いくら母国に関連する事象でも熟知していないことは当然ありえる。ところが周囲の日本人社員は、李が準拠する代替文化の内容を過大に見積もる傾向にある（「私思ったよりも、もっと上のところを期待してる」「あの子は中国人ですから中国のこと知ってる、中国のこと知ってるんですねって思ってるから」）。そのため李にとって等身大の準拠先としての代替文化と周囲の日本人社員から準拠を期待される代替文化との間に乖離が生じてしまっている。聞き取り記録 32 は、日本人社員と比較して代替文化がどのように異なっているのか／どれだけ異なっているのかを一方的に定義され押しつけられることで、むしろ元留学生外国人社員の働き方・生き方が制限され、代替文化へ準拠することが時に重荷にもなり得ることを示している。そこでは構成員の多様性が効率性や生産性の増進に適う限りで奨励される一方で、構成員が多様性を行使する権利は必ずしも促進されておらず（Gordon & Newfield, 1996, p.6）、先述した企業が展開する多文化主義における「多様性の管理」の一例として見なすことができる。

3 陳の事例

陳（中国・女性・大学院修士課程修了）の事例は、準拠先の調整・交渉が実施された結果として、極端に支配文化の要素に偏って働き方や生き方が形作られているのが特徴的である。そのように労働領域において支配文化が実質的な準拠先としてマイノリティの自己形成に組み込まれて固着した状態を考察するために、ここでは「同化の業績主義」という概念を提起したい。「同化の業績主義」は筆者による造語であり、労働領域において支配

文化への同化の達成程度と職務上の業績尺度が同一視されることで、マイノリティの内部に業績向上を目的とする同化への推進力が生じる状態を意味する。なお「同化」の定義としては、エスニックないし人種的な区分およびそれらの区分を表示する社会文化的な差異が衰退する過程と、その過程の終着点としてそれらの要素が消滅すること（Alba & Nee, 1997, p.863）を採用する。

ところで同化概念に対する評価も概ね定まった今日において³⁸、ここで改めて同化現象に注目するには「同化の回帰（the return of assimilation）」と呼ばれる潮流が背景にある。それは1990年代以降、西欧諸国を中心にしてマイノリティの差異性の持続を重視する多文化主義の潮流が後退し、代わりに主流社会との社会的・文化的な共通性の獲得を目的とした市民的統合へと政策・研究上の関心が移行する事態を意味しており、そこでは同化理論も新たなアプローチを携えて再登場している。それら新たな同化研究には、マイノリティによる同化の動機として生活の社会的・物質的状况を向上しようと機会の利を得ることを想定した上で（Alba, 1999, p.21）、収入や学歴、そして職歴など社会経済的次元での地位の平等化を示す複数の指標における同化の進展に注目するとともに、マイノリティを能動的・戦略的に選択して同化する行為者として捉え直すという特徴がある³⁹。

しかしながら、それら1990年代以降に「回帰」した同化研究に対しては課題も指摘できる。再登場した同化研究が社会経済的次元での同化程度を計測するアプローチを重用する一方で、Espiritu & Wolf（2001）が鋭く指摘するように、それら「同化の進展を示す指標は、実際に同化を試みる人々にとって同化の過程がどのように経験され、それがどのような意味を持っているのかを明らかにするものではない」（pp.182–183）。また能動的な行為者としてマイノリティを捉え直す視点は確かに注目に値するが、新たな同化研究によって描かれる戦略的に支配文化との関係を調整するマイノリティの姿は、それらの人々による同化実践の一側面のみを切り取って、むしろ同化経験の多様性を捨象してしまっているのではないだろうか。ここでは以上のように再登場した同化理論の意義と限界を踏まえた上で、「同化の業績主義」の視点から、陳にとって支配文化への同化がどのような経験と意味を持つのかに焦点を合わせて考察を進める。

（1）支配文化への準拠の極大化

³⁸ Park & Burges（1921）や Gordon（1964）らアメリカ社会学における古典的な同化研究においては、同化現象を記述・分析するための道具としての同化概念と同化を要求する同化主義のイデオロギーとが未分化に混じり合っていたという欠点があり、後に同化主義の抑圧的で自文化中心主義的な性格が非難されたことに伴い、同化研究そのものも下火になっていった。その結果、同化は「使い古されて擦り切れた理論」（Alba & Nee, 1997, p.827）と評されるようになった。

³⁹ 新しい同化研究の特徴に関する網羅的な説明としては、是川（2018）および Brubaker（2001）が参考になる。

陳が勤めているのは地方のサービス業 D 社であり、在籍人数 10 名以下の小規模な事業所で唯一の外国人社員として、彼女は日本人社員と区別ない職務に就いている。また第 2 章で論じたように、陳は日本人社員並みに働けるようになることに対する強い意欲を就職活動時点から現在まで継続して示していた。つまり陳にとって、職務達成の成否は日本人社員と遜色ない程に支配文化へ準拠できるかどうかによって判断されており、彼女には「同化の業績主義」が生じていると捉えられる。そして陳の事例は、本項冒頭でも言及したように、働き方や生き方を構成する要素として支配文化への準拠が占める比重が極端に大きいという特徴を持つ。聞き取りのなかで彼女が留学期間中に日本人学生と仲良くなることに苦戦した経験に触れ、その理由を文化差に求めたことから、筆者は「自分は日本人と違うと思いますか」と陳に問いかけた。すると彼女は、筆者と共通の友人である外国人留学生の j や k を引き合いに出し、次のように答えた。

【聞き取り記録 33】

（日本人と）違うところ難しいですね、よく似てますって言われますね、自分も分かってなくなってますね。うん。...そこが難しいですね。アハハ。

多分、j とか k は、俺たちは外人だよ、外人ていう、自分を、あの、持ってる（中略）、外人という自分を持ってる。私は多分その、（日本人に）近づこうと思ってて。（中略）アハハ。何、うーん。...えー、...割と少ないのかな。...外人だよ、...ないと思いますね。うん、多分少ない...

聞き取り記録 33 では、支配文化を準拠先として引き受けようとする強い傾向の延長線上に、陳が「（日本人と）違うところ」や「外人という自分」を見出すことに苦労するまでになっていることが示されている。それは陳にとって、自己形成の要素として支配文化への準拠が極端に肥大化していることを意味している。

なお前掲の「（日本人に）近づこうと思ってて」という表現にもあるように、陳が支配文化へ準拠しようとする強い意欲は内発的な性質を持つと基本的に捉えられるが、そこに元留学生外国人社員の出身国・地域に対して日本社会で付与されるイメージによる影響がないとはいえない⁴⁰。日本社会における各国・地域への見方が、日本人社員から元留学生外国人社員に対する態度にも反映されており、支配文化へ準拠することを求める同調圧力は、欧米地域出身の元留学生外国人社員の場合と比べてアジア地域出身の元留学生外国人社員の場合に相対的に強くなると推測される。実際に清（1997）は、欧米出身の外国人社

⁴⁰ 日本社会における諸外国に対する評価には、欧米諸国を見上げる一方でアジア諸国を見下す「西高東低」の傾向があることが指摘されている（Lie, 2003；田辺, 2008）。

員に対するのと比べて、アジア地域出身の外国人社員に対してより強く「日本人化」を迫る日本人社員の傾向を指摘している。

(2) 同化の不調に対する嫌悪と日本人社員からの「遅れ」

前述したように、働き方や生き方を組み立てるにあたって支配文化の要素が極大化するなかで、陳は自身の勤務内での些細な言動を同化の不調や不十分さを表す徴として取り上げ、本人が想定する標準的な日本人の思考様式や行動様式からの「遅れ」として嫌悪する身振りを発達させていく。そうした「同化の業績主義」に特徴的な身振りは、以下のような彼女の勤務の様子に看取することができる。

【聞き取り記録 34】

たまに何かその、先輩の言葉、その、...聞き取れなかった時に、周りの他の日本人の反応を見て、あやっぱりさっきのが、あんまり聞き取れなかったなあって、嬉しいなと思って。

【聞き取り記録 35】

電話の時に、話をする時に相手の言うことが理解出来ない。相手に「日本人のスタッフに代わって」って言われるのが一番ショックです。

聞き取り記録 34 において、先輩の発言を聞き取ることができなかった陳は、周囲を見回して他の日本人の同僚も同様に聞き取れなかったことを知って「嬉しいな」と安堵している。なぜなら発言を聞き取ることができなかったことは、たしかに勤務内での自身の不出来であることに違いないが、日本人社員でもそれを回避できなかったということは、当該の不出来は自身が外国人であることに起因するものではなく、それ以外の別の原因によってもたらされたことが示唆されるためである。すなわち陳は、勤務内での自身の個々の言動が日本人社員に引けを取っているか否か、注意深くモニタリングしているのである。

そして聞き取り記録 35 では、陳は電話対応中に相手の発言が理解できなかったため、日本人社員との交代を指示されて「ショック」を受けた経験を語っている。陳の日本語能力は本研究の調査対象者のなかでも最高の部類に入るが、そんな彼女でも業界内で取り扱いのある商品の固有名や専門用語には手を焼いており、特に電話対応の際にそれらを聞き取る難易度が一層高くなるという。この経験が「ショック」なのは、まず相手の日本語が理解できなかったからであるが、それにもまして他の日本人社員との交代を命じられたことで、自分は理解できなかった日本語もネイティブの日本人社員なら理解できる（と、少なくとも電話口の日本人客は考えている）という事実を突きつけられたからである。そこでは上述したモニタリングが実施されており、自身の言動を省みて同化の不調ないし不足

が判断され、彼女が考える標準的な日本人の思考様式や行動様式からの「遅れ」として否定的に捉えられている。聞き取り記録 35 に漂う切迫感からは、日本人社員に引けを取っているという意味での「遅れ」の認識が、陳に同化の不足・不調に対する拒否感や自責の念すらも生じさせていると読み取ることができる。

ところで標準的な日本人の思考様式や行動様式からの「遅れ」という認識に至るまでには、まず前提として何らかの基準が設定され、その基準に照らして「遅れ」ているのかどうか判定されるはずである。しかし上記の事例では、日本人社員との交代を命じた一言が陳に自身の日本語能力が不十分であることを思い知らせ、それと同時に標準的な日本人社員の日本語能力がより高い水準にあることを陳が理解しているように映る。つまり本来は基準が先にある「遅れ」という判定がなされるはずが、「遅れ」という判定が先にある基準の方が事後的に形作られており、順序が転倒している。しかも判定のための基準となる「標準的」な日本人社員の日本語能力なるものは、極めて曖昧な内容にとどまっている。このことをどのように考えればよいのだろうか。ここでは出生時に付与された性別と異なるジェンダー・アイデンティティを持つ人々のコミュニティでフィールドワークを行なっている、社会学者の鶴田幸恵の議論を参照しよう。

鶴田（2005）は、トランスジェンダーの人々が出生時に判別されたのとは反対の性別の外見を装う「パス」の実践を行う中で、これらの人々がパスに成功しているかどうかになんか得する基準が極めて曖昧であることに注目する。鶴田によれば、これは私たちが普段何が「ふつう」の外見であるか判断する際に、実は目についた者を「ふつうでない」と特定し、それ以外の人々を「ふつう」としているに過ぎないためである。つまり「ふつう」とは「ふつうでない」ものを取り出した後の残余でしかなく、それゆえに何が「ふつう」であるかの基準は曖昧にならざるを得ないのである。鶴田は、私たちが日常生活において視線を交わし合う中で無意識に行う「ふつう／ふつうでない」の判定作業について次のように述べている。

まなざしまなざされるという相互行為は、そこでただ何気なく行き交う視線のやりとりではなく、その場面において、「ふつう」の外見という明確な「基準」に基づいた秩序を、まるでそこに存在しているかのように織り上げていく糸の交差である（鶴田, 2005, pp.73-74）。

本項で考察した陳の事例においても、同様の事態が生じていると考えられる。「遅れ」の感覚を抱く元留学生外国人社員は、まず外部に客観的な判定基準があり、その外部の基準を参照して、標準的な日本人の思考様式や行動様式と自身のそれとの間の距離を測っているわけではない。それらの元留学生外国人社員は、むしろ個々に置かれた状況において日本人社員と相互作用を重ねるなかで、自身の外国人としての立場に由来する（と思われ

る)何かしらの要素に注目して、それとの対比で事後的に日本人社員の「標準的」な思考様式や行動様式なるものを当人の認識において形成している。そのため「遅れ」していると判定するための基準は実際に判定がなされた後に輪郭が明確になり、しかもその基準の内容は曖昧にならざるを得ないのである。

4 宇翔の事例

宇翔(台湾・男性・学部交換留学)は、前記した陳(中国・女性・大学院修士課程修了)と同様に「同化の業績主義」の状態に置かれている。そのことは、彼が支配文化および代替文化へ準拠する経験と意味にある種の屈折をもたらしている。

(1) 「同化の業績主義」からの離脱

宇翔が説明する勤務の様子からは、彼が支配文化へ準拠することに対して曖昧な反応を示しているように捉えられる。彼は厳しい日本人上司との関係などに言及した上で、「やはり皆同じ、なんか日本で、結構皆、できる限り、同じ、同じ方向向いてる気がする、表面的には。せめてそれを見て、じゃあ自分もちゃんと、なんとか従わないと(という)、感じはあるんです」と話すなど、職場で支配文化へ準拠するように仕向ける同調圧力を感得している。彼自身は支配文化へ従うことを特段苦にはしていない様子だが、そこには微かに強制の感覚も伴っているようである。他方で彼は、より自発的に支配文化へ準拠しようとする姿勢を取っているようにも見える。台湾出身の宇翔は、同世代の平均的な日本人男性社員と外見上の区別がつきにくいこともあり、自分が外国人社員であるということが周囲の人々の意識から抜け落ちてしまい、職場で日本人社員同然に処遇された経験があるという。そのような外見的特徴によって得られる条件に基づいて、宇翔は「まだ暴露されていないが信頼を失うことになる自己についての情報の管理/操作」としての「パッシング(passing)」(Goffman, 訳書 2001, p.81)を過去に実践していたことを次のように振り返っている。

【聞き取り記録 36】

見た目は(外国人だと)分からないです確かに、よく、言われます。まあでもその辺は最初すごく残念でした、なんかつまり、話、したら、すぐ(外国人だと)ばれちゃいます。一時期はちょっと工夫してたんですね、なんか先輩に、声がちっちゃければすごく日本語日本人っぽい聞こえるよとか(言われて)、すごく小さい声で喋ったりとか。

聞き取り記録 36 では、微かに発話に残る外国人に固有のアクセントによって、自身が外国人であるということが露見することを避けるために、アクセントが目立たないように

小声で「日本人っぽい」話し方を工夫していたことが語られている。宇翔が積極的にパッシングまで実践していたのは、「日本人っぽい」日本語操作能力によって職務の達成度合いを測る評価基準を彼自身が内面化していたためであると考えられる⁴¹。また彼が外国人であると露見することを「すごく残念」と感じていたのは、同化の達成程度によって測られる業績尺度に照らすと、外国人であるという違和感が拭えない話し方のアクセントが、同化の不足を周囲と自分自身に対して印象づけてしまうためであると思われる。つまり宇翔にも「同化の業績主義」が生じている。

ところが宇翔の事例には「同化の業績主義」から離反する傾向も部分的に確認することができる。聞き取り記録 36 の発言に続いて、宇翔はパッシングの実践について「そこまで、やらなくてもいいかなと」と考えるようになったと述べ、現在では支配文化へ準拠する脅迫衝動が幾分和らいでいることを次のように語っている。

【聞き取り記録 37】

そう多分（外国人社員は）皆、同じ、この時期は、まあ、体験したと思う。認められたいかな、よくわかんない、その後は別の、たとえば仕事認められたりとか、まあそれが満足したからもう日本語はフフフ、自分のツールだから良い、使えば。（中略）時期、なんか多分、そんなにまだ認められてなければじゃあせめて日本語くらいはちょっと、認められたい、時期があったかな。まあでも結局ほとんどの、（外国人社員の）友達、皆同じことが悩んでるから、なんかああまあ、フフ………共通してる悩みみたいな感じ。

聞き取り記録 37 では、「同化の業績主義」との付き合い方が時系列で変遷するという理解が示されている。当初には、それ以外に具体的な職務能力を持ち合わせていないため、周囲の日本人社員と唯一同じ土俵で比較可能な業績指標である日本語能力における同化を「認められたい」という心情が強い。それが時間の経過につれて、日本語能力以外の具体的な職務能力や職業達成において「認められ」「満足した」結果、日本語能力における同化という業績指標の重要性が相対的に低下する（「もう日本語はフフフ、自分のツールだから良い、使えば」という説明である。

宇翔の指摘する時系列での変化が他の元留学生外国人社員にも適用できるかは追加の検証を必要とするが、聞き取り記録 37 からは「同化の業績主義」から離脱するための条件として次の2つが示唆される。第1の条件は、支配文化への同化以外の代わりとなる業績

⁴¹ マイノリティがホワイトカラーの仕事に就くにあたって、マジョリティと遜色なく働くことができること示すこと、また主流社会で支障なく意思疎通が取れると周囲から認められることが重要であり、そのためには主流社会の言語と文化を流暢に操れることが鍵となる（Laitin, 1995, p.38）。

指標を元留学生外国人社員本人が受容することである。支配文化へ同化する以外の働き方も正当な貢献であることを本人が受け入れられるかが重要である。そして第2の条件は、支配文化への同化以外の代わりとなる業績指標が周囲にも承認されることである。支配文化への同化が中心的な業績指標であり続けるならば、いくら元留学生外国人社員本人が代わりの業績指標を受け入れたとしても実効性は薄いだらう。いわば第2の条件は、第1の条件の前提として捉えられる。

(2) 代替文化への準拠が伴う否定的なレッテル

これまで論じてきた支配文化へ準拠する強迫衝動を踏まえると、宇翔が代替文化への準拠に抱く複雑な感情を理解することができる。第1節で説明したように、彼が在籍するJ社の海外マーケティング部は、その人員構成と業務内容の面で国際色が強い。同部署の社員20名のうち、外国人社員が約5分の1を占めており、日本人社員のなかにも帰国子女や海外駐在経験者が目立っている。また彼が任される職務も、海外出張や台湾関連の要人のアテンド、中国語や英語によるマーケティングなど、外国人としての強みや存在意義を見出しやすい内容である。さて聞き取りを始める前の雑談のなかで筆者と宇翔は、共通の友人である元留学生外国人社員のIが、日本人社員に囲まれて日本語を用いる国内案件に専念して勤務しているという近況を共有していた。宇翔は、この友人Iを引き合いに出しながら、前述した自身の勤務環境を次のように評している。

【聞き取り記録 38】

うーんまあでも（自分の）部門は海外マーケティングだから、若干なんか外国人としてはちょっと得してる感じ。（中略）なんか（外国人社員の）同期も、結構いるので、なんか同期はすごくIみたいな、職場が多かったです。自分がすごく運が、良かったなーとは思ってる。

宇翔によると、J社で同期の外国人社員のなかにも、友人Iのように日本人社員と区別ない職務に押し込まれ、ひたすら日本人社員と同じ内容・水準で働くことを求められるような環境に置かれた者がいるらしく、社内で他の外国人社員と集まる機会にはそれぞれの配属先に対する悪口や愚痴が飛び交うという。聞き取り記録38では、それら他の外国人社員が置かれた境遇と比較して、宇翔は外国人に特有の職務に就いて代替文化へ気兼ねなく準拠できる自身の勤務環境を「ちょっと得してる」や「すごく運が、良かったなー」と好意的に捉えている。そのため聞き取り記録38の直後に、筆者は宇翔に「外国人として働くことを希望しているのか」と尋ねたのだが、彼はすぐさま「いやそかも、求めてない。できれば、まあ皆と一緒に、同じ立場で」と否定した。そこで続けて筆者がその理由

を尋ねたところ、そのことについてそれまで明確に意識したことがなかったのか、宇翔は自身の内面を探るように逡巡しながら次のように答えた。

【聞き取り記録 39】

なんでかな、平等に、平等に、見られたい感じ。あそっか、まあ、得、するのは、いいんですけど、なんか気持ち的には得したくない、かな。（中略）なんか特別扱い、されたら、ちょっと、したくないかな。まあ、そうか、確かに、なぜだ。

聞き取り記録 39 において、代替文化へ準拠することに対する宇翔の意見は判然としない。彼は代替文化へ容易に準拠できる現在の状況を「得」として一部で歓迎しながら、同じ状況を「特別扱い」を享受しているとも受け止めている。そして「得」することを「気持ち的には」拒み、「特別扱い」を享受することも「ちょっと、したくないかな」と退けて、「平等に、見られたい」という意向を示している。このような代替文化へ準拠することに対する複雑な姿勢は、前記したように宇翔が支配文化への同化程度を職務達成の指標として受容していることに関連している。「同化の業績主義」の見方に立てば、代替文化へ準拠して働くことは、支配文化へ準拠して勤務することを要件とする、日本人社員や他の外国人社員との平等な競争ないし対等な立場を諦める選択として見なされてしまう。もちろん聞き取り記録 39 において、代替文化へ準拠することは単に所属部署で任された職務を果たしているに過ぎず、宇翔が意図して競争から降りているわけではない。それでも「同化の業績主義」の影響下では、代替文化へ準拠する選択は、元留学生外国人社員にとって規範的な競争や立場からの逸脱を示す否定的なレッテルとして作用することがある。

5 ホセの事例

ホセ（中南米地域・男性・大学院修士課程／博士課程修了）は、筆者の長年の友人であり、文部科学省による国費外国人留学生として来日した後、地方国立大学で順調に修士号と博士号を取得し、現在は別地方の研究機関 U で勤務している。教育から仕事へとライフコースの変遷を経験し、日本社会への定着が進行するなかで、彼は支配文化および代替文化との関係を流動的に形成・再形成し続けてきた。

（1）支配文化の特徴に対する好意的評価

ホセは、地方国立大学に留学していた時から研究機関 U で勤務する現在まで一貫して、支配文化の労働規範の特定側面に対して肯定的な評価を維持している。それは具体的には、序章で記述したような、計画を立て適切に管理して効率的に行程を進めていく働き方の特徴である。彼はそのような勤勉な労働規範を日本人学生や日本人の同僚の間に見出しており、当該の労働規範を自身がより生産的になるために有益な要素として働き方に取り

入れている。そこには前記したアントン（インドネシア・男性・学部卒業）の事例と同様に、働き方や生き方の幅を拡張するという支配文化へ準拠する肯定的側面が現れている。ただしアントンが支配文化の特徴自体には好意的な見解を持っていなかったのに対し、ホセは支配文化の特徴そのものを肯定的に評価しているという点に両者の違いがある。

このように支配文化の特徴自体を「優れている」ないし「進んでいる」と捉える傾向は、東南アジアやアフリカなど特定地域出身の元留学生外国人社員の間で確認された。たとえばダオ（タイ・男性・大学院修士課程修了）は、勤務先である地方の機械業V社で支配的な労働規範に対して、整然と計画が練られていること（「日本人はすべてを計画して、とても質が良い」）と経験によって裏打ちされていること（「かれらは経験を持っている。かれらは経験を持っているから、日本人のやり方に従うと良いことがある」）という2つの利点を見出し、働き方の模範として見習い従う姿勢を見せている。また第2章で取り上げたナサブ（バングラデシュ・男性・大学院修士課程修了）が、日本の労働規範と諸外国の労働規範の間を序列関係で認識していたのも、同様の事例として位置づけることができるだろう。

さらに労働領域における支配文化とは区別されるが、ホセは各種の制度やサービスが整然と規則正しく運用されることなど、日本の社会生活や生活習慣に対してはより率直に好意的な見解を示していた。このような生活領域の事象に対しては、上述した特定地域の出身者も含め、より多くの元留学生外国人社員が肯定的に評価している。具体的には整備されたインフラストラクチャー、治安の良さ、時間の正確さ、接客業や行政手続きにおけるサービスの質などが該当し、それらに対して“security”や「便利」などの表現で肯定的な評価が集まっていた。

これら労働規範や社会生活に対する肯定的な評価に関して、次の2つの留保をつけ加えておきたい。第1に肯定的な評価は、労働規範や社会生活の全体ではなく、あくまでもそれらの特定側面のみに向けられていることである。実際にホセの支配文化に対する評価は全般的に厳しく、先述した労働規範の特定側面に関する評価の方がむしろ例外的に高くなっているというのが実情であり、また日本の社会生活に対する不満（たとえば多様性が欠如していることや過度に規則・形式を重視すること）を日常的に筆者に漏らしてもいる。そして第2の留保は、好意的に評価される労働規範が特定の社会的・歴史的状況のなかでどのように発達し維持されているのかという視点に概して欠けていることである。実際に筆者から、（特にホセが専攻していた理系分野において）日本人学生の勤勉さは研究室内での評価が就職先の斡旋等に影響力を持っていることで一部説明できるし、日本人社員の熱心な労働態度もメンバーシップ型雇用や国内労働市場の特徴によって一部もたらされていることをホセに伝えたと、彼も事情を飲み込めた様子であった。それでも一部の国・地域出身の元留学生外国人社員にとって、これら労働規範や社会生活の特定側面に対する肯定的な評価が日本社会に定着する重要な要因のひとつとなっていることは重要である。

(2) 出自文化の劣等視

筆者がホセと長年連れ添うなかで彼に対して抱いた印象は、滞日期間が長くなるにつれて、彼が同郷の m 人をはじめとして中南米地域出身者の集団を意識的に遠ざけるようになり、さらに中南米地域に関わる事象に対しても普段肯定的な態度を取らなくなっているというものであった。聞き取りのなかでそのことをホセに伝えると、彼は「それは事実だ」と認めた上で、「それが僕の問題だと思う、つまりその、自分の悪いところは自分自身の文化を過度に批判してしまうことだと思う。(中略)僕はたとえば日本の文化よりラテンアメリカの文化に対してもっと厳しくなってしまう傾向があると思う」と打ち明けた。出身地域から物理的距離を取ったこと、また労働規範の特定側面に限られていても支配文化を新たな準拠先として得たことで、彼はそれまで準拠先として自明視していた出自文化に対して反省的な意識を向けるようになったと考えられる。そして心理的距離が近く馴染みある対象であるために反発が一層強くなるのか、彼は出自文化に対して激しい批判を投げかけてしまうようである⁴²。

ホセが否定的な見方を向ける出自文化の労働規範の内容は「あまりきちんとしていない(not well very organized)」ということに要約される。具体的に彼が不満を募らせているのは、中南米地域出身の同僚や自国の日本大使館員の間に見られる、計画性と責任感に欠ける雑然とした働きぶりである。これら出自文化の労働規範の特徴は、序章で検討した支配文化のそれと比較対照されるなかで、本人により明瞭に意識されるようになったと考えられる。そしてホセは、次のように両文化の特徴評価を社会の発展図式に当てはめて理解していた。

【聞き取り記録 40】

僕たちが持ついくつかの悪い特徴こそ、僕たちを低開発 (underdevelopment) に、または発展途上国 (developing country) にしているんだ、そしてだから多分僕は何かそれを批判することにより執拗になってしまうんだ。(中略) だけど、うんそうだね、僕はなりたくない、僕はラテンアメリカの人々のステレオタイプに当てはまりたくないんだ。

⁴² ただしホセは、次のように出自文化(集団)に対する情緒的な紐帯と責任意識も表明しており、彼にとって出自文化が準拠先としての意義を全く失っているわけではない。

「でも僕は心がけている、何て言えばいいだろう変に聞こえるかもしれないけど、少なくとも自分の分野では僕は良い手本になるように心がけている。僕は自分の生活についてはとやかく言うつもりはないけど、なぜなら僕が思うに、僕は自分自身を道徳家みたいに、他の m 人に対する道徳的な基準みたいな立場に置きたくないから。(中略)でもキャリアの面に関しては、僕は m 出身だと常に言うように、そして他の m 人が前に進めるように遠回しでも応援するように心がけているんだ」。

聞き取り記録 40 では、先述した出自文化の労働規範の特徴が「低開発」や「発展途上国」という概念と結びつけられており、いわば社会の発展を説明する要因として捉えられている。先述したように、一部の国・地域出身の元留学生外国人社員の間では、労働領域における支配文化と生活領域における社会生活を肯定的に評価する見方が持たれており、両者が結びつけられた際に、文化的特質によって社会の発展が左右されるような文化論的説明が受け入れられやすい土壌がある⁴³。

以上をまとめると、ホセは支配文化と出自文化のいずれにも十全な帰属意識を抱けない状況に直面している。そのような状況にどのように対処しているのか質問したところ、ホセの回答は「僕はバランスを取る必要があるだけさ、僕が好きなものと僕が好きでないもののバランスをね、そしてどんな場所であれ僕が好きなものがより多い場所があれば、僕はそこに行くよ。そしてそれが多分僕がなぜ日本にいるかの理由だよ」というものであった。それは日本社会への定着が進むなかで、現在と将来において働き生きていくために有意義な要素になり得るかという視点で、支配文化と代替文化を選択的に組み合わせて自己形成を図る彼自身の姿をよく表している。

6 アジーズの事例

アジーズ（ウズベキスタン・男性・学部卒業）は、S社において管理職および外国人社員のロールモデルとして活躍しているが、その活躍は支配文化と代替文化の間で準拠先を強靱に調整・交渉する実践によって支えられていた。

（1）イスラーム教徒としての信仰実践とアイデンティティの維持

アジーズは、先述したように管理職と外国人社員のメンター役を務めていることから、社内に約 50 名いる後輩外国人社員を気にかけてよく面倒を見ているようであった。また彼は、第 1 節で論じたように S 社の経営戦略・経営方針やマクロな言説などを参照することで、外国人社員が代替文化へ準拠することの必要性和重要性を社内でアピールすることにも熱心であった。なかでもアジーズが大きな成果を挙げたのが、自身も含めて社内に複数名いるイスラーム教徒の外国人社員に向けた職場環境の整備である。

⁴³ 念のために記しておく、このように複数の社会や文化の間に「発展」という一元的な図式を当てはめて段階区分する社会的ダーウィニズムの発想は、調査者自身のものではない。調査者は、あくまでも調査対象者がそうした発想に依拠して自他文化を認識している様子を記述しているだけである。また調査者は、調査対象者がたとえ自他文化を発展図式に当てはめて理解しているからといって、それを根拠に支配文化を押しつけることを支持するつもりもない。

【聞き取り記録 41】

まあ（S社に）入った時にそういう食事関連、あの一食堂でも僕らが食べれるものがなかった、っていうのがひとつと、（中略）45分の休憩のところを外に行って帰ってきてまた礼拝するっていわれると、多分、なかなか時間が厳しいですね時間、（中略）いつも食事を5分、から10分で済ますっていうところが、あの一、そういう感じだったんですね、皆がゆっくり20分とかになると僕は多分10分で食べ終わって、で帰って、で礼拝するってところでまた仕事職場に戻るって感じだったので、まあそこそのままだとちょっとしんどいなって。（中略）やっぱり「われわれでも食べれる食を、提供させてください」っていうのをちょっとあの、総務の人に、お話しして、その一、話し合っているいろいろあってまあ1年後に、あれなったんですね。（中略）でまあ食事ムスリムフレンドリーメニューに加えて、礼拝する、祈祷室も（中略）設置してもらおう。

聞き取り記録 41 において、アジーズは社内での管理職としての立場やロールモデルとしての役割を生かし、自ら率先して企業側と交渉し、イスラーム教徒の外国人社員が働きやすいように食堂でのハラール対応メニューの提供と礼拝室の設置を実現させている。また上記発言に含まれる「僕ら」や「われわれ」など複数を指す人称代名詞は、アジーズのイスラーム教徒という集団に対する帰属意識を示している。聞き取り記録 41 からは、イスラーム教徒としての信仰実践とアイデンティティがアジーズにとって準拠先として譲ることのできない代替文化として捉えられていること、それゆえ日本社会での世俗的な勤務環境にあっても彼がそれらを維持するために多大な努力を費やしていることがわかる。これら宗教的な実践とアイデンティティは、まさに Kymlicka（訳書 1998）が論じる意味での人々が生きるための基盤となる文化とみなすことができる。すなわち「文化への帰属はわれわれに、理解可能な選択の文脈を提供し、また、確固たるアイデンティティ感覚と帰属意識をも提供しており、われわれは、自らの人生に関わる価値観や重要な計画について問題に立ち向かう時、それらに頼っているのである」（Kymlicka, 訳書 1998, p.160）。

（2）支配文化への準拠に残存する葛藤と負荷

前節の内容と本項のこれまでの内容は、聞き取りの序盤から中盤にかけてアジーズが語ったものである。その語りの中は、これまで見てきたように、自身を含む外国人社員による代替文化へ準拠する実践、その重要性、そのための環境整備等の話題に費やされていた。ところが聞き取りも終盤に差し掛かった頃、彼は突然話題を切り替えて、自身が勤務のなかで支配文化への準拠も欠かしていないことを主張し始めた。

【聞き取り記録 42】

でもとはいえこれで勘違いしないでほしいのは要はあのわれわれが全くその、あの一、なんていうかな、たとえ外国人の考えだけ持つてるわけではない、(中略) 多分そうだったら多分、こんな感じで、一社で長い間、続けなかったと思うんですね。たとえばその、外国人の話し方だったらまああの、外国人同士は直接、何も、cushion 入れずに、多分直接話せると思うんですけど、「おいこれやってくれる」とかね。日本人に対するとちょっとそういうこう、間を置いて話すとか、ちょっと、ワンクッション入れるとかですね、あの一、何か依頼する時に、直接言っちゃうと多分いろいろあると思うんでそこをちょっと、言い方工夫するとかですね、(中略) みたいな感じのところは要はあの、向こうとしても違和感感じない、感じさせないように、というところをちょっと工夫してるのかなって感じ。

聞き取り記録 42 では、支配文化へ準拠することがアジーズにとってどのような意味を持つかが語られている。そこで支配文化へ準拠する実践の具体例として挙げられているのは、外国人社員に接する場合とは区別して、日本人社員に対しては「間を置いて話」したり「ワnkッション入れる」など言動を調整することで、勤務内での相互行為を円滑に進められるように（「向こうとしても違和感感じない、感じさせないように」）工夫を施すことである。アジーズによると、勤務先の S 社では、相当数の外国人社員が勤めていても、やはり多数派である日本人社員を前提とした制度や規範が維持されているという。そのため前記した支配文化へ準拠する実践は、日本人社員を標準とした既存の勤務環境で効果的に機能するためにアジーズが戦略的に発達させたものであると推測できる。実際に「こんな感じで、一社で長い間、続けなかったと思うんですね」という発言からは、10年以上の勤務歴を通じて代替文化へ準拠するだけでなく、支配文化への準拠も着実に遂行してきたことに対する彼の自負を読み取ることができる。その自負ゆえに、それまで聞き取りのなかで代替文化へ準拠する側面を強調して説明し過ぎた結果、自身が支配文化へ準拠することを怠っていると調査者に勘違いされてしまうと不本意であるため、聞き取り記録 41 の冒頭でアジーズは「でもとはいえこれで勘違いしないでほしい」と調査者に釘を刺したのだと推測される。

これまでの考察をまとめると、アジーズは自身の働き方・生き方を組み立てるにあたって不可欠な代替文化としてイスラーム教徒の信仰実践とアイデンティティへの準拠を維持しながらも、日本人社員と円滑に協働し成果を出す上で有益な選択肢として支配文化への準拠を継続してきたことも同様に働き方・生き方の柱としており、複数文化間での準拠先の調整・交渉を高度に実現している。おそらく彼にとって、支配文化への準拠と代替文化への準拠は、どちらか一方を達成できるだけでは意味がなく、両立できてこそ意義があると捉えられているのだろう。

さて聞き取り記録 42 に続いて、調査者は個別文化へ準拠する経験と意味についてより深く知りたいと考え、アジーズに「支配文化に準拠して働く場合と代替文化に準拠して働く場合とで何か違いはありますか」という趣旨の質問を向けてみた。すると彼は「正直な話ありますね」と述べ、支配文化へ準拠することに対して「言葉とか文化の問題」があることに触れるが、すぐに「それが、大きく問題かというところでもない」と否定した。このように問題がある／問題がないという2つの意見の間を往復した後で語られたのは、次のように2つの意見のどちらでもあってどちらでもないような曖昧な経験であった。

【聞き取り記録 43】

外国の人と同じプロジェクトやると日本人の人とプロジェクトやると、多分ね、ちょっと違うんです、でそれが何かっていうとたとえばその、細かく細かく分析しないと分析というかあの、1個ずつこう、解決してかないといけないというのが、多分日本人のやり方で、で、外国人はどうしてやるとなんか、じゃあとりあえず一回これをやって、実行して、なんか問題あったらその、やりながら、していきましょうというところが多分一般的だと思うんですよ一般的というか。（中略）そこになると、なんかやっぱり、ちょっと、たまにはしんどいなってところはあったりしますね。〔調査者が「日本人のやり方に従うことをしんどく感じるのか」と質問して〕そうそうそうそうたとえばその同じチームでも日本人がいるとなんか、細かくやらないといけないっていうのがなんか、（中略）なんでここまでやらないといけないのっていうところがでてくる、もうここまでえーやんっていうのが。

聞き取り記録 43 では、支配文化へ準拠することがアジーズにとってより複雑な経験であることが明らかにされている。前述したように職場で効果的に機能し成果を出す上で有効な手段として支配文化への準拠を選び取り継続してきたアジーズにとっても、「細かく細かく」「1個ずつ」取り組むことを求められる支配文化へ準拠することはいまだに「たまにはしんどい」という負担感を生んでいる。もちろん本人が「大きく問題かというところでもない」と述べているように、その負担感は支配文化への準拠を実践できない程ではないし、それによって深刻な不適応がもたらされる程でもない。先述したように、アジーズは支配文化への準拠を着実に実践してきており、その成果に自負すら抱いていたためである。むしろ聞き取り記録 43 は、そのように複数文化間で準拠先を調整・交渉する試みに一定の成功を収めた後も「なんでここまでやらないといけないの」や「もうここまでえーやん」という葛藤が残り続けていることを示している。

第3節 準拠先の調整・交渉が内包する多様性と複雑性

これまで本章では、社内外の様々な要因による影響も踏まえた上で、元留学生外国人社員がどのように複数文化間で準拠先の調整・交渉を実践しているのか分析してきた。最後に本節では、終章において元留学生外国人社員の働き方・生き方について考察するための下準備として、これまでの分析から得られた知見を整理しておきたい。

前節で6名の事例を分析することで見えてきたのは、元留学生外国人社員は各自がよりよく働き生きることを意図して、各様に支配文化と代替文化の間で準拠先の調整・交渉を試みていることである。そして準拠先の調整・交渉の様相には、顕著な個別性と独自性を認めることができる。極端に支配文化の要素に偏って働き方・生き方が構成される陳（中国・女性・大学院修士課程修了）の事例や、その反対に代替文化の要素が働き方・生き方の軸として重視されるアントン（インドネシア・男性・学部卒業）の事例もあれば、支配文化と代替文化を両立した働き方・生き方が積極的に追求される李（中国・女性・大学院修士課程修了）とアジーズ（ウズベキスタン・男性・学部卒業）の事例、支配文化と代替文化を両立した働き方・生き方が消極的に選択される宇翔（台湾・男性・学部交換留学）の事例、さらに支配文化と代替文化のいずれの要素も働き方・生き方を形成するにあたって部分的な役割しか果たさないホセ（中南米・男性・大学院修士課程および博士課程修了）の事例もあった。

このように元留学生外国人社員の間で、準拠先を調整・交渉する仕方に無視できない程の多様性が存在するという事実をまずは重要な事実として押さえておきたい。本研究に限られた調査対象者の事例においてすら、これ程の多様性が見られるのであれば、元留学生外国人社員という集合全体では、支配文化と代替文化の間での準拠先の調整・交渉の実践とその結果として形作られる働き方・生き方にはより一層の多様性が現れると予想される。とりわけ元留学生外国人社員に対して「適応が容易な移民」や「グローバル化推進の立役者」など既存の表象が一方的に押しつけられている現状を考慮すれば、本章で見出した元留学生外国人社員という集合内部における準拠先を調整・交渉する仕方の多様性は、いくら強調しても強調しすぎることはないだろう。

また前節での6名の事例分析の結果は、たしかに各自が複数文化間で準拠先を調整・交渉する仕方に一定の傾向が見られることを示していたが、同時に同一個人の内部で個別文化への準拠が一筋縄ではいかない複雑な経験と意味を伴うことも明らかにしている。働き方・生き方の幅を拡張するという利点をうけて支配文化へ準拠できることに自己効力感すら抱くようになって以降も、依然として支配文化へ準拠することに消耗を覚えるアントン（インドネシア・男性・学部卒業）の事例と、職場で効果的に機能し成果を出す上で有効な手段として支配文化への準拠を選び取り継続してきたにもかかわらず、いまだに支配文化へ準拠することに対する負担感と葛藤が残存しているアジーズ（ウズベキスタン・男

性・学部卒業)の事例、そして働き方や生き方を形作る要素として支配文化への準拠が極大化していても、支配文化への同化の不調に対する嫌悪と日本人社員からの「遅れ」の感覚に苛まれる陳(中国・女性・大学院修士課程修了)の事例があった。また日本人社員とは差異化された職務上の成果や貢献を可能にする手段として代替文化を「のりこなす」実践に享楽を見出しながらも、一方的に定義され押しつけられる代替文化へ準拠することを重荷に感じる李(中国・女性・大学院修士課程修了)の事例や、気兼ねなく代替文化へ準拠できることを好意的に捉える一方で、同時に代替文化への準拠を積極的差別の享受として捉え、規範的な競争や立場からの逸脱を示す否定的なレッテルとして忌避する宇翔(台湾・男性・学部交換留学)の事例に加え、新たな準拠先として得た支配文化の労働規範に照らして、それまで自明視していた出自文化に対して反省意識を持つようになり、さらに劣等視すら向けるようになったホセ(中南米・男性・大学院修士課程および博士課程修了)の事例があった。

以上のように1人の元留学生外国人社員のなかでも、個別文化へ準拠する経験と意味に安易な単純化を許さない程の複雑性が見出せるということも、本章の分析によって得られた重要な発見である。この複雑性を踏まえれば、個々の元留学生外国人社員にとって個別文化へ準拠する経験および意味とそれらを反映する働き方・生き方を、各人が準拠先を調整・交渉する仕方に見られる一定の傾向や、まして「適応が容易な移民」や「グローバル化推進の立役者」など既存の表象によって十分に代表させることは適切ではないだろう。

本章では、複数文化間で準拠先を調整・交渉する様相に内包される多様性と複雑性が浮き彫りにされた。そこでは個々の元留学生外国人社員がより有意義に働き生きることを意図して、支配文化と代替文化の間における準拠先の調整・交渉を多様な仕方で行った結果、個別文化へ準拠するにあたって複雑な経験と意味が生じている。それら複雑な経験と意味のなかには、複数文化間で準拠先の調整・交渉が達成された成果としては、必ずしも本人にとって有意義な働き方・生き方とは捉え難い要素も含まれている。具体的には、複数文化間で準拠先の調整・交渉が試みられた後も、支配文化および代替文化へ準拠することに対する消耗、葛藤、負荷、嫌悪、逸脱、劣等視が残り続けている。このように複数文化間で準拠先の調整・交渉が達成された後も残存する葛藤や負荷については、終章で改めて考察を深めることにする。

終章

ここまで本論では、教育機関に在籍する間の留学経験から労働市場に移行した後の勤務経験までを一連の過程として捉えた上で、元留学生外国人社員がどのように支配文化と代替文化の間で準拠先を調整・交渉しているのかを探究してきた。具体的には、就職活動の過程で形成される支配文化および代替文化への構え（第2章）、先行する留学経験が労働領域での支配文化への準拠に与える影響（第3章）、そして労働領域における複数文化間での準拠先の調整・交渉の様相（第4章）を順に論じてきた。その結果として浮かび上がってきたのは、元留学生外国人社員の働き方・生き方に多様性と複雑性が含まれていることであった。最後に終章では、本研究の成果がどのような理論的・実践的意義を有しているのかについて論じたい。

第1節 分析の結果

第1章で設定した2つの分析方針（①元留学生外国人社員本人の視点を重視し、複数文化間での準拠先の調整・交渉が帯びる多様かつ複雑な経験と意味を包括的に記述・分析する、②就職活動をはじめとした先行する留学経験が、労働領域における複数文化間での準拠先の調整・交渉にどのように影響を与えるのか記述・分析する）によって得られた知見は、次のように整理できる。まず①の方針に基づいた分析からは、元留学生外国人社員の働き方・生き方が多様性と複雑性を内包していることを確認できる。元留学生外国人社員の間では複数文化間における準拠先の調整・交渉の様相に多様性が見られるし、また1人の元留学生外国人社員のなかでも、個別文化へ準拠する経験と意味には一筋縄ではいかない複雑性が含まれていた。次に②の方針に則った分析からは、そのような働き方・生き方における多様性と複雑性が、先行する留学経験との関連によって一層増幅されていることを指摘できる。教育機関に在籍する間に準備された社会統合の方向性ないし予備的な文化的適応は、労働領域において個別文化への準拠を維持・促進するように概ね作用していた。ところが先行する留学経験には、支配文化への不適応のリスクを潜在化させるといふ、より複雑な作用も見受けられた。

このように元留学生外国人社員の働き方・生き方に多様性と複雑性が見られるという分析結果を踏まえると、「適応が容易な移民」や「グローバル化推進の立役者」など既存の表象は、せめて個別文化に準拠する経験と意味の特定側面に当てはめることはできても

44、個々の元留学生外国人社員の働き方・生き方とその過程における経験と意味を包括的

44 たとえば「適応が容易な移民」という表象は、アジーズ（ウズベキスタン・男性・学部卒業）が職場で効果的に機能し成果を出す上で有効な手段として支配文化への準拠を選び取り継続してきた側面には合致するし、「グローバル化推進の立役者」という表象も、李（中国・女性・大学院修士課程修了）が日本人社員とは差異化された成果や貢献を可能にする手段として代替文化を「のりこなす」実践の記述としての的外れではないだろう。

に説明し理解するためには、結局のところ解像度が低すぎて役に立たないと結論づけられる。それではこれら既存の表象は、なぜ受入社会のアクターによって必要とされてきたのだろうか。吉野（1997）は、海外駐在や外国企業との取引など国際的な勤務状況に対応することを目的として、日本企業のビジネスエリートが日本人論をある種の異文化マニュアルとして消費していることを明らかにしている。元留学生外国人社員に関する既存の表象は、吉野が明晰に分析したビジネスエリートにとっての日本人論と機能的な等価物であると考えられる。すなわち既存の表象は、生活領域と労働領域に進出してくる元留学生外国人社員を受入社会が理解し処遇するための枠組みとして用いられ必要とされてきたといえる。しかし既存の表象が提供する理解や処遇の仕方は、あくまでも受入社会の側の一方的な視点に基づいているために、元留学生外国人社員が働き生きるなかでのリアリティに寄り添ったものにはなり得ない。こうして既存の表象では見落とされてきた、元留学生外国人社員の働き方・生き方に内包される多様性と複雑性を明らかにすることを通じて、元留学生外国人社員にとって望ましい人間形成や自己実現のあり方がそもそも多様かつ複雑であることを示したことは本研究による重要な貢献である。

しかしながら、たとえ当人のリアリティに忠実に基づいているとしても、本稿が明らかにした多様性と複雑性を内包して働き生きる元留学生外国人社員の姿は、ある意味で頼りなく中途半端な印象を与えるかもしれない。そのような印象は、個々の元留学生外国人社員が各自で有意義に働き生きることを模索して、各様に支配文化と代替文化の間で準拠先を調整・交渉することを試み、さらに当該の試みを相当程度に達成しても、なお個別文化へ準拠することに対する葛藤や負荷が残りに残っていたことに由来する。そのような準拠先の調整・交渉が達成された後も残存する葛藤や負荷は、「適応が容易な移民」や「グローバル化推進の立役者」の表象が映し出す力強く個別文化へ準拠して働き生きる姿と比べると、たしかに魅力に欠ける。また「同化圧力の犠牲者」の表象が提示する支配文化へ準拠することを強いられた苦悩する姿と並べても、わかりやすく人々の同情を誘うように悲惨というわけでもない。それでは準拠先の調整・交渉が達成された後も葛藤や負荷が残存するという本稿の分析成果は何をもたらすのか、その理論的含意と実践的意義について続けて考察していこう。

第2節 分析結果の理論的含意

本稿が明らかにした準拠先の調整・交渉が達成された後も残存する葛藤や負荷がどのような理論的含意を持っているのか考察するために、ここでは当該の分析成果を多文化主義と社会統合をめぐるより広い議論のなかに位置づけてみたい。

多文化主義とは「国民国家内部における文化的に多様な人びとの存在やかかれらの文化を公的に承認し、異なる文化的背景を持つ人びとが共生する公正な社会を目指す理念、政策、運動」（村上、2016, p.395）の総称である。それは1960～1980年代にかけて成立・

拡散した多様性により受容的な包摂形態であり、約半世紀にわたって法や制度の構築、政策の実施、社会運動による異議申し立て、そして多様性・人種・平等をめぐる思想や言説など、さまざまなレベルで制度と実践が蓄積されてきた（南川, 2021, p.8）。ところが多様性を承認する多文化主義の理論と政策には様々に批判が向けられるようになり（竹沢, 2009 ; Vertovec & Wessendorf, 2010）、それらの批判が頂点に達した 1990 年代後半には、多文化主義の「失敗」「衰退」「死」すら宣言されるまでに至っている（Levrau & Loobuyck, 2018, p.1）。今や多様性を尊重するあまりに社会を諸集団に分裂させ社会の共通基盤を失わせることへの懸念から多文化主義は後退し（村上, 2016, p.395）、代わりに社会的な結束と連帯をより重視する「社会統合」へと多様性の包摂形態が移行したといわれている（佐藤, 2009, p.356）。

このように多様性を包摂するための政策と理念が多文化主義から社会統合へと移行する時代背景のなかで登場したのが、マイノリティの内に措定される「自律性」という概念装置であった。自律性⁴⁵とは、集団や文化、アイデンティティ等における複数の選択肢の間で準拠先を調整・交渉することで、多文化状況における葛藤や相互に矛盾する要求に円滑に応じて自己形成を促す資質や能力を意味している。そもそも前記の多文化主義に向けられた批判は、多文化主義が文化内部の均質化と文化間の境界の絶対化を伴う文化の固定化に陥りがちなこと（竹沢, 2010, p.148）を問題としていた。そして文化の固定化が多文化主義にもたらした深刻な課題のひとつが、多文化主義の言説が共有する特定のマイノリティ像、すなわちマイノリティの存在が、帰属集団の文化に突き動かされ、その命令に従うだけの「自律性を欠いた犠牲者（victims without agency）」（Phillips, 2007, p.26）へと縮減されてしまっていることであった。それに対して先述した自律性概念を導入すれば、マイノリティの像は自律性に欠ける受動的な存在から自律性を駆使する能動的な存在へと転換される。すなわち自律性の働きを考慮すれば、マイノリティは帰属集団の文化との関係を維持するとともに、さらに当該文化の内容をより豊かに生きながら、同時にリベラルな価値や規範とも交感して主流社会へ参画できる姿へと再定義される。まとめると自律性概念には、マイノリティ像を転換することで、従来からの多文化主義の眼目である多様性の擁護と時代が要請する主流社会への統合という両方の課題を解決する道筋を説得的に示し、多文化主義と社会統合の間を架橋するという画期的な意義があったといえる。

⁴⁵ 代表的な多文化主義論者による「自律性」の定義としては、「行動の仕方や生き方を反省したり、所与の状況の制限の中でそれらを選び取るか変更する、つまりある重要な意味で行動と選択を自分自身のものにする能力」（Phillips, 2007, p.101）や、「与えられた環境のなかで自身の生を有意義なものとするべく、ある文化的共同体をときに肯定的にときに否定的に吟味しながら、それらをアイデンティティの一部として選択的に引き受けようと奮闘する意欲と能力」（安達, 2012, p.284）などがある。

ところが自律性を賞賛する議論には、多文化主義と社会統合の間を架橋するためのコスト負担という視点が欠落しているように思われる。多文化主義政策を実施するために相当程度の社会的資源が必要とされることは知られているし（梶田, 1996, pp.258–259）、社会統合の政策と理念にも「『統合』とは単に時間と非公式な社会化の帰結として生ずるものではなく、入国してから市民集団の一員となるまで推進し監督せねばならず、うまくいかない場合には露骨な国家政策によって制裁することも必要だという感覚」（Joppke, 訳書 2013, p.87）が通底している。この多文化主義および社会統合を実現するためのコスト負担という課題をめぐって、多文化主義の擁護者たちは、マイノリティと主流社会の間で双方向的に調整がされる必要があることを注意深く論じている（Parekh, 2000 ; Modood, 2007）。それに対して自律性という視点は、マイノリティが主流社会と出自文化の間で準拠先を調整・交渉する実践とそれを可能にする個人の内的な資質や能力に着目するという都合上、多文化主義と社会統合を達成するためのコストを勢いマイノリティの側に帰せてしまうことが懸念される。その結果、自律性をめぐる議論と自律性概念に紐づいた能動的なマイノリティ像は、受入社会への適応過程において移民に「自己統治」（昔農, 2013, p.52）を求める論調に意図せざる形で接近してしまう。

ここで本稿が明らかにした準拠先の調整・交渉が達成された後も残存する葛藤や負荷が自律性をめぐる議論とどのような関係にあるかを考えると、それが受動性／能動性という二項対立的なマイノリティ像の狭間に落ち込んでいることがわかる。たとえ葛藤や負荷が残存していても一定程度には準拠先の調整・交渉を達成できているという点で、それは従来までの多文化主義理論が前提としていた自律性に全く欠ける受動的なマイノリティ像からは区別される。しかし反対に葛藤や負荷が現に残存しているという点において、それは多文化主義と社会統合の間を架橋するために自律性を十全に発揮する能動的なマイノリティ像と合致するわけでもない。そのように受動性／能動性の狭間に置かれているために、それら残存する葛藤や負荷が頼りなく中途半端な印象を与えてしまうことは既に指摘した。しかしながら見方を変えれば、受動性／能動性の狭間に置かれているゆえに、残存する葛藤や負荷は自律性の働きの限界を明らかにできているのではないだろうか。すなわち準拠先の調整・交渉が達成された後も残存する葛藤や負荷へ注目することは、マイノリティが準拠先の調整・交渉を達成しているという意味で自律性が一定程度は作用しても、なお葛藤や負荷が残存しているという意味で自律性がそれ以上十全に作用できない残余の部分を照射していると捉えられる。ここから本稿は、準拠先の調整・交渉が達成された後も残存する葛藤や負荷を、マイノリティの側が多文化主義および社会統合を実現するために一定程度のコストを既に負担しており、今度は受入社会の側がマイノリティに譲歩して主流の価値や制度を見直すべき地点を指し示すものとして肯定的に読み替えることを提案したい。つまり本稿が明らかにした残存する葛藤や負荷は、自律性概念が多文化主義および社会統合を実現するための負担をマイノリティ個人の側に呼び込んでしまう事態に抗し

て、多文化主義と社会統合を促進するための責任を受入社会の側にもう一度投げ返すための起点になり得る点に意義がある。

さらに重要なのは、残存する葛藤や負荷に基づいて支配文化の価値や制度を見直すことは、巡りめぐってマジョリティの日本人社員にとっても有益になり得るということである。というのも、元留学生外国人社員が葛藤や負荷を覚える支配文化の価値や制度の一部はいわゆる日本型雇用由来していると考えられるが、近年になってその日本型雇用の働き方自体に見直しの必要性が唱えられているためである。たとえば教育社会学者の児美川考一郎は、企業内での教育・訓練や福利厚生提供と引き換えに、長時間労働や転勤・配置転換にも「会社人間」や「企業戦士」として忠誠を求められるなど、日本企業において正社員が服する全人格的な支配を問題視している（児美川, 2011, pp.136-138）。また労働学者の濱口桂一郎も、日本型雇用の鍵となるメンバーシップ型雇用について、正社員の立場と、職務内容や勤務の時間・場所などが無限定になるという、本来であれば労働者にとって本質的な権利の放棄とが抱き合わせになっていることを批判している（濱口, 2013, p.238）。これらの指摘が意味するのは、支配文化の価値や制度の一部は、少なくとも日本人社員にとっても息苦しいものになっているということである。そうであれば残存する葛藤や負荷を手がかりとして該当する価値や制度を見直すことは、マイノリティである元留学生外国人社員にとってはもちろんのこと、結果的にマジョリティである日本人社員にとっても働きやすく生きやすい環境を整えることにつながる可能性がある。したがって本研究の結論として、準拠先の調整・交渉が達成された後も残存する葛藤や負荷は、日本社会でマジョリティとして働き生きる「われわれ」の「当たり前」を見直すきっかけとして受けとめられるべきである。なお日本人社員にとって当然の仕事の仕方を見直すこと自体は、高度外国人材の活用を進めるための方策のひとつとして既に提案されている（株式会社富士通総研, 2011, p.161）。しかしそうした提案においては、実際にどのような手順に沿って、またどのような基準に則って見直しを進めるのかは必ずしも明らかではなかった。本稿の分析成果である残存する葛藤や負荷は、この「当たり前」を見直すための具体的な手順や基準を検討するにあたって参考にできるだろう。

第3節 分析結果の実践的意義

それでは準拠先の調整・交渉を達成した後も残存する葛藤や負荷への注目が、どのようにマジョリティの日本人社員にも開かれた形で「当たり前」の価値や制度を捉え直す機会となり得るのか、ひとつの例を提示したい。ここでは「同化の業績主義」（第4章）を生じさせる背景となっていた、支配文化への同化程度が第一義的な業績指標となっている状況を具体的な素材として考えよう。

本論での考察では、支配文化への同化が職務達成の要件となることで、元留学生外国人社員は否応なしに支配文化へ準拠せざるを得なくなり、さらに支配文化へ準拠するよう駆

り立てられる一方で、それを通じて働き方・生き方の幅が拡張されるという利点も同様に認められた。ところが当該の利点に基づいて、支配文化へ準拠した働き方・生き方を積極的に引き受けている元留学生外国人社員の間ですら、支配文化へ準拠することに対して消耗や葛藤が残り続けており、また同化の不調に対して嫌悪や自責の念を抱いていることも明らかになった。このように支配文化への準拠が複雑な経験と意味を有することを考慮すれば、支配文化への準拠以外に実質的な業績指標がない状況は、元留学生外国人社員の働きやすさや生きやすさを長期的に損なうことが危惧される。もちろん支配文化の価値や制度を修正・変更するにあたっては、準拠先の調整・交渉が達成された後も残存する葛藤や負荷というミクロな様態だけではなく、マクロな社会的・経済的環境も考慮する必要があるだろう。本節の内容に即していえば、昨今の日本社会には支配文化への準拠を単一の業績指標として維持するには不都合な条件がいくつか見受けられる。

第1に日本的な働き方や労働規範の国際通用性の低さは、支配文化への準拠を業績指標として維持するにあたって不利な条件となる。元留学生外国人社員のなかには、将来的に帰国する予定を持っていたり、欧米圏を中心とした第三国へ移動するキャリア形成を希望している者が珍しくない。それらの元留学生外国人社員にとっては、日本社会での滞在は一時居住であり、また国内企業での勤務もキャリアの一段階としての意味しか持たない⁴⁶。すると必ずしもグローバル・スタンダードではない支配文化への準拠を必須として求められることは、将来的に国外移動した際の再適応やリスクリングの手間を考慮すると納得を得られにくいだろう。実際に塚崎（2008）によると、元留学生外国人社員も含む専門的外国人の間では、日本企業というローカルな場でしか通用しない働き方に慣れてしまうことで、国外企業の働き方に順応することが困難となりキャリア形成が妨げられる状況が「ジャパニーズ・トラップ」（pp.142-144）と称されているという。

第2に経済大国としての日本の国際的地位が低落していることによる影響を考慮しなければならないだろう。本論中でも触れた通り、一部国・地域の元留学生外国人社員の間では日本の社会生活や経営管理の技法に対する肯定的な見解が共有されており、それが支配文化へ準拠したり日本社会へ定住することを選ぶひとつの要因となっていた。そうした選択には、元留学生外国人社員の間で支配文化や日本社会に対して「進んでいる」「優れている」などの好評価が保たれていることが前提にある。ところが近年になってマス・メディアでも盛んに報じられている日本の国際競争力や経済力の凋落という事態は、当該の前提が依って立つ足場が掘り崩されつつあることを意味している。それは結果として、元留

46 アントン（インドネシア・男性・学部卒業）は、聞き取りを実施した時点でオーストラリアの企業へ転職する準備を進めており、「世界広いやし、別に日本化されてなくても、どこの国でも生活できるし、グローバル人材やで」と笑いながら語っていた。

学生外国人社員が支配文化へ準拠する動機を減退させ、支的文化への準拠を業績指標とすることの正当性にも疑問を及ぼしかねない。

そして支配文化への準拠を業績指標とするのに不都合な第3の条件として、元留学生外国人社員の出身国・地域の構成割合の変化が与える影響も見逃せない。従来まで国・地域別での外国人留学生の新卒採用数は、中国・韓国・台湾という東アジア地域出身の外国人留学生によって上位を占められていたのだが、近年になってベトナムやネパール、インドネシアなど南・東南アジア地域出身の外国人留学生の採用数が増加傾向にあることに注目が集まっている（眞住, 2019；佐藤, 2019）。これら南・東南アジア地域出身の元留学生外国人社員には、非漢字圏であるために日本語の理解・習得により多くの労力を要し、さらに容姿における人種的特徴の面でも平均的な日本人との隔たりがより大きいという特徴がある。そのため南・東南アジア地域出身の元留学生外国人社員が労働領域に参入する場合には、日本人社員と元留学生外国人社員本人の双方から認知される差異性の度合いもより大きくなり、これまでどおりに支配文化への準拠を前提とし続けることができるのか検討を迫られることになる可能性が高い。

以上のような元留学生外国人社員のミクロな様態とマクロな社会的・経済的環境を踏まえると、同化の業績主義を解除して支配文化への準拠以外にも代替的な業績指標の導入を検討することにも一定の合理性があると考えられる。代替的な業績指標の候補としては、第4章で分類した職務内容のうち、外国人に特有の資質・能力や一般的・抽象的な技能などが一例として考えられるだろう。さらに業績指標を多様化することは、単に元留学生外国人社員にとって利益となるだけでなく、広く日本人社員にとっても恩恵をもたらし得る。従来の日本型雇用における評価の仕方では、勤続年数や「努力」など評価の基準が曖昧であり、また評価の過程も不透明であったことが社員にとって不満の種となっていた

（小熊, 2019, pp.572-573）。もし代替的な業績指標を導入するとすると、この評価の基準と過程を再検討ないし明確化させる必要があり、それは結果的に評価の透明性を向上させることにつながるだろう。透明性が改善されれば、それまで一元的な業績指標では認められにくかった貢献をしていた日本人社員や、様々な事情から柔軟な働き方を選んで成果をあげていても評価不安を抱えていた日本人社員も正當に評価されやすくなる。それゆえ元留学生外国人社員のために支配文化の価値や制度のあり方を再検討することは、日本型雇用の「当たり前」を見直すことで、マジョリティの日本人社員にとっても働きやすく生きやすい条件を準備するといえるのである。

第4節 限界

これまで述べてきたように本研究の成果には一定の意義を認められる一方で、そこには様々な課題や限界も含まれている。なかでも本研究の主要な課題ないし限界として、次の2つを指摘できる。

第1に本稿では、労働領域と対をなす生活領域での出来事や経験に関する考察は部分的にしか披露できなかった。当たり前の話ではあるが、元留学生外国人社員は「単に労働市場のなかの行為者にとどまらず、一人の人間として文化的背景をもち、家族をもち、社会的に生きる存在」（宮島・鈴木, 2014, p.42）であり、生活領域での出来事や経験が労働領域における複数文化間での準拠先の調整・交渉にも影響を及ぼすと予想される。実際に元留学生外国人社員を含む「高度人材」「専門人材」の定着にとって、子弟の教育や地域コミュニティへの参加、医療環境などが障害になっていることが既に指摘されており（大石, 2018）、元留学生外国人社員の働き方・生き方を生活領域も含めて包括的に考察する必要がある。なお労働領域と比べて生活領域の方が範囲も広く活動内容も多様であることを踏まえると、生活領域での出来事や経験を捉えるには、本稿で用いたような単純な聞き取り調査の手法では限界がある。調査対象者の生活により密着し、そこでの出来事や経験を詳細に把握できるような別様の調査手法の採用も検討するべきだろう⁴⁷。

第2に本稿が扱った元留学生外国人社員という事例の固有性と独自性を考慮すると、その分析結果の解釈と拡張には制限が設けられるべきである。第1章で論じたように、元留学生外国人社員は受入社会にとってとりわけ「好ましい外国人」であると位置づけられており、一般的に単純労働や技能水準の低い職種に就く他種類の外国人と比べて社会・経済的資源に恵まれている。また本研究の調査対象者には、学力で上位層に位置する大学の学部卒業ないし大学院修了という経歴が目立っており、元留学生外国人社員のなかでも相対的に有利な立場にある個人が多く含まれていたといえる⁴⁸。そのため本稿の分析結果を国内にいる他種類の外国人に安易に適用することはできないし、また元留学生外国人社員という集合全体に早急に一般化することも慎まなければならない。

なお第2の点と関連して、今後の元留学生外国人社員に関する調査研究のあり方について問題提起をしておきたい。国内の他種類の外国人と比べて社会的・経済的資源を豊富に有しているために、元留学生外国人社員が階層的アイデンティティや他階層の外国人に対する差異化の意識という意味での「文化論的」（関, 2009, p.392）なミドルクラス性を備えていることには特に注意が求められる。実際に本稿の調査対象者となったベトナム国籍の元留学生外国人社員4名は、日本国内での最終学歴（全員が学部卒業あるいは大学院修士課程修了）と母国での両親の職業（半数が企業経営者とベトナム共産党役員）などの面

47 たとえばミロシュ（2012）は、在日チェコ人とスロバキア人の社会参加を分析するにあたって、調査対象者とその周囲の行為者との関係を明らかにする社会的ネットワーク分析の手法を活用している。

48 山口（2016）は、元留学生外国人社員の採用が進んでいるのが、外国人留学生のアルバイト先としても一般的であり、なおかつ日本人の新規大卒者が離職しやすいような小売・飲食・宿泊などサービス分野の企業であることを指摘し、それゆえに一部の元留学生外国人社員は安定的な雇用を享受していない可能性を示唆している（p.17）。今後は元留学生外国人社員という集団内部の階層差についても注意が必要となるだろう。

でいわゆる「ミドルクラス移民」（松谷, 2014）に該当し、それゆえか日本国内での各自の居住地近辺で見かける技能実習生など同胞の非熟練労働者に対する差異化の意識を明確にしていた。たとえばある調査対象者は、「差別するつもりはない」と留保をつけながらも関心や性向の違いを理由にベトナム人労働者からの社会的距離を強調していたし、また別の調査対象者は、より直裁的にベトナム人労働者に対する差別意識を表明し、接触や交流を極力避けようとする姿勢を見せていた⁴⁹。このような文化論的ミドルクラス性に無頓着なまま進められる元留学生外国人社員に関する調査研究は、元留学生外国人社員を他階層の外国人から引き離すことで、その意図せざるところで外国人人口の内部における分断の形成に手を貸してしまう危険性がある⁵⁰。

最後に簡単な結語を添えて、本稿を締めくくりたい。本稿では、支配文化と代替文化の間での準拠先の調整・交渉という分析視角を採用した上で、元留学生外国人社員がどのように働き生きているのかを探求してきた。その探究の成果として得られた分析結果については、先述したように元留学生外国人社員という事例の固有性と独自性が反映されている可能性が高い。しかし複数文化間での準拠先の調整・交渉という分析視角自体は、必ずしも元留学生外国人社員にのみ該当するわけではなく、また移民やエスニック・マイノリティにも限定されない、複数文化間に非対称な力関係が作用する環境下で働き生きるマイノリティに広く適用できる。それゆえ本稿の分析結果は、その解釈と拡張に留保がつけられるべきであることに変わりはないが、より多様なマイノリティが働き生きるなかでの経験と意味を自ら把握するにあたって一定の共感を呼ぶものに仕上がっていると筆者は考えている。実際に筆者は、ある企業で管理職を務める女性から、本研究の一部となった拙稿（郷司, 2018）を読んで「男社会の企業環境を女性として生き抜いてきた自身の経験を振り返ることができた」という感想をもらったことがある。その意味で本研究は、複数文化間に非対称な力関係が働く条件下におけるマイノリティの人間形成のひとつのバリエーションを描き出したのであり、マイノリティができるかぎり納得して有意義に働き生きるために有用な「人びとに自由度をもたらす選択肢の知識」（小熊, 1998, p.764）を提供する試みであったと振り返ることができるかもしれない。

⁴⁹ なお塩原（2010）によれば、ミドルクラス移民は他階層の移民との「断絶」と「連帯」の両方の可能性を秘めているという。実際に一部の調査対象者からは、留学時代に同種のアルバイトをしていた経験や母国での生育歴が背景にあると推測されるが、ベトナム人労働者との連帯の可能性も垣間見えた。ただし本稿で確認できた連帯の側面は、ベトナム人労働者に母国語で時折声がけするなどごく表層的な次元にとどまっていた。

⁵⁰ 一国内の多様性が、外国人人口のエスニシティや出身国などの数の増加という意味に加えて、滞在資格や法的権利、労働市場での経験、ジェンダーや年齢、居住地の分布等の属性においても多様化する事態は「超多様化（Super-diversity）」（Verotovec, 2007）と呼ばれる。

〈引用文献〉

- Abella, M. (2006) "Global Competition for Skilled Workers and Consequences." In C. Kuptsch & E. F. Pang (eds.) *Competing for Global Talent*.
- 安達智史 (2012) 「リベラルな多文化主義における文化とアイデンティティ：再帰性、エージェンシー・モデル、自律性」『社会学評論』63 (2), 274–289.
- 安達智史 (2013) 『リベラル・ナショナリズムと多文化主義：イギリスの社会統合とムスリム』勁草書房.
- 安達智史 (2015) 「情報化時代における若者ムスリムの社会統合：イスラームの〈知識〉に注目して」『社会学評論』66 (3), 346–363.
- 明石純一 (2010) 『入国管理政策：「1990年体制」の成立と展開』ナカニシヤ出版.
- Alba, R. (1999) "Immigration and the American Realities of Assimilation and Multiculturalism." *Sociological Forum*, 14 (1), 3–24.
- Alba, R. & Nee, V. (1997) "Rethinking Assimilation: Theory for a New Era of Immigration." *International Migration Review*, 31 (4), 826–874.
- ALL DIFFERENT 株式会社 (2022) 「若手社員の意識調査：社会人2～4年目の壁【上司とキャリア編】」, https://www.all-different.co.jp/column_report/research/all/research_77_221026.html 〈2024年5月23日アクセス〉
- Arthur, N. & Flynn, S. (2013) "International Students' Views of Transition to Employment and Immigration." *The Canadian Journal of Career Development*, 12 (1), 28–37.
- Befu, H. (2001) *Hegemony of Homoeneity: An Anthropological Analysis of "Nihonjinron"*. Melbourne: Trans Pacific Press.
- Berger, P., Berger, B., & Kellner, H., (1973) *The Homeless Mind: Modernization and Consciousness*. New York: Random House Inc. (=1977, 高山真知子・馬場伸也・馬場恭子『故郷喪失者たち:近代化と日常意識』新曜社) .
- Berry, J.W. (1992) "Acculturation and adaptation in a new society." *International Migration*, 30, 69-85.
- Brubaker, R. (2001) "The Return of Assimilation?: Changing Perspectives on Immigration and its Sequences in France, Germany and the United States." *Ethnic and Racial Studies*, 24 (4), 531–548.
- Brubaker, R., Loveman, M. & Stamatov, P. (2004) "Ethnicity as Cognition." *Theory and Society*, 33, 31–64.
- Burgess, C. (2004) "Maintaining Identities: Discourses of Homogeneity in a Rapidly Globalizing Japan." *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*.
- Burr, V. (1995) *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge (=1997,

- 田中一彦訳『社会的構築主義への招待：言説分析とは何か』川島書店）。
- 鄭 康烈（2019）「在日コリアンの一般労働市場への編入に関する一考察：日本企業のアジアへの市場拡大とブリッジ人材としての役割期待」『ソシオロジ』第64巻1号，3-19
- Cornelius, W. A., Espenshade, E. J. & Salehyan, I. eds. (2001) *The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply and Development Consequences in Sending and Receiving Countries*. San Diego: University of California Press.
- Douglass, M. & Roberts, S. G. (2000) “Japan in a Global Age of Migration.” In M. Douglass & G. S. Roberts (eds.) *Japan and Global Migration: Foreign Workers and the Advent of a Multicultural Society*. New York: Routledge.
- 土井康裕（2009）「留学生就職支援プロジェクト調査報告『留学生採用に関するアンケート』」『名古屋大学留学生センター紀要』7, 13-20.
- 独立行政法人日本学生支援機構（2022）「令和3年度 私費外国人留学生生活実態調査概要」。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2009）「日本企業における留学生の就労に関する調査」。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2013a）「留学生の就職活動：現状と課題」。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2013b）「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2013c）「諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策：デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査」（JILPT 資料シリーズ No.114）。
- 賽 碩華・佐藤由利子（2017）「中国人元日本留学生の進路選択の影響要因と職場環境・生活環境に関する研究：理工系と文系の比較、主な職場別の分析から」『移民政策研究』9, 89-105.
- 賽 碩華・松下奈美子・佐藤由利子（2019）「日本で就労した中国人基留学生の職場及び生活環境に関する研究：他国出身者との比較、理工系と文系の比較から」『アジア研究』65（3），1-19.
- 江淵一公（2002）『バイカルチュラリズムの研究：異文化適応の比較民族誌』九州大学出版会。
- 遠藤 誉（1992）「外国人留学生の日本企業就職と国際貢献」特集・留学生の就職問題を考察する『留学交流』4（11），2-7.
- Espiritu, Y. L. & Wolf, D. L. (2001) “The Paradox of Assimilation: Children of Filipino Immigrants in San Diego.” In R. Rumbaut & A. Portes (eds.) *Ethnicities: Children of Immigrants in America*. Berkeley: The University of California Press. 157-186.

- European Migration Network (2019) *Attracting and Retaining International Students in the EU*. Brussels: European Migration Network.
- EY アドバイザリー・アンド・コンサルティング株式会社 (2017) 「地方中堅・中小企業における外国人活用に関する調査報告書」 (平成 28 年度産業経済研究委託事業) .
- 藤野 寛 (1996) 「多元文化主義・同化ユダヤ人問題・非同一的なもの」 『現代思想』 24 (3), 200–225.
- 福岡昌子 (2015) 「留学生の就職に関する意識調査とビジネス日本語教育への示唆」 『三重大学国際交流センター紀要』 10, 1–18.
- 福岡昌子・趙 康英 (2013) 「グローバル人材育成と企業の留学生雇用に関する研究」 『三重大学国際交流センター紀要』 8, 19–38.
- 福岡美佐子 (2018) 「日本企業における外国人高度人材の採用・配置・人材育成」 『移民政策研究』 10, 129–146.
- 外国人採用サポネット編集部 (2023) 「企業が外国人留学生を採用する方法とは？正社員やアルバイトでの雇用方法を紹介！」 『外国人採用サポネット』, <https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/know-how/6302#chapter-3> (2023 年 5 月 28 日アクセス) .
- 文 吉英・岡村佳代・加賀美常美代 (2018) 「韓国人元留学生社員の職場で働く意味と職場における存在意義の認識」 『東京福祉大学・大学院紀要』 8 (2), 139–149.
- Goffman, E. (1963) *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. New York: Simon & Schuster. (=2001, 石黒 毅訳 『スティグマの社会学：烙印を押されたアイデンティティ』 せりか書房) .
- 郷司寿朗 (2018) 「元留学生外国人社員の職場での異文化適応に関する研究：同化と異化の志向性選択の経験と意味に注目して」 『多文化関係学』 15, 19–34.
- 郷司寿朗 (2020) 「外国人留学生の就職活動を通じた社会統合」 『異文化間教育学』 52, 68–85.
- Goodman, R., Peach, C., Takenaka, A. & White, P. (2003) “The Experience of Japan’s New Migrants and Overseas Communities in Anthropological, Geographical, Historical and Sociological Perspective.” In R. Goodman, C. Peach, A. Takenaka & P. White (eds) *Global Japan: The Experiences of Japan’s New Immigrants and Overseas Communities*. London: Routledge. 1–20.
- Gordon, M. M. (1964) *Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion, and National Origins*. New York: Oxford University Press.
- Gordon, A. F. (1995) “The Work of Corporate Culture: Diversity Management.” *Social Text*, 44, 3–30.
- Gordon, A. F. & Newfield, C. (1996) “Introduction.” In A. F. Gordon & C. Newfield

- (eds.), *Mapping Multiculturalism*. Minneapolis: University of Minnesota Press. 1–16.
- Green, J., Franquiz, M. & Dixon, C. (1997) “The Myth of the Objective Transcript: Transcribing as a Situated Act.” *TESOL Quarterly*, 31 (1), 172–176.
- Grünenberg, K. (2005) “Constructing “Sameness” and “Difference”?: Bosnian Diasporic Experiences in a Danish Context.” *Balkanologie*, 9 (1-2), 173–193.
- 袴田麻里 (2009) 「静岡県における留学生の就職意識と企業（製造業）の留学生採用意識」 『静岡大学国際交流センター紀要』 3, 79–93.
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会：雇用システムの再構築へ』 岩波書店.
- 濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働：「入社」の仕組みから解きほぐす』 中公新書ラクレ.
- 原田麻里子 (2010) 「留学生の就職支援：留学生相談現場からみた現状と課題」 『移民政策研究』 2, 40–58.
- Hashimoto Yuki (2017) “Highly Skilled Immigrants’ Occupational Choices and the Japanese Employment System.” RIETI Discussion Paper Series 17-E-059, 1–33.
- Hawthorne, L. (2010) “How Valuable is “Two-Step Migration”?: Labor Market Outcomes for International Student Migrants to Australia.” *Asian and Pacific Migration Journal*, 19 (1), 5–36.
- 平井達也 (2021) 「日本の職場の未来を再想像／創造するための調査・実践研究：外国人社員・日本人社員が共に生き生きと働ける職場を目指して」 『異文化間教育』 53, 13–31.
- Holbrow, H. J. and Nagayoshi, T. (2016) “Economic Integration of Skilled Migrants in Japan: The Role of Employment Practices.” *International Migration Review*, 52 (2), 1–29.
- Hosltein, J. A. & Bubrium, J. F. (2015) *The Active Interview*. California: SAGE.
(=1997, 山田富秋・兼子 一・倉石一郎・矢原隆行訳『アクティヴ・インタビュー：相互行為としての社会調査』せりか書房) .
- 本田由紀 (2005) 『若者と仕事：「学校経由の就職」を超えて』 東京大学出版会.
- 法務省 (2000) 「第2次出入国管理基本計画」 .
- 法務省 (2018) 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」 .
- 法務省入国管理局 (2017) 「平成28年における留学生の日本企業等への就職状況について」 .
- 法務省入国管理局 (2018) 「平成29年における留学生の日本企業等への就職状況について」 .
- 稲井富赴代 (2012) 「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援：日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに」 『高松大学研究紀要』 56・57, 1–37.

- 井上美砂（2021）「日本で就職した元留学生外国人社員の職場での経験に関する質的調査：多様性の相互受容がもたらす多文化協働の可能性」『多文化関係学』18, 21–36.
- 井上美砂（2022）「元留学生中国人女性社員が日本に所在する企業で『自分の仕事に自信をもつ』に至るプロセスに関する一考察：複線経路等至性モデルによる分析」『人文・社会科学論集』40, 21–43.
- 一般財団法人日本国際協力センター（2020）「留学生の就職促進に関する周知及び調査研究（留学生就職促進プログラム）成果報告書」.
- 石川 准（2000）「ディスアビリティの政治学：障害者運動から障害学へ」『社会学評論』50 (4), 586–602.
- 伊藤孝恵・奥村圭子・江崎哲也・高田谷久美子・仲本康一郎（2008）「留学生の卒業後の進路と日本での就職活動に対する意識：山梨大学留学生センター『留学生の進路希望調査報告書』を基に」『山梨大学留学生センター研究紀要』4, 29–42.
- Jain, S. (2011) “The Rights of ‘Return’: Ethnic Identities in the Workplace among Second-Generation Indian-American Professionals in the Parental Homeland.” *Ethnic and Migration Studies*, 37 (9), 1313–1330.
- 自由民主党外国人財交流推進議員連盟（2008）「人材開国！日本型移民政策の提言」.
- 自由民主党政務調査会労働力確保に関する特命委員会（2016）「『共生』の時代に向けた外国人労働者受入れの基本的考え方」.
- Joppke, C. (2010) *Citizenship and Immigration*. Cambridge: Polity Press. (=2013, 遠藤 乾・佐藤崇子・井口保宏・宮井建志訳『軽いシティズンシップ：市民、外国人、リベラリズムのゆくえ』岩波書店) .
- 株式会社ディスコ（2017）「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」.
- 株式会社ディスコ（2021）「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」.
- 株式会社ディスコ（2022）「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」.
- 株式会社富士通総研（2011）「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」.
- 株式会社マイナビ（2021）「2021年卒 マイナビ企業外国人留学生採用状況調査」.
- 株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所（2017）「外国人留学生の採用・就職に関するデータ集」.
- 株式会社ソーシャライズ（2018）「外国人留学生の日本での就業における課題と対応策（規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ）」.
- 加賀美常美代・小松 翠・黄 美蘭・岡村佳代（2019）「多文化就労場面における元留学生社員の葛藤解決方略と規定要因：葛藤内容・労働価値観・就労意識に着目して」『異文化間教育』50, 91–100.
- 梶田考道（1996）『国際社会学のパースペクティブ：越境する文化・回帰する文化』東京大学出版会.

- 梶田考道（2002）「日本の外国人労働者政策：政策意図と現実との乖離という視点から」
梶田考道・宮島 喬編『国際社会1 国際化する日本社会』東京大学出版会, 15–43.
- 上林千恵子（2017）「高度外国人材受入政策の限界と可能性：日本型雇用システムと企業
の役割期待」小井戸彰宏編『移民受入の国際社会学：選別メカニズムの比較分析』名
古屋大学出版会, 279–309.
- 笠井恵美（2010）「入社後3年間の上司が、新入社員のその後の成長を阻害するリスク」
『Works Review』Vol. 5, 60–73.
- 加藤里美・陳 静（2011）「日本企業で働く外国人留学生に求められる資質」『朝日大学
大学院紀要』12, 33–47.
- 経済産業省（2003）「通商白書」.
- Kim, Y. Y. (2012) “Beyond Cultural Categories: Communication, Adaptation and
Transformation.” In J. Jackson (eds.) *The Routledge Handbook of Language and
Intercultural Communication*. Oxon: Routledge.
- 岸 政彦（2013）『同化と他者化：戦後沖縄の本土就職者たち』ナカニシヤ出版.
- 岸 政彦（2018）『マンゴーと手榴弾：生活史の理論』勁草書房.
- Knight, J. (2008) *Higher Education in Turmoil: The Changing World of
Internationalization*. Rotterdam: Sense Publishers.
- 小平達也（2015）「日本企業における『ダイバーシティ改革』と外国人雇用について」駒
井 洋監『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店, 154–170.
- 小井戸彰宏編（2019）『移民受入の国際社会学：選別メカニズムの比較分析』名古屋大学
出版会.
- 国立社会保障・人口問題研究所（1997）「日本の将来推計人口（平成9年推計）」.
- 小松 翠・黄 美蘭・加賀美常美代（2017）「多文化就労場面における中国人元留学生の
異文化間葛藤と解決方略」『人文科学研究』13, 41–54.
- 児美川考一郎（2011）『若者はなぜ「就職」できなくなったのか？：生き抜くために知っ
ておくべきこと』日本図書センター
- 是川 夕（2019）『移民受け入れと社会的統合のリアリティ：現代日本における移民の階
層的地位と社会学的課題』勁草書房.
- Koslowski, R. (2018) “Shifts in Selective Migration Policy Models: A Comparison of
Australia, Canada and the US.” In M. Czaika (eds.) *High-Skilled Migration:
Drivers and Policies*. Oxford: Oxford University Press. 108–129.
- 高度人材受入推進会議（2009）「外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書）」.
- 久保明教（2012）「文化をのりこなす：インド南部バンガロールにおけるITワーカーの
人類学的分析をめぐる試論」『文化人類学』77 (3), 456–468.
- 九門大士（2022）「外国人留学生の国内就職支援の改善に向けて：非漢字圏出身者と英語

- コース在籍者の視点から」『日本労働研究雑誌』64(7), 23–34.
- Kuptsch & E. F. Pang (eds.) *Competing for Global Talent*.
- Kymlicka, W. (1995) *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*. New York: Oxford University Press. (=1998, 角田猛之・石山文彦・山崎康仕訳『多文化時代の市民権：マイノリティの権利と自由主義』晃洋書房) .
- Kymlicka, W. (2012) “Neoliberal Multiculturalism?” In P. A. Hall & M. Lamont (eds.) *Social Resilience in the Neoliberal Era*. New York: Cambridge University Press. 99–125.
- Laitin, D.D. (1995) “Marginality: A Microperspective.” *Rationality and Society*, 7 (1), 31–57.
- Levrau, F. & Loobuyck, P. (2018) “Introduction: Mapping the Multiculturalism-interculturalism Debate.” *Comparative Migration Studies*, 6 (1), 1–13.
- Lie, J. (2003) “The Discourse of Japaneseness.” In R. Goodman, C. Peach, A. Takenaka & P. White (eds) *Global Japan: The Experiences of Japan’s New Immigrants and Overseas Communities*. London: Routledge. 70–90.
- 童 煉・綾部 誠・野田博行 (2017) 「アジア人材資金構想卒業・修了生の留日阻害要因に関する研究」『実践政策学』3(1), 69–76.
- Liu-Farrer, G. (2009) “Educationally Channeled International Labor Mobility: Contemporary Student Migration from China to Japan.” *International Migration Review*, 43 (1), 178–204.
- Liu-Farrer, G. (2011) “Making Careers in the Occupational Niche: Chinese Students in Corporate Japan’s Transnational Business.” *Ethnic and Migration Studies*, 37 (5), 785–803.
- 馬淵 仁 (2002) 『「異文化理解」のディスコース：文化本質主義の落とし穴』京都大学学術出版会.
- 馬越恵美子 (2011) 『ダイバーシティ・マネジメントと異文化経営：グローバル人材を育てるマインドウェアの世紀』新評論.
- 牧野智和 (2010) 「『就職用自己分析マニュアル』が求める自己とその機能：『自己のテクノロジー』という観点から」『社会学評論』61(2), 150–167.
- 眞住優助 (2019) 「日本における南・東南アジア人留学生の進路：日本学生支援機構による調査の国別集計結果をもとに」『現代思想』47(5), 34–46.
- 眞住優助・岸田由美 (2022) 「留学生の留学先地域における就職意志の規定要因：大都市居住・日本語能力・同居家族の効果に注目して」『金沢大学人間科学系研究紀要』14, 1–19.
- 松元宏行 (2002) 「留学生の進路状況についての一考察：留学生の就職と進学とその支援

- について」『群馬大学留学生センター論集』2, 85–92.
- 松谷実のり (2014) 「現地採用移住の社会学的研究序説：グローバル化時代の多様な移住経験」『京都社会学年報』第22号, 49–68.
- 南川文里 (2021) 『未完の多文化主義：アメリカにおける人種、国家、多様性』東京大学出版会.
- ミロシュ＝デブナール (2012) 「在日外国人の多様化と日本社会への参加：在日チェコ人とスロバキア人の事例から見えるもう一つの可能性」『ソシオロジ』57 (2), 37–53.
- 宮城 徹・中井陽子 (2016) 「外国人社員の組織社会化の事例分析：理科系ベトナム人社員の日本人上司・同期・後輩へのインタビュー調査をもとに」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』42, 211–225.
- 宮島 喬 (2009) 「移民の社会的統合をめぐる問題・課題の現在」宮島 喬編『移民の社会的統合と排除』東京大学出版会, 1–14.
- 宮島 喬・鈴木江里子 (2014) 『外国人労働者受け入れを問う』（岩波ブックレット No.916）岩波書店.
- Modood, T. (2007) *Multiculturalism: A Civic Idea*. Cambridge: Polity Press.
- 文部科学省 (2018) 「ポスト留学生 30 万人計画を見据えた留学生政策について」.
- 守屋貴司 (2011) 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題：労働と人材のグローバリゼーションと企業経営』晃洋書房.
- 守屋貴司 (2012) 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』54 (6), 29–36.
- 守谷智美・池田聖子・和田薫子・加賀美常美代 (2017) 「多文化就労場面における台湾人元留学生の異文化間葛藤と葛藤解決方略」『台湾日本語文学報』42, 134–155.
- 守谷智美・和田薫子・池田聖子・加賀美常美代 (2017) 「台湾人元留学生の職場における自己の存在意義と職場の意味」『岡山大学全学教育・学生支援機構教育研究紀要』2, 135–150.
- 守谷智美・小松 翠・加賀美常美代 (2023) 「転職経験のある元留学生社員の職場における文化的ダイバーシティ風土の認識」『異文化間教育』58, 94–111.
- Mosneaga, A. & Winther, L. (2013) “Emerging Talents?: International Students Before and After Their Career Start in Denmark.” *Population, Space and Place*, 19, 181–195.
- 村上一基 (2016) 「多文化主義の研究動向：民族・人種マイノリティの承認」田中拓道編『承認：社会哲学と社会政策の対話』法政大学出版局, 395–400.
- 鍋島有希 (2015) 「日本の大学を卒業した外国人社員の職場における葛藤と解決方略」『グローバル人材育成教育研究』2 (2), 33–45.
- 鍋島有希 (2016) 「日本企業における多様性のある職場づくりの促進要因：ある中小企業

- における外国人社員と日本人上司の異文化コンフリクトへの対処方略」『留学生教育』21, 45–53.
- Nagel, C. (2002) “Constructing Difference and Sameness: The Politics of Assimilation in London’s Arab Communities.” *Ethnic and Racial Studies*, 25 (2), 258–287.
- 中尾理恵・石井 徹 (2015) 「企業の特徴がエントリーシートの記入内容に与える影響：その場の規範への同調と逸脱」『社会文化論集：島根大学法学部紀要社会文化学科編』11, 55–70.
- 中谷文美 (2001) 「〈文化〉？〈女〉？：民族誌をめぐる本質主義と構築主義」上野千鶴子編『構築主義とは何か』勁草書房.
- 日本経済再生本部 (2016) 「日本再興戦略 2016：第4次産業革命に向けて」.
- 日本商工会議所・東京商工会議所 (2019) 「外国人財の受入れ政策に関する要望」.
- 日鉄ソリューションズ株式会社・筑波大学働く人への心理支援開発研究センター (2023) 「企業就業者の職場の悩みや不安、不満に関する意識調査, https://www.nssol.nipponsteel.com/press/assets/20230202_separate-sheet.pdf (2024年5月23日アクセス)
- 小熊英二 (1998) 『〈日本人〉の境界：沖縄・アイヌ・台湾・朝鮮 植民地支配から復帰運動まで』新曜社.
- 小熊英二 (2019) 『日本社会のしくみ：雇用・教育・福祉の歴史社会学』株式会社講談社.
- 大石奈々 (2018) 「高度人材・専門人材をめぐる受入れ政策の陥穽：制度的同型化と現実」『社会学評論』68 (4), 549–566.
- 岡 益巳 (1993) 「外国人留学生の日本企業等への就職問題」『岡山大学経済学会雑誌』25 (1-2), 63–97.
- 岡 益巳・深田博巳 (1996) 「日本で就職した中国人元留学生の特徴」『岡山大学経済学会雑誌』28 (3), 575–591.
- 岡村佳代・文 吉英・加賀美常美代 (2016) 「多文化就労場面における韓国人元留学生の異文化間葛藤と解決方略」『高等教育と学生支援』7, 106–119.
- Osanami, T. S. & Holbrow, H. J. (2017) “Comparing the Experiences of Highly Skilled Labor Migrants in Sweden and Japan: Barriers and Doors to Long-term Settlement.” *International Journal of Japanese Sociology*, 26 (1), 67–82.
- Parekh, B. (2000) *Rethinking Multiculturalism: Cultural Diversity and Political Theory*. New York: Palgrave.
- Park, R. E. & Burges, E. W. (1921) *Introduction to the Science of Sociology*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Phillips, A. (2007) *Multiculturalism without Culture*. New Jersey: Princeton

University Press.

- 李 洪章 (2016) 『在日朝鮮人という民族経験：個人に立脚した共同性の再考へ』生活書院.
- Roberts, C. (1997) “The Politics of Transcription: Transcribing Talk: Issues of Representaion.” *TESOL Quarterly*, 31 (1), 167–172.
- Robertson, S. (2011) “Student Switchers and the Regulation of Residency: The Interface of the Individual and Australia’s Immigrant Regime.” *Population, Space and Place*, 17, 103–115.
- 坂井伸彰 (2018) 「日本企業における外国人留学生の採用活動の現状と課題」『留学交流』3, 1–14.
- 桜井 厚 (2002) 『インタビューの社会学：ライフヒストリーの聞き方』せりか書房.
- 佐藤博樹・武石恵美子・坂爪洋美 (2022) 『多様な人材のマネジメント (シリーズ ダイバーシティ経営)』中央経済社.
- 佐藤成基 (2009) 「国民国家と移民の統合：欧米先進諸国における新たな『ネーション・ビルディング』の模索」『社会学評論』60 (3), 348–363.
- 佐藤由利子 (2018) 「移民・難民政策と留学生政策：留学生政策の多義性の利点と課題」『移民政策研究』10, 29–43.
- 佐藤由利子 (2019) 「留学生の多様化と留学動機／就職意識の変化：2007～2017 年度の私費外国人留学生実態調査結果の分析から」『留学交流』3, 1–12.
- 関 恒樹 (2009) 「トランスナショナルな社会空間における差異と共同性：フィリピン人ミドルクラス・アイデンティティに関する考察」『文化人類学』74 (3), 390–413.
- 関根政美 (2005) 「多文化国家における移民政策のジレンマ：新自由主義・民主主義・多文化主義」『社会学評論』56 (2), 329–346.
- She, Q. & Wotherspoon, T. (2013) “International Student Mobility and Highly Skilled Migration: A comparative Study of Canada, the United States, and the United Kingdom.” *SpringerPlus*, 2 (1), 1–14.
- 澁川 晶・島田めぐみ (1998) 「留学生の就職に関する意識調査」『留学生教育』3, 27–38.
- 志甫 啓 (2009) 「外国人留学生の日本における就職は促進できるのか：現状の課題とミスマッチの解消に向けた提言」『Works Review』4 (16), 1–14.
- 島田徳子・中原 淳 (2014) 「新卒外国人留学生社員の組織適応と日本人上司の支援に関する研究」『異文化間教育』39, 92–108.
- 島田徳子・中原 淳 (2023) 「日本人管理職の異文化に対する態度が外国人部下の育成支援行動に与える影響に関する探索的研究：顕在的態度と潜在的態度に注目して」『異文化間教育』58, 112–131.

- 塩原良和（2005）『ネオ・リベラリズムの時代の多文化主義：オーストラリアン・マルチカルチュラリズムの変容』三元社.
- 塩原良和（2010）『変革する多文化主義へ：オーストラリアからの展望』法政大学出版局.
- 白木光秀（2006）『国際人的資源管理の比較分析：「多国籍内部労働市場」の視点から』有斐閣.
- 出入国在留管理庁（2019）「平成30年における留学生の日本企業等への就職状況について」.
- 出入国在留管理庁（2020）「令和元年における留学生の日本企業等への就職状況について」.
- 出入国在留管理庁（2021）「令和2年における留学生の日本企業等への就職状況について」.
- 出入国在留管理庁（2022）「令和3年における留学生の日本企業等への就職状況について」.
- 出入国在留管理庁（2023）「令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について」.
- 昔農英明（2014）「セキュリティ対策としての移民統合：2000年代におけるドイツの事例」『社会学評論』65(1), 47-61.
- 園田 薫（2019）「専門的外国人の〈企業選択〉と〈国家選択〉」『社会学評論』70(2), 91-108.
- 園田 薫（2021）「外国人の就労継続・離職を動機づける日本企業への認識：職場での国籍カテゴリーをめぐる排除と包摂」『ソシオロジ』66(2), 61-79.
- 園田智子・俵山雅司（2014）「留学生の就職活動とキャリアに関する意識調査：群馬大学留学生基本調査（2）からの報告」『群馬大学国際教育・研究センター論集』13, 27-39.
- 総務省（2006）「多文化共生の推進に関する研究会報告書：地域における多文化共生の推進に向けて」.
- 末廣啓子（2013）「地方圏における外国人留学生の就職に関する実態と課題：栃木県における外国人留学生のキャリアデザインと企業のグローバル化をめぐって」『宇都宮大学教育学部紀要』63(1), 279-295.
- 菅長理恵・中井陽子（2015a）「日本における高度人材の働き方の鍵としての多文化性：文系の元国費学部留学生の事例から」『留学生教育』20, 57-66.
- 菅長理恵・中井陽子（2015b）「理科系ベトナム人国費留学生のキャリア形成：グローバル人材に必要な資質」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』41, 29-45.
- 栖原 暁（2010）「『留学生30万人計画』の意味と課題」『移民政策研究』2, 7-19.

- 孫 艶・阿部康久 (2013) 「地方都市における中国人元留学生の就業状況と継続意志：福岡県を事例にして」『華僑華人研究』10, 5–21.
- Suter, B. & Jandl, M. (2008) “Train and Retain: National and Regional Policies to Promote the Settlement of Foreign Graduates in Knowledge Economies.” *Migration and Integration*, 9, 401–418.
- 鈴木伸子 (2015) 「外国人社員の非日本人意識とその入社企業の育成・支援の様態：基留学生の文系総合職社員の場合」『移民政策研究』7, 71–85.
- 鈴木伸子 (2017) 「日本企業で働く女性外国人社員のジェンダーとキャリア形成：元留学生で文系総合職社員の場合」『ジェンダー研究』20, 55–71.
- 鈴木洋子 (2011) 『日本における外国人留学生と留学生教育』春風社.
- 武田里子 (2009) 「留学生と就職」川村千鶴子・近藤 敦・中本博皓編著『移民政策へのアプローチ：ライフサイクルと多文化共生』明石書店.
- Tai, E. (2009) “Japanese Immigration Policy at a Turning Point.” *Asian and Pacific Migration Journal*, 18 (3), 315–344.
- 高橋南海子 (2018) 「大学生の就職活動に関する実証的研究の動向と課題」『明星大学明星教育センター研究紀要』8, 1–15.
- 竹沢尚一郎 (2010) 『社会とは何か：システムからプロセスへ』中公新書.
- 竹沢泰子 (2009) 「序 多文化共生の現状と課題」『文化人類学』74 (1), 86–95.
- 田村一也・石井大智・ツェン＝シュージェー＝オスティン・グエン＝ティトゥ＝タオ (2020) 「外国人留学生の就職支援の在り方に関する考察：留学生の就職活動実態調査及び大学の留学生就職支援の実態調査より」(RIETI 調査レポート Vol.7) .
- 田辺俊介 (2008) 「『日本人』の外国好感度とその構造の実証的検討：亜細亜主義・東西冷戦・グローバリゼーション」『社会学評論』59 (2), 369–387.
- 田藤裕祐・宮田尚子 (2015) 「仕事の価値の布置と長期的変化：『日本人の意識』調査の2次分析」『社会学評論』66 (1), 57–72.
- 田中詩子・山中弘子・加賀美常美代 (2017) 「多文化就労場面における日本人社員の異文化間葛藤と解決方略」『人文科学研究』13, 91–104.
- 谷口真美 (2011) 『ダイバシティ・マネジメント：多様性をいかす組織』白桃書房.
- 徳永英子 (2013) 「外国人留学生の就職・採用に関する研究：留学生の就職活動に対する『戸惑い』から考察」『Works Review』4, 62–73.
- 特定非営利活動法人産学連携教育日本フォーラム (2010) 「留学生の採用と活用・定着に関する調査ヒアリング事例集」.
- 藤 美帆 (2015) 「元留学生外国籍社員が仕事で感じる困難点に関する質的分析」『比較文化研究』117, 103–106.
- 藤 美帆 (2016) 『日本の企業と大学における国際化の現状：外国人留学生に着目した実

- 証研究』花書院.
- 坪井 健 (1994) 『国際化時代の日本の学生』学文社.
- 塚崎裕子 (2008) 『外国人専門職・技術職の雇用問題：職業キャリアの観点から』明石書店.
- 常見陽平 (2015) 『「就活」と日本社会：平等幻想を超えて』NHK ブックス.
- 鶴田幸恵 (2005) 「いかにして『ふつう』の外見に駆り立てられるのか？：トランスジェンダーにおけるまなざしの力を例に」好井裕明編『繋がりと排除の社会学』明石書店, 37–76.
- 上野千鶴子編 (2001) 『構築主義とは何か』勁草書房.
- Vertovec, S. (2007) “Super-diversity and its Implications.” *Ethnic and Racial Studies*, 30, 6, 1024–1054.
- Vertovec, S. & Wessendorf, S. (2010) “Introduction: Assessing the Backlash Against Multiculturalism in Europe.” In S. Vertovec & S. Wessendorf (eds.), *The Multiculturalism Backlash: European Discourses, Policies and Practices*. London: Routledge. 1–31.
- Walsh, J. P. (2012) “The Marketization of Multiculturalism: Neoliberal Restructuring and Cultural Difference in Australia.” *Ethnic and Racial Studies*, 37 (2), 280–301.
- Ward, C., Bochner, S. & Furnham, A. (2001) *The Psychology of Culture Shock*. Hove: Routledge.
- Weinar, A. & Koppenfels, A. K. von (2020) *Highly-Skilled Migration: Between Settlement and Mobility*. Gewerbestrasse: Springer Open.
- Wieviorka, M. (2001) *La différence. Identités culturelles: enjeux, débats et politiques*. (=2009, 宮島喬・森千香子訳『差異：アイデンティティと文化の政治学』法政大学出版社) .
- Wimmer, A. (2009) “Herder’s Heritage and the Boundary-Making Approach: Studying Ethnicity in Immigrant Societies.” *Sociological Theory*, 27 (3), 244–270.
- Winder, J. (2011) “Representing the Immigrant: Social Movements, Political Discourses, and Immigration in the U.S. South.” *Southeastern Geographer*, 51 (4), 596–614.
- Wolfeil, N. (2010) “Entering a Foreign Labour Market via the “Academic Gate”: The Experiences of Poles who Came as International Students to Germany.” *Belgeo*, 4, 1–14.
- 山田明子・平田 実・西頭由紀子 (2012) 「外国人留学生の日本企業への就職に関する意識調査：工学系大学院生を対象として」『九州大学留学生センター紀要』20, 11–33.
- 山田明子 (2015) 「日本企業に新卒入社した元留学生社員の入社後の能力変化：工学系中国人元留学生を対象とした実態調査」『九州大学留学生センター紀要』23, 33–52.

- 山田 壘 (2016) 「日本企業における留学生人材の活用と労働市場での位置づけ」 (比較経済研究所ワーキングペーパーNo.200) 法政大学比較経済研究所, 1-21.
- 山之内裕子 (1999) 「在日日系ブラジル人ティーンエイジャーの『抵抗』: 文化人類学と批判的教育学の視点から」 『異文化間教育』 13, 88-103.
- 柳澤 健 (1991) 「留学生と日本での就職」 特集: 留学生の就職 『留学交流』 2 (10), 2-7.
- 横須賀柳子 (2006) 「元外国人留学生の入職期における組織社会化の変容過程」 『異文化コミュニケーション』 9, 155-171.
- 横須賀柳子 (2007) 「企業の求人と留学生の就職に関する意識比較」 『留学生教育』 8, 62-73.
- 横須賀柳子・小熊裕美 (2006) 『外国人留学生の就職活動に関する調査研究 2003 年度 JAFSA 調査・研究助成報告書』.
- 横須賀柳子 (2015) 「元留学生外国人社員の就業の現状と課題」 『留学交流』 48, 8-21.
- 横田雅弘・白土 悟 (2004) 『留学生アドバイジング: 学習・生活・心理をいかに支援するか』 ナカニシヤ出版
- 米山リサ (1998) 「文化という罪—「多文化主義」の問題点と人類学的知」 青木保・内堀基光・梶原貴昭・小松和彦・清水昭俊・中林伸浩・福井勝義・船曳建夫・山下晋司編 『岩波講座文化人類学〈第 13 巻〉文化という課題』 岩波書店, 41-66.
- 依光正哲 (2003) 『国際化する日本の労働市場』 東洋経済新報社.
- 吉本恵子 (2011) 「外国人社員のキャリア形成: キャリア・コンサルティングの事例から」 『異文化間教育』 33, 28-42.
- 吉野耕作 (1997) 『文化ナショナリズムの社会学: 現代日本のアイデンティティの行方』 名古屋大学出版会.
- Young, J. (1999) *The Exclusive Society: Social Exclusion, Crime and Difference in Late Modernity*. US: SAGE. (=2007, 青木秀男・村澤真保呂・伊藤泰郎・岸政彦訳『排除型会: 後期近代における犯罪・雇用・差異』 洛北出版).
- 叶 尤奇・根橋玲子 (2018) 「日本で就職している元留学生の中国人女性のライフキャリア形成」 『現代女性とキャリア』 10, 47-60.
- 湯川恵子 (2021) 「高度外国人材の日本企業への適応促進に関する研究: ダイバーシティとインクルージョンの視点から」 『国際経営フォーラム』 31, 235-276.
- 財団法人入管協会 (1992) 「第 1 次出入国管理基本計画」
- 趙 師哲・田中共子 (2020) 「在日中国人の文化変容方略に関する探索的研究: 留学後に高度外国人材となった 9 人における二文化への態度」 『多文化関係学』 17, 45-55.
- Ziguras, C. S Law, S. (2006) "Recruiting International Students as Skilled Migrants: The Global 'Skill Race' as Viewed from Australia and Malaysia." *Globalisation, Societies and Education*, 4 (1), 59-76.