

# ブラジル人労働者の組織行動規範の理解過程

—文化差による影響を中心に—

宮谷 敦美

## 0. はじめに

1990年の出入国管理及び難民認定法の改正により、日系2世および3世の単純労働が可能になり、日本企業で働く外国人労働者が急増した。企業で働く外国人が増加すると、日本人同士ではコミュニケーションの上であまり問題にならなかったことが、コンフリクトの原因になる場合がある。これは、単に日本語能力が低いことだけが原因ではなく、日本人と外国人の考え方や言語行動の「ルール」の違い、つまり「文化」の差が問題の根底にあることが多い。このような異文化を持った人が共に働くには、文化の差に起因したコミュニケーション問題の解決が重要であり、やりとりするメッセージに、彼らがどのような意味づけをしているのか、その過程を記述、分析することが、この問題解決の一助になると考える。

以上のような問題意識に立ち、ブラジル人が業務請負<sup>1)</sup>として勤務している、ある企業において、日本人およびブラジル人の双方にインタビュー調査を行ない、組織における行動規範が、そこに勤務する人々のコミュニケーションの中でどのように理解されていくのか、その過程の一端を明らかにした。本稿では、ブラジル人労働者の母国の文化が組織の行動規範の理解にどのような影響を与えるのかに焦点をあて、考察する。

## 1. 先行研究

工場における日本人およびブラジル人労働者とのコミュニケーションに関する研究には、袴田(2000)、西田編(2003)がある。袴田(2000)は、製造組立ライン職場における日本人ラインリーダー、インドネシア人およびスリランカ人研修生、日系ブラジル人作業者にコミュニケーション意識に関するアンケート調査を行ない、分析している。袴田によると、日本人ラインリーダーは外国人作業者の日本語能力より、円滑に作業を進められ

ることに注意を向けており、「外国人と話したくない (22%)、外国語を勉強したくない (37%)」と外国人に対する関心は低い。それに対し、外国人作業者のほとんどは「日本人と話したい、日本語を勉強したい」と思っており、この意識の違いが、感情の行き違いやトラブルの遠因となっていると指摘している。また、問題解決手段としては、日本人リーダーは通訳に依存しているが、外国人作業者は必ずしもそうではない。国による比較では、インドネシア人は「問題解決の諦め、放置」が多く、スリランカ人は「ジェスチャーと英語」に依存する者が多い一方、ブラジル人作業者は、通訳や同僚であるブラジル人作業者などに頼ることが多い。この理由として、他の研修生は一定期間日本語研修を受け、寮で生活をし、日本語能力もほぼ同等であるのに対し、ブラジル人はフォーマルな日本語教育を受けず、来日後、生活の中で言語を習得しているという状況にあるためだと分析している。以上から、袴田は、従来の日本語教育において、コミュニケーション・プレイクダウンに積極的に対処できるような日本語学習活動を模索していくことが重要であると主張している。

西田編 (2003) は、異文化コミュニケーションの観点から、静岡県浜松地区の企業で働く日本人とブラジル人を対象に、質問票および面接調査を実施し、彼らのコミュニケーション摩擦について調査している。西田編 (2003) は、文化相違調査と文化困難度調査の結果から、日系ブラジル人は日本人より「人間関係行動」に困難を感じているが、日本人は「業務遂行行動」と「経営管理行動」により多くの困難を感じていると分析している (p. 167)。

また、日系ブラジル人が職場での行動様式の文化的相違を感じる度合いと日本語能力との関連については、日本語能力が高い日系ブラジル人ほど、日本人とより積極的にコミュニケーションの機会を持つ傾向があるため、対人コミュニケーション・スキーマ<sup>2)</sup>の獲得も促進され、大きな文化的相違を感じていない。一方、日本語能力が低い人ほど、「職場の日本人上司とのコミュニケーションのとり方」、「仕事後の日本人の同僚とのつきあい」、「職場の日本人と日本語で意思疎通をはかること」の三つの側面において文化的相違を感じる傾向がある。また、日本語能力が高い者ほど、来日前より日本人イメージが批判的になる傾向があると指摘している (p. 228)。

これらの調査結果から、西田編 (2003) は、日系ブラジル人が抱えてい

る異文化コミュニケーション摩擦は、日本人の経営管理行動や業務遂行行動の点より、主に日本人とのコミュニケーションや人間関係形成の側面でおこっているが、日系ブラジル人がそのことに困難に感じていることに、日本人の多くが気づいていないことに問題があると指摘している。そして、日本人と日系ブラジル人の双方が、異文化スキーマを学ぶ環境を整備する必要があると主張している (pp. 252-255)。

以上の先行研究からも、労働現場での日々のコミュニケーションを、日本人とブラジル人の双方が異なる観点から捉え、異なる解釈をしている現状が想像される。

## 2. 調査の概要

本研究では、自動車用センサーを製造しているA社を対象に、そこで働く人々が組織の行動規範に気づき、受け入れていく過程について聞き取り調査を行なった。そして、日本人の語りと比較しながら、新しく組織に属する外国人労働者が、どのように組織の行動規範を理解していくのか、聞き取りデータを基に、記述と解釈を試みる。

ここで、A社について少し説明しておく。A社の構成員は日本人が約390名（うち男性が約3分の2）、ブラジル人が約200名である。ブラジル人は全て業務請負業の請負社員であり、業務請負会社がA社と交わした契約により、期間を定められてA社内で働いている。1ヶ月単位の臨時雇いの請負社員もいれば、雇用期間が自動的に延長されて2年、3年と勤めている請負社員もあり、滞日期間と勤務期間はさまざまである。

インタビューの調査対象は、A社の製造部門であるB課で働く日本人従業員17名と請負社員のブラジル人8名、および、請負会社で請負社員の管理と通訳の仕事をしているブラジル人2名である<sup>3)</sup>。聞き取り対象となった日本人従業員のほとんどは作業現場のラインリーダーに指名された人である。ブラジル人の聞き取り対象者は、日本人社員との雇用条件の違いなどから、現場での上司にあたる日本人が指名するという方法ではなく、前もって請負会社の通訳から調査の趣旨について説明を受け、了解を得るという方法を使った<sup>4)</sup>。

次に、調査の方法について説明する。調査は、半構造化面接（以下、インタビュー）で行なった。インタビューでは、日本人とブラジル人の職場

でのコミュニケーション上の問題に焦点を当てながら、勤務時間中のコンフリクト、働き始めた際や異動の際に感じたこと等、エピソードを中心に話してもらった<sup>5)</sup>。

質問は、新しい職場で働き始めた際に、その組織の独自のルールや行動規範を理解し、受容していくかということを意図したものである。インタビューは録音し<sup>6)</sup>文字化した上で、ターンごとに番号をつけ、特徴的な発話にコードをつけ分類した。この分類を基に、日本人とブラジル人がどのように行動規範を理解しているのか、その類型を探っていった。語りの解釈には、筆者が参与観察中にとったメモ、インタビューの時間以外にインタビュー対象者が質問事項について述べた発言メモや、筆者へのメール、請負社員と通訳の両方の経験があるブラジル人のコメント等も参考にした。

本稿では、組織の行動規範は均一的なものではなく、そこに属する人々のコミュニケーション過程におけるメッセージの意味形成により、解釈、形成される動的なものであるという前提に立ち、論を進める。

### 3. 調査結果

#### 3.1 A社(B課)の行動規範「作業標準を守る」「不明な点は必ず確認する」

A社の製造現場では、不良を出さないことが最も重視されている。不良を出さないための行動規範として、「作業基準を守る」がある。A社の作業現場には、日本語とポルトガル語を併記した作業標準が掲示しており、従業員は、勤務の初日から、自分で判断した方法ではなく、指示された手順で作業をするように常に言われている。特に、ブラジル人に対しては、作業現場の日本人従業員からだけでなく、請負会社の通訳者からも何度も念押しされている。

データ001

TA:我々が一番、入る前のことは、さっき言ったように、なんですけど、受け入れの時は、勝手に判断するなっていうことは、第一として、安全のこと、品質のことを考えて、勝手な判断はするな、ということを言います。A社だけじゃないんですけどね。どこでも。それは厳しくうちらは言いますね。

加えて、日本人もブラジル人も共に、業務上わからないことがあれば、必ず段取り者<sup>7)</sup>であるラインリーダーに確認するように指導されており、このことから「勝手な判断をしてはいけない、不明な点は必ず確認する」という行動規範が徹底されていることがわかる。

### 3.2 ブラジル人労働者独自の行動規範の形成：「日本人より生産数を多くあげるべきだ」

3.1で、A社（B課）の行動規範に「作業標準を守る」「不明な点は必ず確認する」があると述べた。その一方で、ブラジル人労働者は日々のコミュニケーションを通して、彼ら独自の行動規範を形成していることが明らかになった。

データ 002<sup>8)</sup>

BE: ひとつあるのは、ここだけじゃなくて、他の会社も大体言えるのは、例えば、正社員の方が品物を取って、1時間に何個かやったとして、その後、引き続きは彼（BE）がやるとして、同じ数だけやったら、言われるんだって。最初にやっている人が、「なんで、これしかできんかったの」って。だから、それはなんか、彼たちは派遣社員<sup>9)</sup>なもので、差別っていうか、派遣社員なもので、「もっとやってください」って。で、それが、やっぱり日本人の考え方じゃないかなって、思っているのね。

002は、「日本人らしいやり方だと思うことはどんなことか」という問いに対する語りである。BEは、日本人作業員からのメッセージから、ブラジル人労働者は日本人作業員よりも量を多く仕上げなければならないと感じていると述べた。

さらに、003からも、ブラジル人労働者が生産数に注目していることがわかる。BBは、新しくブラジル人がB課に入ってきたときのやりとりについて言及した。

データ 003

BB: でも、やっぱり、今なんていう仕事が少ないでしょう。ま、自分（新しく入ったブラジル人労働者）もやりたいって思って一生懸命やって

いるのね。こっち (BB) がね「ゆっくりでもいいよ」って言うと、なんか、こっちがあんまりやるなっていう意味で言っていると取られることもあるし。だから、難しい。

イ<sup>10)</sup>: それはね、例えば、日系の人の間で、仕事がその今あんまりないですよね。

BB: はい。

イ: そしたら、例えば BB さんが「ゆっくりでもいいよ」って言っているのが、その人たちが、BB さんたちの仕事を盗ってるとか、そういうふうなイメージで取られるのかな。

BB: そんなんじゃないですよ。そこまでは考えないと思うんだけどね、やっぱり、遅いとダメとか、そういうイメージがあるんですよ。

BB は、B 課のブラジル人労働者の中では日本語能力も高く、日本人とブラジル人の橋渡し役的存在である。BB は、新しく入ってきたブラジル人労働者に「作業のスピードを速めて不良を出すより、最初は正確な仕方を身につけた方がいい」とアドバイスしている。だが、新しく入ったブラジル人労働者は日本人従業員や他のブラジル人労働者から「作業が速い人が評価される」ということを聞いており、「作業が遅いと解雇されるかもしれない」と心配していると述べている。この語りから、ブラジル人労働者の多くが正確な仕事をするよりも量を多くこなすことに注目していることが分かる。

では、ブラジル人労働者を評価する側にある日本人従業員は、生産数についてどのように考えているのだろうか。生産現場の責任者である JN は、次のように述べている。

データ 004

イ: 派遣さんがさつき真面目だっておっしゃいましたけども、仕事をやってるかやってへんとか、そのポイントというのは、やってるやってないっていうところは、どういうふうなところで、なんか見てはりますか。

JN: 生産数ですnee。

イ: 数。

JN: 数、数、数しかないですnee。 そんなん11時間派遣さん<sup>11)</sup> やっとっ

てさあ、11時間みっちり仕事やれるかっていったら、そんなねえ  
休憩時間はとっとるんだけど、どっかでそのねえ、さぼらなあかんと  
きって出てくるんで。だけどそのトータル的で見ると、そりゃうちは  
現場なもんで、なんぼ作って、あのなんで、その生産数です。

不良を出さないために作業標準を守ることが重要だと認識していても、  
ブラジル人労働者に対する日本人従業員の評価は、生産数に集中している。  
実際、朝礼時に勤務時間帯ごとのリーダーが前日の生産目標数と実績生産  
数を読み上げ、プラスあるいはマイナスであったということが毎日報告さ  
れている。また、他の日本人の語りにも、勤務時間ごとの生産数の目安が  
おおよそ決められており、そのノルマを達せられない場合は叱責される  
という言及があった。本来、生産数を上げることと、作業標準を守り不良を  
出さないことは、対立する考え方ではない。だが、ブラジル人労働者は、  
005のように対立する考えとして解釈しているようである。

データ 005

BH: みんな、今、感じとるプレッシャー。みんな感じとるもんで、なんか  
それで、いらいらしとるのかもしれんし。

イ: プレッシャーっていうのは?

BH: 一人は、はやく進めて言われて、一人は、ゆっくりやっいていい製品作  
ろうとか。それで、いい製品作るのに、時間かかったら、もう一人は、  
「もう、なんなん、こんなんやって」って。どっちがどっちかわから  
んけど、みんな。

BH は、作業現場で、日本人従業員からのメッセージがその都度変わる  
ことに注目している。そして、そのメッセージが発せられる状況によって、  
「速くすること」と「質を高めること」が相反するものであると解釈され  
ていく。

以上のように、組織全体の行動規範として「作業標準を守る」という考  
えがあっても、その組織に属する人々とのコミュニケーションの積み重ね  
から、ブラジル人労働者は「日本人の生産数より多くなければならない」  
という意味形成をし、結果として組織全体の行動規範である「作業標準を  
守る」や「不明な点は必ず確認する」ことより、彼ら自身の行動規範を重

視するようになっていくのである。

また、請負社員であるブラジル人労働者は、日本人従業員と異なる雇用システムで働いており、契約期間終了後、更新されるかどうかがわからないといった不安定な立場に置かれている。このような状況に置かれている彼らは、解雇される理由になりやすい「作業が遅い」という印象を極力持たれないようにしたいと考えているようである。

### 3.3 ブラジル文化の影響「要領のよさ」

3.2では、ブラジル人労働者独自の行動規範「日本人の生産数より多くなければならぬ」が形成される過程を見てきた。3.3では、ブラジル人のインタビューから、ブラジル人に共通した価値観として持っている「要領のよさ」が、日々のコミュニケーションにより形成されたブラジル人労働者の行動規範である「日本人の生産数より多くなければならぬ」という考え方とあわせて、さらに解釈が進んでいく過程について考察する。

まず、日本人の働き方に関してブラジル人労働者と通訳者がどのように考えているのかを見てみたい。

006で、ブラジル人労働者であるBDは、作業標準を忠実に守って作業することに対して疑問を感じていると述べている。

データ006

BD: 日本人は「真面目すぎる」と思う。例えば何か作業などの仕方を指示されたら、言われたことを何も考えずに、そのまま言われたとおりにしていると思うから。

007は、通訳者TAによる、ブラジル人の働き方の特徴に関する語りである。

データ007

TA: あ、よくよくうちらの中でよく話が出るのは、日本人が、(笑い) 悪くとらないでくださいね、日本人の社会はですね、例えば大学行っても、こういう仕事をしか、こういうことしか教えてくれないんですよ。ブラジルの場合は自由にしてくれるから、できる人はできる、できない人はできない。ですから、学校へ行っても、1年生から2年生へ行



くのに、最低の点数があるんですよ。で、その点数を超えなければ、また同じ1年、もう一度やらなくちゃいけないとか、いろいろある。ただし、時間的に言うと、朝8時から12時までなんです。その後、もう自由なんです。だから、ちっちゃいときからそういうふうになっているから、あの、このもの作るのに、こういうルールがあるんですよ。で、このルールから、あの日本人の場合ははみ出さないっていうか、まあ、はみ出さないっていうのはあれなんですけど。

イ：まあ、その通りにすることがとても大切？

TA：はい、その機械のルールが、ということ。ただし、例えばなんですけれども、あるところにテープを貼れば、要領良くできるよっていうことを、あんまり日本人は考えない。例えばこれを左に、例えばこういうふうにやらなければならないのが、こういうふうの方が速いんで、そういうふうでして、で、うちら（ブラジル人）も、ラインの中で研究して、どうやったら速くできるのかな、っていう考えがある。で、われわれそういうふうを考えるんですよ。日本人の場合はこういうふうにしかならないから、教えてくれた、教えたことしかやらないんですよ。だから、（笑い）いろんなことが、できるんじゃないかなって思うんですよ。

通訳者TAは、ブラジル人が効率良くできる方法を重視しており、これが、指示通りに作業をする日本人と違う点であると述べている<sup>12)</sup>。006や007から、ブラジル人労働者は、忠実に標準を守って作業し続けるという日本人の働き方を、ブラジル人に共通した行動規範から評価している<sup>13)</sup>ことがわかる。

006や007の語りにみられる、ブラジル人の「要領のよさ」の重視が、3.2の請負社員の行動規範「日本人より生産数を多くあげるべきだ」とあわさって、「指示された手順でなくても、できるだけ数を上げるべきである」という、ブラジル人請負社員という下位グループに特徴的な行動規範が形成されているのではないかと考えられる。

### 3.4 二つの文化の差が原因となって起きる請負社員間のコンフリクト

3.4では、ブラジルの文化の影響で、ブラジル人労働者間のコミュニケーションにコンフリクトが発生していることについて言及する。

コンフリクトの原因の特徴的な語りの一つに「先輩後輩関係」があった。

データ008

イ：じゃね、今ね、日本人の話が多かったんだけど、その、その、会社で働いているときに、派遣さんと派遣さんでなんか問題とかある？

BG: それ、いっぱいある。それもある。どうしてか。やっぱりうん、古い人と新しい人が入ったら、日本人は古い人と、新しい人はちょっと違うね。それは、日本人はやっぱり古い人をなんか、あの、やく、やくそく、約束じゃない、相談する。と、古い人たちが、わか、新しい人たちに説明する。それ私、悪いと思う。どうしてか。会社に入って、日本語がわかるから、入った。そうだろ？ どうして日本人はその人に別に、あの、その人に説明しない。

イ：directamente (直接に) ね。

BG: そうそう。どうして、それできない。ね。だから、この人、もしも古い人が、この人、気にいらなかったら、なんぼでも悪口でも言えるし、それ私、悪いと思う。

BG は、日本の会社では勤続年数が長い社員が重用されることについて不満を感じている。一般的にブラジル社会では、年功序列的な考え方はなく、能力があると認められれば昇進する。また、先輩後輩といった考え方も日本人と比べて非常に希薄である。彼らから見ると、ブラジル人労働者が「請負社員」という立場で働いている以上、勤務年数によって上下関係が生じるということはないのである。

日本人も含めたコミュニケーションの場合は、「先輩後輩関係について、日本人とブラジル人は違う価値観がある」と、その異なりを前提としているので、日本人がいるコミュニケーションでは「先輩後輩関係」が原因となるコンフリクトはあまり起こらない。Hofstede (1991) の調査結果では、日本とブラジルを比較すると、ブラジルの方が権力格差が大きい。権力格差が大きいということは、上下関係において不平等であることが予測されているため、立場が上である日本人従業員（正社員）の言語行動は容認しやすいが、同じ立場にあるブラジル人労働者（請負社員）間の格差は受け入れがたいのではないかと推測できる。以上から、この先輩後輩に起因する上下関係を、ブラジル人労働者だけのコミュニケーションの場に持ち

込んでいることが、コンフリクトの原因になっているのではないかと考えられる。

データ009

TB: いや、原因、多いのが、やっぱりブラジル人最初からいる人と、やっぱりリーダーが「教えてくださいよ」って、指示するんじゃないですか。で、そのブラジル人が教えると、いい教え方だったら、やさしい教え方すると、威張らない教え方すると、相手もわかってくれるんですけども、やっぱり、忙しいときとか、プライド高い人とか、単純に言うから、「同じブラジルなんで、なんで、そういう指示、リーダーでもなにもないのに、なんでそういうふうに指示を受けなあかんのか」というのが始まりでけんかになる。

データ010

TA: はい。ていうか、ブラジルは、やっぱりそれだけ仕事できれば、あの班長、組長とか課長とか、上がってくるもんで、いっつも、同じレベルにはいないから、でも、やっぱり課長になれば、嫌い、好きでも、やっぱり、その自分のを言うじゃないですか。日本では違うんですね。ここで仕事してる以上は、あがっていかない。いくら仕事できても、長い、あの会社に長く勤めても、おんなじ社員で、なんでおんなじ社員なのに、あの人が、かわいがるんですか、ってやっぱり、思っちゃう。だけど、その人はやっぱり、通訳しますとかなんだけど、課長とか、組長とかじゃない。一緒にしてもらいたいなどは、ブラジル人の考え。

製造現場では、日本人従業員は、ある勤続年数が長い、あるいは日本語能力が高い一部の限られたブラジル人労働者に依存してコミュニケーションを図ろうとしているが、009、010で通訳者が指摘しているように、多くのブラジル人労働者はこれを好ましく考えていない。ブラジル人の考え方では、同じ立場で働いている人が、勤続年数が長いという理由だけで評価されるというのは受け入れがたいことである。実際、日本人が存在しない場でのコミュニケーションでは、日本人に重用されているブラジル人労働者が日本人の指示内容を他のブラジル人労働者に伝達するやり方が、ブ

ラジルの言語行動規範に違反した上下関係をイメージさせ、コンフリクトの原因になっていた。ブラジル人労働者同士のコミュニケーションでは、彼らの「ブラジル人らしい」言語行動をするべきであるという考え方が強く表れるからではないかと考えられる<sup>14)</sup>。

以上のように、A社(B課)で日本人と共に働く場合のブラジル人労働者の言語行動と、下位グループである請負社員としてのブラジル人労働者の言語行動では、ブラジル人労働者の言語行動規範が異なっていることが明らかになった。

#### 4. まとめと今後の課題

本稿では、日系ブラジル人労働者が働くA社(B課)を例に、彼らの母国の文化が、所属する組織の行動規範の理解にどのような影響を及ぼしているのか、聞き取り調査から解釈を試みた。

彼らの語りから、ブラジル人労働者は、日々のコミュニケーションから受け取る組織の行動規範を、多くのブラジル人に共通する考え方に基づいて解釈し、彼ら独自の行動規範を形成していることが分かった。

また、ブラジル人労働者は、ブラジル人労働者同士のコミュニケーションと、日本人従業員とのコミュニケーションとは、異なる行動規範で判断していることも明らかになった。「異なり」を前提とした日本人とのコミュニケーションでは、好ましくないと思うことも受け入れられるが、組織の下位グループにあるブラジル人労働者とのコミュニケーションでは、母語であるポルトガル語の言語行動規範に違反した、「先輩後輩関係」をイメージさせるような指示の伝え方がコンフリクトを招いていることも明らかになった。

本稿では、ブラジル人労働者を企業のある部門の下位グループとして捉え、彼らが持つ母国の文化のコンテクストが、コミュニケーションでのメッセージのやりとりにおける意味形成に、どのような影響を与えているかを見た。しかし、別の観点から見れば、ブラジル人労働者は、ブラジル文化から規定されるグループであると同時に、雇用条件からも規定されるグループである。この二つの立場がどのように関わっているかについては、今後さらなる考察が必要である。

企業の社会的責任が問われるようになった中、企業内に日本語教室を開

設するといった独自の取り組みも始まっている。外国集住都市である浜松市や豊田市では、企業で働く日本人と外国人が会話することを通して、外国人の日本語学習支援と共に相互理解の促進を目的とした日本語教室を工場内に開催するといった先駆的な試みも行われている（財団法人浜松国際交流協会企業日本語カリキュラム開発検討委員会；2009、国立大学法人名古屋大学留学生センター；2009）。このような取り組みがさらに進むことで、共に働く日本人と外国人の相互理解が促進され、双方にとってよりよい職場環境が作られていくことを期待したい。

### 注

- 1) 業務請負とは、受託企業が委託企業に対して一定の業務処理を請け負い、この請負業務を遂行するために、受託企業が雇用する労働者を、委託企業の事業場において受託企業の指揮命令下で労働させる制度である。
- 2) 対人コミュニケーション・スキーマは文化スキーマ、パーソナルスキーマ（個人的に獲得される知識・情報）、ユニバーサルスキーマ（国・地域に関係なく獲得される知識・情報）からなる、対人コミュニケーションに関わる知識・情報である（西田編：2003、pp. 52-54）。
- 3) 本稿で取り上げた発話については、日本人従業員は「J」、ブラジル人労働者は「B」、ブラジル人通訳者は「T」で始まるものに分けて示している。
- 4) 調査対象となったA社の特徴については、宮谷（2009）を参照されたい。
- 5) インタビューを受けたブラジル人の日本語能力が十分でない場合や希望した場合には、請負会社の通訳が同席、必要に応じて通訳をした（発話データBE、BH）。
- 6) 録音は事前に許可を得て行なった。録音したくない箇所はインタビュー途中でも録音を中断するように調査者に告げるように指示した。ブラジル人労働者BDからはインタビュー全体の録音を拒否されたため、インタビュー中に取ったメモを基に作成した記録ノートによる。またBGのインタビューでは、録音中に3度録音を中断したため、録音されていない箇所は調査者のメモによる記録をあてている。
- 7) 製造現場における、機械のセッティングなどの生産前段階の準備を行なう者のことである。
- 8) BEの発言は、TBの通訳による。
- 9) 請負社員と同義で使っている。
- 10) 「イ」はインタビュアー、つまり調査者を指す。以下同様。
- 11) 請負社員と同義で使っている。

- 12) リリ川村 (2000) は、「ブラジル人労働者の生活では、時間や約束、規則の常時『厳守』は珍しいものである。それらは、出身国では、仕事の場と日常生活の両方において柔軟性を持つものだからである。日本人の見方からすればこの柔軟性は『怠惰』『恥』として受け止められる (p. 105)」と述べている。また、「一般的にブラジル人は、特に日常的な問題解決では行動ノルマとして変更を受け入れる。ブラジル文化には、「どうにかする (dar um jeito) 」ということがあるのである。ブラジル人はこの習慣を日本へ持ち込み、自分たちから見て企業が計画した作業手順よりも効果的と思われる変更によって仕事上の問題を解決しようとして、衝突状況を生んでもいた (p. 106)」という指摘もある。
- 13) Hofstede (1991) の「不確実性回避スコア」は、日本語は92で50か国中第7位、ブラジルは76で第21位である (邦訳 p. 120)。不確実性回避スコアが高いほど、「たとえ絶対に守られることがないとわかっている、規則を求める気持ちがあり、奇抜なアイデアや行動を抑制し、革新に対する抵抗がある」とある (邦訳 p. 133)。
- 14) Adler (1991) は、外資系企業に働く従業員が、組織文化に従わなくてはならないという圧力が従業員の抵抗を生み出し、従業員はもっと堅固に自らのナショナル・アイデンティティに執着すると指摘している (邦訳 p. 57)。

### 参考文献

- Adler, N. J. (1991), *International Dimensions of Organizational Behavior*, 2nd edition, South-Western Publishing: U.S.A. (江夏健一・桑名義晴監訳, IBI 国際ビジネス研究センター訳『異文化組織のマネジメント』マグローヒル出版, 1992).
- 中部経済産業局 (2007), 『東海地域の製造業に働く外国人労働者の実態と共生に向けた取組事例に関する調査報告書 概要版』.
- 袴田麻里 (2000), 「職場における外国人と日本人のコミュニケーション——製造組立ライン工場でのアンケート調査から——」『異文化コミュニケーション研究』第12号, pp. 79-96.
- Hofstede, G. (1991), *Cultures and Organizations: Software of the mind*, McGraw-Hill International: UK. (岩井紀子・岩井八郎訳『多文化世界：違いを学び共存への道を探る』有斐閣, 1995).
- 国立大学法人名古屋大学留学生センター (2009), 『とよた日本語学習支援システム構築プロジェクト実績報告書』.
- 駒井洋編 (1998a), 『新来・定住外国人資料集成上巻』明石書店.
- 駒井洋編 (1998b), 『新来・定住外国人資料集成下巻』明石書店.
- 駒井洋編 (1999), 『日本の外国人移民』明石書店.

- リリ川村 (2000), 『日本社会とブラジル人移民——新しい文化の創造をめざして』 明石書店.
- 美濃加茂市議会多文化共生・少子化対策特別委員会 (2007), 『「多文化共生のための企業アンケート」調査結果報告』.
- 宮谷敦美 (2009), 「ブラジル人労働者の組織行動規範の理解過程——日本語能力との関連から——」 『愛知県立大学外国語学部紀要 (言語・文学編)』 第41号, pp. 337–356.
- 西田ひろ子編 (2003), 『日本企業で働く日系ブラジル人と日本人の間の異文化間コミュニケーション摩擦』 創元社.
- Thomas, J. (1983), Cross-culture pragmatic failure, *Applied Linguistics* 4: 91–112.
- Trompenaars, A. & Hampden-Turner, C. M. (1997), *Riding The Waves of Culture*, 2nd edition, Nicholas Brealey Publishing: London. (須貝栄訳 『異文化の波：グローバル社会：多様性の理解』 白桃書房, 2001).
- 渡辺雅子編著 (1995), 『共同研究出稼ぎ日系ブラジル人(上)論文篇・就労と生活』 明石書店.
- 渡辺雅子編著 (1995), 『共同研究出稼ぎ日系ブラジル人(下)資料篇・体験と意識』 明石書店.
- 財団法人浜松国際交流協会企業日本語カリキュラム開発検討委員会(2009), 『平成20年度文化庁委嘱事業「生活者としての外国人」のための日本語教育事業 (外国人に対する実践的な日本語教育の研究開発) 企業内日本語教室カリキュラム開発報告書』 財団法人浜松国際交流協会.

本研究は、平成19～20年度科学研究費補助金(若手研究(B)課題番号19720121)の助成を受けたものである。