Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2026-11-28

「グローバル・トーク」？：シンガポールにおける日本人管理職の言説と認識（特集 日本の世界化=世界の日本化）

Ben-Ari, Eyal
長坂, 格(訳)

(Citation)
社会学雑誌,17:23-44

(Issue Date)
2000-03-01

(Resource Type)
departmental bulletin paper

(Version)
Version of Record

(JaLCDOI)
https://doi.org/10.24546/81010946

(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/81010946

KOBE UNIVERSITY

「グローバル・トーク」？

――シンガポールにおける日本人管理職の言説と認識――

ヘブライ大学社会学人類学科助教授
エヤル・ベン＝アリ
長坂　格　訳

緒言

ここ二〇年間、「グローバル化」、「国際化」と呼ばれるプロセスについて盛んな議論が行われてきている。これらの議論は、近年の世界経済と政治秩序の様々な形での新たな展開という問題を扱ってきている。こうした展開のうちのいくつかは、発達したコミュニケーション、より低価格での移動を可能にした交通手段の存在、新たな国内及び国際的な分業、大規模な貿易と資本の流動の影響、国境を越えた企業の広範な活動などといった様々なプロセスの結果として生じてきている。文化的な視点からは、こうしたプロセスは、かつてないほどの「コスモポリタン」と「ローカル」の間の様々な形での相互作用、さらには「グローバル」と「土着」のアイデンティティの激しい対立を生み出してきたといえる［Hannerz 1992］。また、社会学的な視点からは、こうした傾向は、様々な形をとる人々の国際的な移住や移動といった現象によって引き起こされてきた。そして、現在かつてない程の規模で移動している重要な集団の一つとして挙げられるのが、コーエンのいう「グローバル都市」［Cohen 1997］に集中している、トランスナショナルな企業の管理職や技術者達である。

本稿は、彼らの世俗的な、そして日常の活動を方向づけるような意味というものが、いかに「現地の人々」（あるいはその他の「外国人」）と彼らの相互作用、さらには彼らのアイデンティティ形成と結びついているかを明らかにするために、あるグローバル都市における外国駐在の管理職に注目する。具体的に私がここで注目するのは、シンガポールにおける日本の駐在員の活動を方向づけるような認識図式〈cognitive schemas〉――普通の人々の理論あるいはフォークモデル［Ortner 1973；D'Andrade 1992：29］――である。筆者は前稿において、こうした認識図式を明

らかにすることによって、「すべての日本人の会社員が知っている」、つまり当たり前とされる知識が含意するものを明らかにした［Ben-Ari forthcoming］。本稿では、こうした認識図式の検討を、さらに新たな二つの方向性においてすすめていきたい。第一は、こうした図式が、世界が一つの単位であるという見方から生じていることを説明することである。この点で、私は、現在多くの集団が持つようになってきているグローバルな状況についての意識（しかしそれは必ずしも合意を伴わない）というものを強調するために、「世界」をカッコつきで言及するロバートソンと同様の立場に立つ［Robertson 1992］。第二に、こうした日本企業の事例を、他国からの駐在員や日本以外の人々の認識と対比させることによって、ここでいう認知図式の比較という問題にいくつかの視点を提示する。換言すれば、シンガポールにおける日本からの海外駐在員の事例を、グローバル化の社会・文化的側面というより広い文脈の中に位置付けることがここでの目的となる。

ではなぜこうした問題が重要となるのであろうか。現在の通文化的アイデンティティの概念に外枠を与え、そしてそれを定式化しようとする集団として考えられるのは、企業の経営者、政治家、メディアの代表、知識人、「第三文化」〈third culture〉（例えば多国籍組織など）に属する人々、そして企業などの駐在員である。とりわけ、長期にわたり外国に配属されるような企業の駐在員は（移民と共に）、異文化に属する人々と常に接触する人々であり、さらにグローバル化を個人の問題として説明し、理解することを余儀なくされる人々である。こうした人々は、メディアのインタビューに慣れた企業の社長でもなければ政治家でもない。企業の駐在員は、海外で働き、日常的に「グローバル―人間状況」〈global-human situation〉[訳注1]（彼らはこの種の用語を使わないであろうが）についての論争を行っている人々なのである。

このように、企業の駐在管理職が増加していることそれ自体が、グローバル化という現象を説明することをより切実な問題としていくのである。心理学者と人類学者はこれまで、成人期の主要な課題は、人々が首尾一貫性を備えることであることを明らかにしてきた。すなわち人々は、一見ばらばらの経験を、理解可能な形に変換する、あるいは彼らの生活の物語へと編み上げる必要があるのである［Cohen 1994；Sugarman 1986：129-30］。現在起こりつつあるようにみえるのは、異文化に属する人々の間での直接的な接触が、人々の思考を構成する上で中心的な要素となっているということであろう。海外赴任とは、人々が「自分とは誰なのか」、そして「自分達はどこに向かおうとしているのか」などといった問いを発し、そうした問いに答えるための語彙を作り出す過程における、主要な「ラ

イフイベント」であり、ライフサイクルの転換点となるものなのである。

一九八〇年代までの多くの日本企業においては、海外赴任は強制的に行かされる類のものであった。しかし、八〇年代以降、そうした海外赴任は昇進のために必要なものとみなされるようになってきている。こうした変化も一つの要因となって、日本に帰国した管理職［White 1988］や帰国子女［Goodman 1991; Kobayashi 1978］を題材とした多くの研究がなされるようになってきている。こうした研究は、日本への帰国に際して生じる様々な問題に焦点を当てたものであるが、いくつかの例外的研究［Befu and Stalker 1996; Hamada 1992; 稲村 一九八二］やジャーナリスティックな報告［Kotkin 1993］を除いて、赴任先における海外駐在員を取り上げた体系的な研究は未だなされていない。私の一九九二年から一九九四年にかけての調査、及び一九九五年の短期滞在は、こうした研究史上の間隙を埋めることを目的としている。

日本企業、海外駐在管理職、グローバル都市

ではなぜシンガポールにおける日本人管理職なのか。戦後の日本企業は一九六〇年代に国外への進出を始めたが、東南アジアへの大規模な展開の始まりは一九七〇年代のことであった。こうした動きは、製造、サービスの両部門と、国際的な貿易に携わる商社によって始められた。ここ一五年くらいでは、金融部門もこうした動きに加わってきている。また初期の東南アジアへの企業の進出は、大企業が中心であったが、近年では中小企業の進出も見られるようになってきている。こうした企業進出の中で、東南アジアにおける多くの企業の本部ないしは本社がおかれているのがシンガポールである［Choy and Yeo 1990］。実際、いくつかの試算によれば、シンガポールのGDPの四分の一程度が日本企業によって生み出されているという［Cronin 1992］。

推定では、六〇万人を超える外国在住の日本人が世界中にいるとされる［Kotkin 1993］。旅行者とは異なり、ここに数えられている人々は「ホスト」国に大体二年から五年という長期間にわたって滞在するとされ、そしてそのほとんどが企業の海外駐在員とその家族であるという。シンガポールにおける日本人コミュニティはかなり大規模であり（アメリカ人コミュニティに続いて二番目の規模である）、その構成員は比較的同質的であるといえる。現在ではその数は二万人を超え、三校の日本人学校と一つの幼稚園、日本製商品を販売する商店、本屋、レストラン、バー、その他不動産屋や引越屋までもが、日本人コミュニティのために存在している。世界各国のそうした日本人コミュニティと同様に、日本企業の管理職にある人々とその家族が

そこでの主要な成員となっている。

しかし調査地としてのシンガポールの重要性はこうした点に留まらない。第一に、シンガポールがグローバル都市の典型であることが挙げられる。世界経済の変動に合わせる形で、この都市国家には企業の本部が置かれるようになっているが、そうした動きは、日本の金融機関や工場、サービス部門の企業が長期にわたってシンガポールに進出してきたことと相俟ってますます盛んになっている。第二に、世界経済に統合される過程で、シンガポールは多文化的、多民族的、そしてより正確にいえば多言語使用の都市となっていったことが挙げられる。そのような都市においては、経営イデオロギーや人々の嗜好、消費パターンなどは、国民文化よりも、現象しつつあるグローバルな文化に基づいていることが多い［Cohen 1997：167］。このように、シンガポールは様々な（国の）企業コミュニティの間の接触と相互作用が集中する場であるといえる。第三に、シンガポールの経済的成功それ自体が、日本や他の国にとって、ウィーが「東アジアの近代」〈East Asian Modernity〉［Wee 1996］と呼んだような問題を提起するということが挙げられる。シンガポールは「東洋」と「西洋」の理念を組み合わせた都市国家であり、「アジアの成功」の主要な例であるがゆえに、ロンドンやパリといった他の世界都市とは違った形でこうした問題を提起するのである。

経歴としての海外赴任

組織というのは、組織内部での人々の動きや流れを統御するために――予測し、管理し、規制するために――ある種の経歴の道筋というものを設定する。もちろん個人の観点からみれば、経歴というのは何人かの人のみが昇進するわけであるから、不確実で予測不可能なものであるいえる。こうした見方は、多くの一般的あるいは学術的な日本の就業状況の捉え方とは異なっているかもしれない。しかし終身雇用制（大企業の男性に適用される）というのは雇用の安定をもたらすけれども、多くの中間的な役職というのは限られており、さらに昇進なしの人事異動は珍しくないという理由から、昇進への不確実性は顕著であるといえる［Hamada 1992］。こうした状況を見ると、個人は常に積極的に昇進を確実にするような戦略をとらなくてはならないことがわかる。こうした戦略を形作る決定的なものとして考えられるのが、ある種の文化的指針ないしは文化的図式であり、そうした文化的図式において、人々は他人を評価する（あるいは他人に評価される）ための基準や、あるいは組織内部の昇進コースや昇進時期に従って人々の異動を評価するための基準を設定するのである［Plath 1983：3］。

ではこうした日本企業の管理職が持っている、昇進する

ための戦略を方向づける文化的図式とはどのようなものであろうか。そしてそれは海外赴任とどのように関連しているのであろうか。そうした問いに答えるには、日本のホワイトカラーが、組織の中で生き抜いていくために持っている認識図式を検討することが必要であろう。まず最初に、日本企業の社員が彼らの経歴を、本社の内部、あるいは本社と支社との間のローテーションというパターンを持った会社内部の動きとして把握することが挙げられる。こうした動きは、ほとんど同等の役職への水平移動であるかもしれず、またより重要な役職への昇進であるかもしれないが、いずれにしてもそれは一つの地位から別の地位へのスムースな流れとはいえない。むしろ管理職は、上に行くに従って少なくなっていく役職に昇進するために、様々な戦略を常に駆使しているのである。このように、昇進するためには、まず自分にはどの程度チャンスがあるかを理解しなければならず、それにあわせて昇進への戦略を練り、そして仕事上の成功と支援のネットワークをはりめぐらすことによって、そうした戦略を積極的に推し進めなければならない。こうした図式のもとでは、新たな異動命令は、それが昇進に有利か不利かという見地から解釈されることになる。

海外赴任もこうした文脈で考えられなくてはならない。海外赴任のような遠隔地への異動は、ローテーションという組織の論理と合致する一方で、昇進でもある。日本国外に位置する日本の企業は（それがどのような法的定義に基づいていても）、いわば「子会社」であるから、赴任する人々は日本での役職よりも一段上の役職につくことになる。日本で課長であった人は部長となり、係長であった人は課長となる。従って、日本で新たな役職に着くことに比べて、海外への赴任は、より大きな責任と重要な業務を扱う機会が与えられていることを意味するのである。

中心と周辺

インタビューを行った駐在員が最もよく用いたメタファーは、中心と周辺の配列によって構成されている世界というものである。このメタファーにおいては、経済活動の中心とその他の様々な周辺地域との関係が焦点となる。より具体的には、日本を中心に置き、海外の子会社や支社などを周辺とする見方である。こうした見方に従えば、日本の海外駐在員は、中心から知識と技術を提供するために送られてくる人々とされ、周辺は知識や専門技術をその地において受け取るという理由でより静態的とされる。さらに、権力と権威があるのは中心であり、重要なことが始まる場所でもある。私はフィールドノートを整理しているときにこのことに気づき始めた。例えば、5年間シンガポールにいた、あるサービス業関連の会社の上級管理職は次のよう

に述べる。

「ヨーロッパであろうとアメリカであろうと、シンガポールであろうと関係ないんですよ。基本的には東京が我々の業績とか仕事っぷりなんかを見ているんです。東京にいる人達がいつも見るところっていうのは、その人がどれだけ会社に貢献したかです。」

このように、本社、本部、支社、子会社といった表現を用いることによって、日本人管理職は中心としての日本の卓越性を強調する。

もう一つの重要な見方は、日本という中心においては、競争はほとんど日本企業の間のみで行われているというものである。つまり、その企業の成功は、ほとんどの場合、他の日本企業との相対的位置によってはかられるのである。こうした見方に沿って、住友銀行の支店長は以下のように言う。「今は東南アジアの時代ですよ。アメリカやヨーロッパの時代ではないです。だから香港やシンガポールが重要なんです。銀行の立場から見るとですね、シンガポールや香港というのは戦略的に重要な位置を占めていまして、だからここで働くのは大変やりがいがあります。特に当行は、他の都銀に遅れをとっていまして、私の役目というのはシンガポールでの遅れを挽回することなのです。」同様に、コマツの管理職は、彼らの重要な競争相手はアメリカのキャタピラ社であることを認めながら、「私達はキャタピラ社と競争しています。彼らは本当に我々の手強い相手です。しかし我々は同時に日立や神戸製鋼とも競争しているんです」ということを指摘した。最後に、東京銀行の係長はこうした見方を次のように説明した。

「日本には独自の会社の格付けがあるんです。もしある人が一流の会社に入社して、そこをやめたら、今度は二流の会社に勤めなくてはなりません。その二流の会社もやめたら、今度は三流の会社で働かなくてはならないのです。」

彼らが「中心」と「周辺」を表現するために用いる言葉は、彼らの企業が他の企業（主には日本企業）と競争を行うという世界像を描き出す。しかしここで重要なのは、世界の地図―これらの管理職の持っている世界についての認知地図―は、会社の業績が彼らの昇進にいかに影響するのか、という観点から描かれていることである。この点は重要である。というのも海外赴任は昇進のチャンスにもなるが、その妨げにもなりうるからである。

ある話者は、海外赴任の可能性と危険性について次のような点を中心に語った。すなわち、新たな技術の習得、決定的な業績を上げることができる機会、そして必要なネットワーク作り、である。ソニーの常務は、日本においてはデザイン開発に集中していたが、海外赴任によって管理能力を向上させることができ、複雑な財務関係のことを習得

できたという。印刷会社の管理職は、彼のシンガポールの赴任期間は多くの勉強の機会を与えてくれ、それは組織における生涯にわたっての学習過程の一部として見なければならないといって、組織内部での学習を日本人が重視することを引き合いに出した。ある銀行員は、「シンガポールでは決定ができます。新しい方向性も打ち出せますし、新しい事業も展開できます。」ということを強調した。私が話した中で出されたその他の問題は、新しい市場、そこでの売上の拡大、またそこでのマーケティングを学ぶこと、そして民族的に多様な従業員を管理すること、英語を習得することなどであった。

シンガポールでの赴任期間は、有益なものと見られる一方で、多くの海外駐在員がそこに潜む危険性を指摘する。日本での専門知識・技術の習得がおろそかになってしまうことから、海外赴任が昇進の妨げになりうることが再三再四指摘された。キタムラからの技術者は、「日本にいるようになったら日本の仕事のペースに適応しないと」と述べた。しかし、海外赴任に関して最も共通した問題は、パーソナルな支援のネットワーク（先輩、同期、後輩）が切れてしまうことであった［see also Hamada 1992：146ff］。それゆえ、多くの人々は彼らの経歴がいかに東京次第で決まるかを語り、「本社」の重要な人々と連絡を密にし、関係がうまくいっているかを常に見る必要があると述べる。重機械工場の管理職ははっきりと次のように述べた。

「…海外赴任の危険はありますよ。将来何が起こるかわかりませんから。もしここに長くいすぎると、東京では誰も私のことを知らないなんていうこともありえます。だから一生懸命働いているんだ、というところを東京に見せないといけないんです。そうすればですね、山本はシンガポールにいるけどがんばっているな、と言ってくれるわけです。東京がすべてを握っているんです。給料でも、出世でも。もし私がここに二〇年いれば、私はここで大きな力を持つことになると思います。でも東京では終わりでしょう。もう誰も私を知らないんですから。」

こうして海外赴任は、会社内部の昇進競争というダイナミクスの理解の中に統合されていくのである。そしてこのようにして、グローバルな中心と周辺はパーソナルなものとされていくのである。人々が関心を持つのは、組織内部の同僚と比べての彼らの位置なのである。シンガポールにおける（他の世界都市ならどこでもいいのだが）日本人管理職が出した結論は、「中心」において「出世」する一つの方法は会社のために海外で成功することだ、というものである。

特殊な日本：境界と文化の媒介

日本人駐在員が彼らのシンガポールでの海外赴任を理解するための第二の図式は、「日本人論」〈*nihonjiron*〉［Befu and Manabe 1991］と呼ばれる、日本人の特殊性に対する見方に基づいている。真鍋によると［Manabe 1992］、日本人論は次のような特徴を強調する傾向にあるという。すなわち、日本社会の単一性、特殊性、同質性、さらに互いを理解しあったり、コミュニケーションを図ったりするためには、日本人の「血」が必要であるという（本質主義的な）見方、外国人には日本の文化や言葉をマスターすることは不可能であること、日本の国境と社会的文化的境界の一致、日本社会の様々な場における非日本人の排除、などである。シンガポールにおいては、この図式は職場における異文化の接触を説明するために、また長期にわたる海外赴任の重要性を述べるために用いられる。

話しやすい雰囲気のインタビューでは、管理職にある人々は、形式的な分業ないしは職場の正式な区別にもまして、さらに重要な区別は日本人とシンガポール人の「見えない」境界にあると説明した。この点をより明確な形で表現すれば、日本人駐在員にとって、「本当の」、つまり個人的に重要であり、同じ文化が共有された組織とは、日本人だけが参加するものである。インタビューが終わり、トヨタ系の商社の管理職が私を連れてドアのところまでくると、彼は立ち止まり、大きな部屋に座って仕事をしている従業員を見て言った。

「見てください。多分ここには八〇人くらいの従業員がいるでしょう。あなたには見えないでしょうけど、そのうち一〇人くらいだけが本当の会社に属しているのです。日本人が本当の会社に属しているのです。」

このように「本当の」会社に注目することは、日本の本社における昇進を果たしたいという駐在員の関心をよく表しているものといえる。しかしその一方で、このような表現は、日本人だけがなしうる独特の理解、あるいは日本人だけの人間関係がそこにあることを前提にしている。こうした図式は日本的なるものの実質、そしてその具現に基づいているという意味において本質主義的なものである。この図式によるならば、日本文化は特殊であるがゆえに、限られた人々のみが共有できるということになる。四〇歳の松下の販売責任者は、日本が「単一文化」〈mono-culture〉を持っていると述べ、「均質的であるから、異文化が存在することを認識するための特別な研修が必要なのです」という点を強調する。こうしたモデルの組織内部での現れ方として、日本人駐在員を文化の媒介者とする見方である。媒介という概念は、「シンガポールの日本人の一番大切な役割は、現地社員にわかるように書類や電話でのメッセージを解読することだ」というような言葉で、冗談混じりに語られることが多かった。こうしたモデルに関してのより

重大な側面は、現地の社員に日本的慣習や礼儀作法を教えることである。製造業関連の商社における管理職は、彼や彼の同僚が「さんづけ」されないで呼ばれたときは不快に思うと語っていた。彼は新しい社員が入ってきたときには、日本人の名前に「さんづけ」をするように教えなくてはいけないと続けた。

こうした点の重要性を私に気づかせてくれたのは、製造業の工場の常務が彼の役割を「社内外交官」と呼んだときであった。彼は、彼の仕事は親善を深めることと意識的に現地社員とつきあうことであると述べた。組織論の分野では、媒介者とは、リソースを集め、情報を収集し、広報を行うという機能を担った、組織とその環境との間の「境界をまたぐ人々」〈boundary spanners〉として概念化されることが多い［Aldrich 1979］。しかし、日本における日本人管理職の事例は、組織内部においても、そのような媒介者が異なる文化や言語を翻訳していることを示している。

日本文化の特殊性や現地（シンガポール）の文化との距離を説明する際、日本人管理職は日本的集団文化を持ち出すことが多い。インタビューの中では、シンガポール人の「チームワーク」のなさや「忠誠心」の欠如が繰り返し語られた。電気会社の係長は、現地社員は仕事の報告が遅くなりがちである、熱心さに欠ける、まちがいを指摘されると過度に防御的になるなどといったことを語っていた。富士ゼロックスの取締役は日本人以外と飲みに行くのは難しいと指摘し、「日本ではノミニュケーション〈nomi-communication〉というものがあるのですが」と述べ、日本人だけがそれを理解できることを暗に示した。同様に、ソニーの工場の管理職は、日本人駐在員は様々なコミュニケーションの問題に直面するので、公的な役職や地位に拘わらず日本人だけのミーティングを毎週開いていると言った。彼は、このミーティングはコミュニケーションのための話合いであり、そこで何らかの決定を行うことはないと強調するが、日本人以外を排除するという含みは明らかである。大手の電気会社の管理職は、別の日本人の「クオリティ」を指摘した。

「日本人は失敗があったときはすみませんとまず最初に謝って、それから仕事を続けます。でもシンガポール人は「それは私のミスではない」とか言って他人に責任を押し付けます。シンガポール人は、いい仕事につきたいと思ったらやめることを考えるんです。日本のサラリーマンは相撲取りみたいなもんですよ。最後までがんばります。簡単にはあきらめないんです。」

日本文化の特殊性を強調することは、日本人としての本質を失ってしまうことの危険性、つまり過度に現地化しているとみなされる危険性があるという見方を帰結することになる。インタビューの中で常に強調されていたのは、駐

在員は日本人としての装いを保ちつづけなければならないという点であった。証券会社の管理職の一人は次のように述べる。「日本からの客に会うときには必ずスーツを着ます。そうしないと格好がつきませんし、ひどく不安になりますから。おそらく彼らは私が現地化しすぎている、リラックスしすぎていると思うでしょう。そう思われないように私はスーツを着るんです。」現代の日本においては、M・ホワイト［White 1988］やR・グッドマン［Goodman 1991］が指摘するように、これらの点は重要な問題となっているようである。海外赴任は「日本人的なるもの」が「異」文化に過度に接することによって失われてしまうという恐れを抱かせる。このような見方に基づいて、彼らは日本帰国に際しての「リハビリ」「再教育」に言及することがある。

文明、「西洋」、「アジア」

三つ目の図式は、世界を一つの全体的単位として明確に概念化することに基づいている。これはロバートソンが提示しているような、相対的に閉鎖された社会共同体の対称的あるいは非対称的な連続からなるものとして世界を見る見方とは異なる［Robertson 1992：78］。というよりも、焦点は様々な社会が集まって形成される集団にあり、この見方の基本にあるのは「文明」という概念である。この図式では、世界の各社会は、「文明社会」の家族ないし仲間に属するか、あるいはその外に位置するのかどちらかということになる。この文明社会に仲間入りしたいと思う社会は、文明社会の特徴である洗練や都市性のいくつかの基準を満たそうと試みることができ、またそうしなければならないとされることからわかる通り、この図式はスタティックなモデルではない。ゴンが述べているように［Gong 1984］、この図式は一九世紀終わりから二〇世紀初めにおける「文明」の国際基準の登場と関連している。今日こうした歴史的なモデルは、一般に流布した解釈図式として世界のいたるところで見出される。具体的には、このモデルは私が研究している日本人海外駐在員のような人々が、ある社会が文明社会の仲間に含まれるかどうかを評価するに際しての基準を与えている。これらの基準には、技術進歩の度合いとともに、服装や礼儀作法、対人行動の洗練が含まれる。

野村證券の副社長へのインタビューでは、若い時にバーレーンに赴任したときの経験が語られた。

「偏見を持っているように思われるといけないんですけどね。でも彼らは教養がないという感じでしたね。語学力にしても数学にしても。だから私達はインドとか他の国から人を雇いました。バーレーン人は頼りにしていま

せんでした。ロンドンでは、イギリス人は我々日本人とメンタリティがよく似ていましたよ。」

都市銀行の上級管理職に、日本人が海外赴任する前に用意するといいことを尋ねると、同じような観点からの意見が聞かれた。

「いいですか。言葉は重要です。しかし私はね、若い人達に外国の文化と習慣を学んで欲しいんですよ。食習慣のこととかです。例えば、私はね、どのワイングラスを使っていいかとか、ナイフとフォークをどのように使うのかとか、お客さんにどうやってパンをすすめるのかとかがわからなくてよく恥ずかしい思いをすることが多いんです。」

こうした言葉は、この図式において日本がどこに位置しているのかということに関して入り組んだ解釈がなされていることを示している。日本は、現在の他の国の模範となるような「文明社会」であると同時に、より進んだ国を模倣しなくてはならない立場にもあるのである。

しかしこの図式が複雑であることは、シンガポールがいかに解釈されているかという点においてより明確になる。日本の海外駐在員にとって、シンガポールは、アジア的なるものと西洋化の概念を探る上でのある種の「テストケース」となっている。組織内での行動に関連する文明の日本的な基準と西洋的な基準へのアンビバレンスを取り上げてみよう。ある管理職はシンガポール人の個人主義について次のように述べる。「昨日の晩何してたの、という感じで同僚とか友達に聞くのはですね、日本ではある意味では役に立つんです。その人を気にかけていることを示したり、あいさつがわりだったりしてね。ところがですよ、これをシンガポール人にするとプライバシーの侵害だといって誤解されかねません。」ある銀行員は、「発展」（すなわち進歩と文明）という大きな概念を持ち出して、「私はシンガポール人は仕事を変えすぎだと思うんです。そんなことしなければシンガポールも「先進国」〈*senshinkoku*〉になれると思います」と述べる。電気会社の管理職はこの点についてより具体的に述べた。

「シンガポールは日本とそれほど変わらないと思います。シンガポールは中国的な、ある種のアジアの文化を持っています。それは日本とそれほど変わりません。…[しかし]いくつかの違いがあります。例えば、電話が鳴っているとき、そしてその電話の机の人がいないとき、誰も電話をとろうとしません。他の人の電話をとるのは自分の仕事ではないと彼らはいうんです。それは西洋的なものの考え方だと思います。（括弧内著者）」

富士ゼロックスの取締役は次のように言った。

「イギリスに行けば田舎があるし、歴史はたくさんあります。お城もあれば、博物館もたくさんあります。でも

シンガポールの博物館ですと数もそんなに多くありませんし、それに一回でオーケーなんです。残念ながら。歴史というのは本当に大切ですね。日本には歴史がたくさんあります。日本にいるときはいつでも京都とか奈良にバスツアーで行けます。歴史がたくさんあって本当に面白いですよ。でもシンガポールは面白くないんです。スポーツくらいでしょう。」

インタビューの中で何度も示されたこうした見方は、シンガポール人の側が「彼らが誰であるか」（伝統や起源に関して）という点に関心が薄いということを、彼らの文明化の可能性の有無と結びつけるというものであった。

グローバル・トーク

しかしそれだけではない。次の二つの言葉を取り上げてみよう。一つは職場に関するものであり、もう一つはより一般的な性格を持っている。シンガポールに四年間いたセイコーの技術系の管理職は、集団主義について語った。

「ご存知の通り、日本人は集団で働くのが好きです。ここの人達はどちらかというと個人主義です。だから彼らの考え方を変えなくてはなりません。三年前に私達はここに新しい生産システムを導入したのですが、そのシステムの中でどうやって集団で働けるのか教えなくてはいけないんです。」排外主義的な日本人モデルと文明社会の図式を用いて、大規模な工場の人事担当者は次のように考えている。

「はっきり言うとですね、あなたのようなヨーロッパの人には私達もシンガポール人も一緒に見えると思います。私達は同じ黒い髪を持っていますし、黒い目、肌の色も同じです。しかし私達が互いに似ていて、私達みんな東洋人にみえるかもしれませんけど、シンガポール人は全く違うんです。彼らはデズモンドとかトムみたいな名前を持っています。これには私、すごく違和感を覚えるんです。まるで西洋人みたいでね。それはおかしなことだと思います。彼らのルーツは中国にあって、それで私達日本人とも関係があるんです。しかしですね、ここの若い人達は自分たちのアイデンティティを失っています。中国語をうまくしゃべれませんから。彼らは中国語を失ってしまったんです。彼らのほとんどは西洋的にやってますよ。だから何度も何度も彼らを理解できないと感じたことがあります。」

これら二つの言葉は、あるレベルでは仕事に対する態度であるとか、生活する上で目に見える事柄とかについての差異に焦点を当てている。しかしこれらの言葉は同時に、ロバートソンのいう「グローバル・トーク」[訳注2]――「相対的に独立した形の言説としての、グローバル性、グローバル化、国際化のレトリックの世界中への拡大」[Robertson

1992：113]――に属するものである。彼らの用いる「集団」、「個人主義」、「東洋人」、「ヨーロッパ人」といった単語そのものが、文化的アイデンティティを示すものであるし、現代世界のいたるところで使用されている単語である。こうした表現は、特異性と同質性の両方を含む問題を明らかにし、そして説明するために世界中でよく用いられる語り口を利用しているのである。

このようなある意味で現代世界についての決まりきった語り口や一連のイメージを彼らが用いることは偶然ではない。ロバートソンは「グローバル化はある種のグローバルな文化――規範的に人々を拘束するものとしての文化ではなく、世界を全体であると同時に多様なものとする普遍的な言説の様式という意味としての――の発展を伴う」（強調ロバートソン）［Robertson 1992：135］ということを述べる。つまりここ百年くらいの間に勃興してきたのは、様々な文化と社会の位置付けに関する世界中での意見の一致ではない。そうではなく、世界について語ったり、論争したりする際に、様々な集団、組織あるいは運動が用いる言葉、基準に、驚くほど基本的な共通性が見られるということなのである。

このような観点からすれば、これまで検討してきたような個人の経歴に関するモデルについても違った見方ができるであろう。日本的な見方とシンガポールの特殊な状況によって「色づけされて」〈colored〉いるものの、こうしたモデルはすべて、上述の言説において用いられる言葉を利用している（ないしはそれに貢献している）ということができる。以下でこの点を検討してみよう。

企業文化〈Corporate Culture〉　最初のモデルにおいては、日本とアメリカとヨーロッパ（そして近年では中国もそうなりつつあるが）が中心ないし中核と把握され、企業の子会社などは周辺と考えられている。こうした見方においては、中心が管理職と知識を提供し、周辺が労働力、資源、商品などを提供するとされる。さらに、周辺が成功しているかどうかを判断し、その成功を承認したりしなかったりする権限があるのは中心である。このモデルは、世界中の経営者や管理職、技術者の間で恐らく最も一般的なものであろう。ここ二五年くらいのあいだに漠然と議論されてきた「企業文化」という概念を取り上げてみよう。この企業文化という概念は、経歴を作ること、昇進すること、ネットワークを作ること、そして成功することが中心的であるような近代組織で生きていくためのモデルとでも呼ぶべきものの中に、その起源を見出すことができる。このことは、このモデルがその日本的な形態においては、より企業中心となることを否定するものではない。そうではなく、世界中の管理職が彼らの経歴を解釈し、そして経歴を作るための戦略を練るときに用いる言葉そのものが、世界中で

見られる企業文化から引き出されてきたものであるということである。

文化ナショナリズム〈Cultural Nationalism〉　上述したように、第二の図式は、日本文化は境界づけられた特殊なものである「日本人論」的見方に基づいている。ここで中心となる考え方は、境界づけられた日本人集団と他の文化との接触、そしてそれらの間の媒介というものである。日本人駐在員は（他の人々にも多少なりとも言えることであるが）二つの文化の間で翻訳を行い、それぞれの文化の要求を調整している。しかしベフと真鍋が示したように［Befu and Manabe 1991］、「日本人論」を日本版の文化ナショナリズムとしてみた場合、「日本文化」というまさにその言葉が国民国家に共通の文化という想定に基づいたものであるということがわかる。アイデンティティの場としての国民国家という考え方は、過去二百年間にわたるグローバルな過程の産物（そしてその持続的な表現）であり、それゆえ近代的なものなのである［Cohen 1994］。

国際基準〈International Standards〉　三番目のモデルは「文明社会」の仲間という見方に関するものであった。ここでの中心的なイメージは、ある種の進歩や洗練の国際的な基準があり、それぞれの国は文明的と（他から）認められるためにこれらの基準を満たさなければならないというものである。この見方においては、日本は先進的な文明社会に属していると同時に、（未だ）属していないという矛盾した形で把握されることになる。このモデルはその視点においても、その内容においてもグローバル性を持っていることが明白である。このことは、過去百年間にヨーロッパ的（後にアメリカ的）文化的基準が、世界中の国と地域に広がってきたことを反映している。

しかしこれらすべてのモデルが世界共通の言説に基づいているといっても、そのことは必ずしも視点の均質化を導くというわけではない。コーエンの示唆するように、「文化のレベルにおけるグローバル化のある種ねじれた特徴は、グローバル化がアイデンティティの断片化と複合化をもたらしてきたことである」［Cohen 1997：169；also Hannerz 1992；Appadurai 1996：188-90］。より具体的には、グローバル化の進展は様々な集団に「グローバル―人間状況」〈global-human circumstances〉［Robertson 1992：58］に関係して自らのアイデンティティを表明することを強いてきた。コミュニケーションが盛んになり、統合が進展していくにつれて、より多くの文化接触（それは必ずしもコンセンサスに至るわけではないが）がなされるようになる。そしてそうした文化接触は、世界の将来のようなことととの関連で自らの立場を説明するために、ここまでみてきたような図式を人々が用いるような状況を生み出しているのである。

比較の視点

私がこれまで述べてきたような日本人駐在員が用いるモデルは、どのような点で他の集団によって用いられる図式と異なっているのだろうか。紙幅の都合もあり、以下では比較という視点から簡単な考察を加えること、あるいは仮説を提示することを試みる。

経済と政治　インタビューを検討してみると、軍事力ないしは軍事的地位、あるいは国際的な政治関係といったことに関する論点は、彼らによる世界の理解から全く抜け落ちていることに気づかされる。私が話を聞いたほとんどのすべての駐在員にとって、国際政治、特に防衛問題は「見えない」問題であるようだった。強いて話を向ければ、世界の政治的秩序の動向についての彼らの分析を聞くことができたが、日本人駐在員は彼らの個人的な状況あるいは会社の状況を説明する際には、政治あるいは軍事に関する言葉をほとんど使わない。こうした「不可視性」は現代の日本に特徴的であるように見える。日本社会における国家の安全保障は、包括的な「経済の」言葉で定式化されることが多い。単純化すると、アメリカ人が中心と周辺といった世界秩序を経済力と軍事力で見るのならば、日本人は主として経済の側面から見るということである［Samuels 1994］。

個人と国家　多くの言語には、国籍を持っている国の外に長期間居住している人々を指す単語がある。英語では“expatriate”という単語が出身国以外に居住する人々を意味する。日本語の「駐在員」〈*chuzain*〉はこれに比べればあいまいなところもあるが、海外居住者、あるいは一定期間外国に派遣された者を意味する。しかしヘブライ語の“*shlichim*”は国外在住の様々な企業の代表や管理職を指すために用いられ、元々は（そして現在でも）国の代表を指す言葉であった。それゆえこの言葉には一つの集合体、例えば国民国家全体とか、国家内部の組織とかの代表という響きがある。英語や日本語と対照的に、ヘブライ語では、何らかの集合体の目的を達成するために外国に行くというところに強調点が置かれているのである。従って、集団主義的な日本の会社員というステレオタイプとは逆に、英語や日本語の話者は、ヘブライ語話者と比べれば、はるかに容易に海外赴任を自らの昇進や経歴づくりに結びつけることができるといえる。

ナショナルアイデンティティと国際経験　ナショナルアイデンティティに関して明らかになった点は、ベフと真鍋［Befu and Manabe 1991］が示唆したことと類似している。彼らによれば「日本人論」に比較の視点を導入すると、日本において文化的アイデンティティはナショナルア

イデンティティと同義であることが明らかになる。日本の歴史において顕著であるのは、日本政府が近代国家を形成する過程において、「日本人論」に具体的に示されるような原初的感情を抑えることが必要となる事態に直面することはほとんどなく、むしろそうした感情を最大限利用したことである。ここで逆説的であるのは、こうした民族〈peoplehood〉と国民国家の同形性が最も強調されるのは国の外においてであるように見えることである。つまり、多くの日本人にとって駐在員となるという経験、あるいはより一般的には海外旅行をするという経験は、こうした見方を強めることになるなるのである。

ここには二つの相互に関連する理由がある。第一に、異文化との接触は、それ自体であるいはそれだけで自らのアイデンティティを表明することを必要とする。すなわち駐在員達は日常生活において、自らが誰であり、自分達が相互関係を持っている人々が誰であるかを定義しなければならないのである。こうしたプロセスにおいて、彼らは「日本人論」のような彼らの手持ちのモデルに「自然に」頼る傾向がある。第二にベフと真鍋が言うように［Befu and Manabe 1991：110］、アメリカ人の場合と比して、日本人の自己定義において外国人は常に大変重要な位置を占めてきた。外国人研究者によるベストセラーから日本の立場についての外国人からのごく平凡な疑問に至るまで、「外人」〈aliens〉の意見は日本において常に重要なものであり続けてきた。ここでの事例に立ち返るならば、駐在員が経験するこうした脱境界化〈de-territorialization〉のプロセスそれ自体が国境と文化と国民（ネーション）であることを結びつけるイメージをさらに強固なものにしていくということである。よりわかりやすくいえば、多くの日本人はシンガポールに（そして他の地域に）日本人であることを発見しにいくのである。

「国際化」　こうしたイメージはもう一つの現象と結びついている。グローバル化に言及する際、日本人は「国際化」〈*kokusaika*〉という単語を用いる。この単語は厳密にはinternationalizationを意味する。これは誤訳、あるいはいいかげんな訳として片付けるわけにはいかない。そこでは国と国の関係が強調されていることから、「国際化」という言葉には明らかに、明確な境界を持った政治的実体としての国民国家の文化権力という意味が含まれている［Befu and Stalker 1996：102］。シンガポールに在住する日本人駐在員が日本の「国際化」に関連する問題を考えるとき、そこで言及される「文化」とそこから派生する現象（例えば個人や組織のアイデンティティ）は国民文化であることが想定されている。こうした想定は、様々な社会、国家、文化がそれぞれ特異性を持っているという疑われることのない見方に基づいている。日本では他のいくつかの

国と同様に、こうした「事実」はあまりに当たり前のことであるとされているがために、それぞれの国にはそれぞれ他から明確に区別される文化と社会があると見られている。かくして、インタビューを行った日本人は、旅行者がインドに「インド社会」や「インド文化」を理解するために行くといったように、「社会」や「文化」という言葉は常に国民国家の名前の後に単純につけられるという、まさにモダニストに共通の見方をとるのである［Gupta and Ferguson 1992］。

脱境界化と国民国家　この意味での文化が国境を越えていくことは、「脱境界化」と呼ばれる様々なプロセスの方向性に関する、もう一つのより微妙な見方を生み出すようにみえる。グローバル化に関する研究を検討してみると、生産、消費、政治、アイデンティティというものがいかに「ローカルな場から切り離されているか」［Kearny 1995：552］、あるいはそれらがいかに国民国家の役割を変えているのか、という点に関心が払われてきていることがわかる。よりラディカルな形に言いかえると、この見方はグローバル化の圧力に直面して国民国家が解消していくことを理論化したものである［Cohen 1997：156］。本稿で明らかとなった点は、こうした見方に反するものであると思われる。

研究対象とした日本人駐在員には、社会的アイデンティティの実質的な脱境界化は見られない。彼らの経験は、排他的な国籍を忠誠心の最大の拠り所にしようとする国民国家の要請を脅かすものではない。日本という国民国家はその境界の外に居住する国民への支配を行っている。こうした政治的経済的な意味での国家による支配は、パスポートの交付や税金の徴収などを見れば明らかであろう。ここで強調したいのは、国民に対する文化的な支配である。脱境界化は逆説的に「日本人」アイデンティティを強固なものにする。そしてこの意味でのアイデンティティは地理的政治的実体（国民国家）にその元があり、そこから引き出されてきたものである。よりミクロなレベルでは、「日本」は、自分たちが生きているリアリティを理解し、そしてそうしたリアリティに働きかけをしていかねばならない日本人駐在員の日常の微妙な行為を通じて常に創造され、そして再創造されるのである。

行為への影響　これまで検討してきた認識モデルは多くの影響を組織に与える。恐らく最も深刻な影響は、ほとんどの日本企業でみられる日本人と日本人以外の従業員との「見えない」境界であろう。例えばシラキは、東南アジアの外国企業に関する大規模な研究を行った［Shiraki 1998］。彼の研究によれば、アメリカの企業は現地従業員を昇進させることが最も多く、ヨーロッパの企業がそれに続き、日本企業は現地従業員を昇進させることが最も少なかった。コトキンも同様に次のように述べる［Kotkin

1993：152]。

「多くの場合、日本の管理職は、ほとんどの外国人には最も基本的な管理職の仕事をする能力もないとみている。かなり上の管理職でさえ日本人の「陰の上司」〈shadow manager〉によって管理されている。その「陰の上司」は重要な決定を実際に下し、時には彼らが日本人スタッフに諮らずに東京に直接相談することを禁じていたりする。」

見解の不一致　ここで最後に指摘すべき点は、これまで検討してきたようなモデルに対して見解の不一致、あるいは批判的な見方がほとんど見出されなかったことである。こうしたある程度の見解の一致の理由として挙げられるのは、シンガポールにおける駐在員の相対的な同質性であろう。「日本人論」を検討した吉野によれば、彼の調査対象となったすべての人々の中で、企業で働く人々がこのような日本人論に基づく教義（テネット）を信奉していることが最も多かった［一九九二］。同様に真鍋とベフは、「日本人論」的な見方が正しいと信ずる傾向にあるのは中間層に属する人々であるという［Manabe and Befu 1992：89］。シンガポールにおける日本人コミュニティは、この点からするとかなり同質的であるといえる。すなわちほとんどの成員はビジネスに関係しており、まさに中間層である。さらに彼らが三〇代後半、四〇代、五〇代前半であるという人口学的な同質性は、彼らが同じような時期に成長し、教育を受けたこと、「世界」そして「日本」について大体同じ見方をとるような環境にあったということを示している。

結論：日本

本稿はシンガポールにおける日本の海外駐在員に焦点をあて、「グローバル化」についての研究動向に若干の修正を迫ることを意図してきた。従来の「グローバル化」の研究は、移住者や移民、ディアスポラや難民、そして旅行者を対象として、社会・文化的側面への考察が行われてきた。しかし、一般的な外国駐在員に関する体系的な研究［Cohen 1977］や、より具体的なレベルでは日本人海外駐在員に関する研究は、これまでほとんど行われてこなかった。本稿の結論として、シンガポール在住日本人と「グローバル」な問題を関連付けるより一般的な論点を強調しておきたい。

R・ロバートソンは、日本は（他のアジアの社会と同様に）、「それぞれの社会の「リーダー達」が多くの他の社会についていかに学ぶべきかを［日本のケースから］学ぶことができる（括弧内訳者）」［Robertson 1992：86］という意味においてグローバルな存在であり続けるだろうと述べる。そして「それこそが一般的な見方とは逆に日本をグロ

ーバルな社会としているのである（強調ロバートソン）」。この点で、これはある程度にはシンガポールにも当てはまることであるが、日本はアンゴラやウルグアイ（二つの両極端な事例であるが）とは全く異なるといえる。日本や東アジアの「奇跡」が、国民国家の発展と変容に関してある程度世界中でなされている議論の中心的なモデルとなってきたがゆえに、そうした経験をしていない国々とは異なるのである。現在日本経済が不安定であることを考慮すると、こうした状況は将来変化するかもしれない。しかし現在に関して言えば、日本の経験は、様々な国における「内なる文化論争」〈internal cultural debate〉[Parkin 1978]の中で取り上げられ続けるであろう。あまりこなれていない言い方ではあるが、日本についての議論は日本という国について戦わされるわけでは全くない。というよりも、日本に言及しその特質を論じることによって、他の国々の人々は常に、これまで自分たちの社会がどのようであったか、そして現在どのようであるか、さらには今後どのようにすべきか、ということに関するビジョンを推し進めようとしたり、しなかったりするのである。かくして、現代のアメリカや東南アジアにおいて、労使協調を正当化するための実例として、あるいは集団作業を導入したり、不平不満を抑えたり、従業員の企業への強い感情的な愛着を呼び起こしたりすることに正当性を持たせるために、日本の経験は用いられるのである。グッドマンは、別の例ではあるが、アジアの教育モデルが、ヨーロッパの様々な政治家によって彼らの教育計画を推進させるために用いられているということを示した[Goodman 1998]。

このような考察は、私がここで最後に指摘しておきたい点と結びつく。現在の東南アジアにおいて、「日本化」〈Japanization〉についての恐れはこの地域の文化的アイデンティティについてのより大きな論争の中に位置付けることが可能であり、恐らく「アメリカ化」や「中国化」に対するものと同様であるということができる。ここで日本の魅力の一つは、その「非西洋性」にあり、日本の質や特徴は「非西洋社会」に適用が可能であると考えられていることにある。「アジア的なるもの」、「アジア的価値」についての最近の議論は、中国、韓国、インド[Vishwanathan 1975]、マレーシア、シンガポール[Chan 1993; Shafie 1990]などの地域で行われているが、そうした議論は、すべて西洋に対するもう一つの可能性（オルタナティブ）を提示している重要なモデルとしての日本に言及しているのである。従って、日本の駐在員がシンガポールにおける彼らの活動と彼ら自身を理解しようとすることは、奇妙にも、世界について、また日本の世界における位置について、そして「西洋」と「西洋以外」という対立についてのより大きな論争に資することになるのである。

著者付記：本稿はその元となった著者による英語論文（John Clammer and Eyal Ben-Ari eds., *Japanese Perspectives in Singapore*. London : Curzon Press, 1999所収）を要約したものである。また本稿の作成に当たっては、ハル＝ベフとの議論から多くのことを学んだ。

訳者付記：本文中のかぎ括弧には、原文中の引用符号とイタリック体のものがある。原文中でイタリック体で表記された単語をかぎ括弧に入れた場合は、初出の時点で原文の表記を〈 〉内に付した。その他必要と思われた原文表記の付加は、〈 〉内に入れた。

訳注1　ここでのglobal-human situationは、三六頁のロバートソンからの引用であるglobal-human circumstancesと同義と思われるので、同じ訳語を当てた。

訳注2　ロバートソンの著書の該当頁においてはglobe talkとなっているが、著者はglobal talkとしているのでそのままの形で訳出した。

参考文献

Aldrich, Howard. 1979. *Organizations and Environments*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.

Appadurai, Arjun. 1996. *Modernity at Large : Cultural Dimensions of Globallzation*. Minneapolis : University of Minnesota Press.

Befu, Harumi and Kazufumi Manabe. 1991. Nihonjinron : The Discursive Manifestation of Cultural Nationalism. *Kwansei Gakuin University- Annual Studies* 15 : 101-15.

Befu, Harumi and Nancy Stalker. 1996. Globaliation of Japan and Cosmopolitanization or Spread of the Japanese Village? In Harumi Befu (ed.) *Japan Engaging the World : A Century of International Encounter*. Pp. 101-20. Publication Number 1, Center for Japanese Studies, Teikyo Loretto Heights University

Ben-Ari, Eyal. Forthcoming. Globaliation, "Folk Models" of the World Order and National Identity : Japanese Business Expatriates in Singapore. In Marie Sodderbeng and Ian Reader (eds.) *Japanese Influences and Presences in Asia*. London : Curzon.

Chan, David. 1993. The Big Bad West. *Commentary* (Singapore) 11 (1) : 105-13

Choy Chong Li and Caroline Yeo. 1990. Multinational Business and Singapore Society. In Chong Li Choy et. al. (eds.) *Business, Society and Development in Singapore*. Pp. 102-106. Singapore : Times Academic Press.

Cohen, Anthony P. 1994. *Self-Consciousness : An Alernative Anthropology of Identity*. London : Routledge.

Cohen, Erik. 1977. Expatriate Communities. *Current Sociology* 24 (3).

Cohen, Robin. 1997. *Global Diasporas : An Introduction*. Seattle : University of Washington Press.

Cronin, Richard P. 1992. *Japan, The United States and Prospects for the Asia Pacific Century*. Singapore : Institute of Southeast Asian Studies.

D'Andrade, Roy G. 1992. Schemas and Motivation. In Roy G.D'Andrade and Claudia Strauss (eds). *Human Motives and Cultural Models*. Pp. 23-44. Cambridge : Cambridge University Press.

Gong, Gerrit W. 1984. *The Standard of "Civiliation" in International Society*. Oxford : Clarendon.

Goodman, Roger. 1991. *Japan's International Youth : The Emergence of a New Class of School Children*. Oxford : Clarendon.

Goodman, Roger. 1998. A Model for All Seasons? East Asian Education and the Problem of Drawing Lessons from Other Societies. In Yishay Yafeh, Ehud Harari and Eyal Ben-Ari (eds.) *Lessons from East Asia for the Development of the Middle East in the Era of Peace*. The Hebrew University, The Harry S. Truman Institute for the Advancement of Peace.

Gupta, Akhil and James Furgeson. 1992. Beyond "Culture" : Space, Identity and the Politics of Difference. *Cultural Anthropology* 7(1) : 6-23.

Hamada, Tomoko. 1992. Under the Silk Banner : The Japanese Company and Its Overseas Managers. In Takie S. Lebra (ed.) *Japanese Social Organiation*. Pp. 135-64. Honolulu : University of Hawaii Press.

Hannerz, Ulf. 1992. *Cultural Complexity : Studies in the Social Organization of Meaning*. New York : Columbia University Press.

稲村　博　一九九一　『日本人の海外不適応』日本放送出版会

Kearney, Michael. 1995. The Local and the Global : The Anthropology of Globalization and Transnationalism. *Annunal Review of Anthropology* 24 : 547-65.

Kobayashi, Tetsuya. 1978. Japan's policy on returning students. *International Education and Cultural Exchange*. 13 (4) : 15-6 and 47.

Kotkin, Joel. 1993. *Tribes : How Race, Religion and Identity Determine Success in the New Global Economy*. New York : Random House. [徳山二郎訳『トライブス：世界経済を新たに支配するのは誰か』扶桑社、一九九二年]

Manabe, Kazufumi. 1992. Japanese Cultural Identity : Old Tradition, New Technology. *Sociology Department Studies (Kwansei Gakuin University)* No.66 : 119-22.

Manabe, Kazufumi and Harumi Befu. 1992. Japanese Cultural Identity : An Empirical Investigation of *Nihonjinron*. *Japanstudien : Jahrbuch des Deutschen Institutes fur Japanstudien der Philip-Fran-von-Siebold-Siftung*. 4 : 89-102

Nakane, Chie. 1974. The Social Background of the Japanese in Southeast Asia. *The Developing Economies*. 10(2) : 115-25.

Ortner, Sherry B. 1973. On Key Symbols. *American Anthropologist* 75 : 1338-46

Parkin, David. 1978. *The Cultural Definition of Political Response*. London : Academic Press.

Plath, David. 1983. Life is Not Just a Job Resume? In David W. Plath (ed.). *Work and the Lifecourse in Japan*. Pp. 1-13. Albany : State University of New York Press.

Robertson, Roland. 1992. *Globalization : Social Theory and Global Culture*. London : Sage. [阿部美哉訳『グローバリゼーション：地球文化の社会理論』東京大学出版会、一九九七年]

Samuels, Richard J. 1994. *"Rich Nation Strong Army" : National Security and the Technological Transformation of Japan."* Ithaca : Cornell Univerity Press. [奥田章順訳『富国強兵の遺産：技術戦略にみる日本の総合安全保障』三田出版会、一九九七年]

Shafie, Tan Sri Mohammed Ghazalie. 1990. Japan in Asia : In Search of Purpose and Direction. *Speaking of Japan* 11(117) : 10-12.

Shiraki, Matsuhide. 1998. Personnel Practices and their Implications for Globalized Japanese Companies in Southeast Asian Countries. In Yishay Yafeh, Ehud Harari and Eyal Ben-Ari(eds.) *Lessons from East Asia for the Development of the Middle East in the Era of Peace*. The Hebrew University : The Harry S. Truman Institute for the Advancement of Peace.

Sugerman, Leonie. 1986. *Life-Span Development : Concepts, Theories and Interventions*. London : Methuen.

Vishwanathan, Savitri 1992. Indian Approaches to Japanese Studies. In Harumi Befu and Josef Kreiner (eds.) *Othernesses of Japan : Historical and Cultural Influences on Japanese Studies in Ten Countries*. Pp. 281-93. Monographien aus dem Deutschen Institut fur Japanstudien der Philip-franz-von-Siebold-Stiftung.

Wee, C.J.W.-L. 1996. The "Clash" of Civilizations? Or an Emerging "East Asian Modernity"? *Sojourn* 11(2) : 211-30.

White, Merry. 1988. *The Japanese Overseas : Can They Go Home Again*. Princeton : Princeton University Press.

Yoshino, Kosaku. 1992. *Cultural Nationalism in Contemporary Japan : A Sociological Inquiry*. London : Routledge.