

# ライフコースにおける国際移動の影響

竹田 美知

神戸松蔭女子学院大学人間科学部

Author's E-mail Address: m-takeda@shoin.ac.jp

---

## Influence of the International Migration on Life Course

TAKEDA Michi

Faculty of Human Sciences, Kobe Shoin Women's University

### Abstract

Elder (1985)によると、「ライフコースとは、年齢によって区分された生涯を通じてのいくつかのトラジェクトリ（軌跡 trajectory）であり、人生上の出来事（events）についての時機（timing）、持続時間（duration）、配置（spacing）、および順序（order）にみられる社会的パターンである」と定義した。国際移動を頻繁に繰り返した事例を、①時間と場所の位置（location in time and place）、②人生におけるタイミング、③重ねあわされる人生（linked lives）④人間行為力（human agency）をキー概念として分析し、特に、国際移動が繰り返されたライフコースにおいて、④の人間行為力がどのように影響したか、その過程を明らかにした。

2017年9月に、3ケース、スノーボール形式でインタビュー調査（半構造化面接）をした。そのうち海外赴任が複数回にわたる家族2ケースについて事例1、事例2としてライフコース分析を試みた。

異文化に触れて、社会的コンボイ（convoy）は大きく変化し、最初はその変化に戸惑いを隠せない状況があった。しかし、分析した2ケースはその状況を乗り越えることによって、自文化で築きあげた社会的コンボイ（convoy）が変化し、再編成された社会的コンボイ（convoy）と柔軟な社会関係を結ぶ力がつき、④人間行為力が増してきたという結果を得た。

According to Elder (1985), the life course is defined as “trajectories” through life, differentiated by age, with the timing, duration, spacing, and order of events defined from the perspective of social patterns. Analyzing cases of frequently repeated international movements in

terms of the key concepts of (1) location in time and place, (2) timing in life, (3) linked lives, and (4) human agency, this study clarifies the process whereby human agency exerts influence, particularly in the context of life courses involving repeated international movement.

In September 2017, I conducted an interview study (using semi-structured interviews) involving three cases in a snowball format. Of these, I attempted a life-course analysis for two cases (Cases 1 and 2) of families with experience of multiple overseas postings. The social convoy underwent significant change upon contact with other cultures, and initially, a situation prevailed in which they were unable to hide their confusion over this change. However, in both of the analyzed cases, the social convoys that had built up in their own cultures changed as they overcame their situation; they gained the ability to link their reorganized social convoy with flexible social relationships, resulting in increased *human agency*.

キーワード：ターニングポイント、コンボイ、人間行為力

Key Words: turning point, convoy, human agency

## 1. 研究目的

海外在留邦人実態調査（2017年）によると、在留する邦人（日本人）の総数は、135万1,970人で、前年より1万3,493人（約1.0%）の増加となり、過去最高となっている。このうち、「長期滞在者」（3か月以上の海外在留者のうち、海外での生活は一時的なもので、いずれわが国に戻るつもりの方）は86万7,820人（同2,229人（約0.3%）の減少）で在留邦人全体の約64%を占めている。『長期滞在者』の男女別でみると、「男性」が46万1,151人（約53%）、「女性」が40万6,669人（約47%）であり、「男性」が「女性」を上回っている。

また同統計（2017年）によると、海外に進出している日系企業の総数（拠点数）は、7万5,531拠点で、前年より3,711拠点（約5.2%）の増加となり、こちらも過去最高となっている。このうち、「現地法人化された日系企業」（本邦企業が出資し海外に設立した現地法人、あるいは邦人が海外に渡って興した企業）が約48%（3万6,499拠点）、「現地法人化されていない日系企業」（本邦企業の海外支店、駐在員事務所及び出張所など）が約7.1%（5,347拠点）であった。

このように、グローバル化により、頻繁に国際移動を繰り返す人が男女ともに増えつつある。本稿では、このような複数にわたる国際移動の影響がライフコースにどのような影響を与えるか、事例をライフコース分析によって明らかにする。

## 2. 理論枠組み

国際移動に関する質的研究はトマスとズナニエツキの『ヨーロッパとアメリカにおけるポーランド農民』で示された社会変動に対する人々の適応過程の分析に始まり、谷 富夫の一連の都市エスニシティ研究、小ヶ谷千穂らのジェンダー視点からの移民研究など、ライフヒストリーのデータが蓄積されてきている。

山田（2006）は、「ライフヒストリーの特徴をまとめれば、一般には受け入れられにくい少数者や被差別者の生活や経験、抱えている問題などを、そうした人々の視点によってダイナミックに分析することができるということになろう」と述べている。

本稿では、国際移動を繰り返した事例の意味解釈をライフコースに焦点を当て分析する。エルダー（1985）は、「ライフコースとは、年齢によって区分された生涯を通じてのいくつかのトラジェクトリ（軌跡 trajectory）であり、人生上の出来事（events）についての時機（timing）、持続時間（duration）、配置（spacing）、および順序（order）にみられる社会的パターンである」と定義した。

さらに、ジール&エルダー（1998）は、このように定義されたライフコースが下記の4つの要素によって規定されると述べている（図1）。

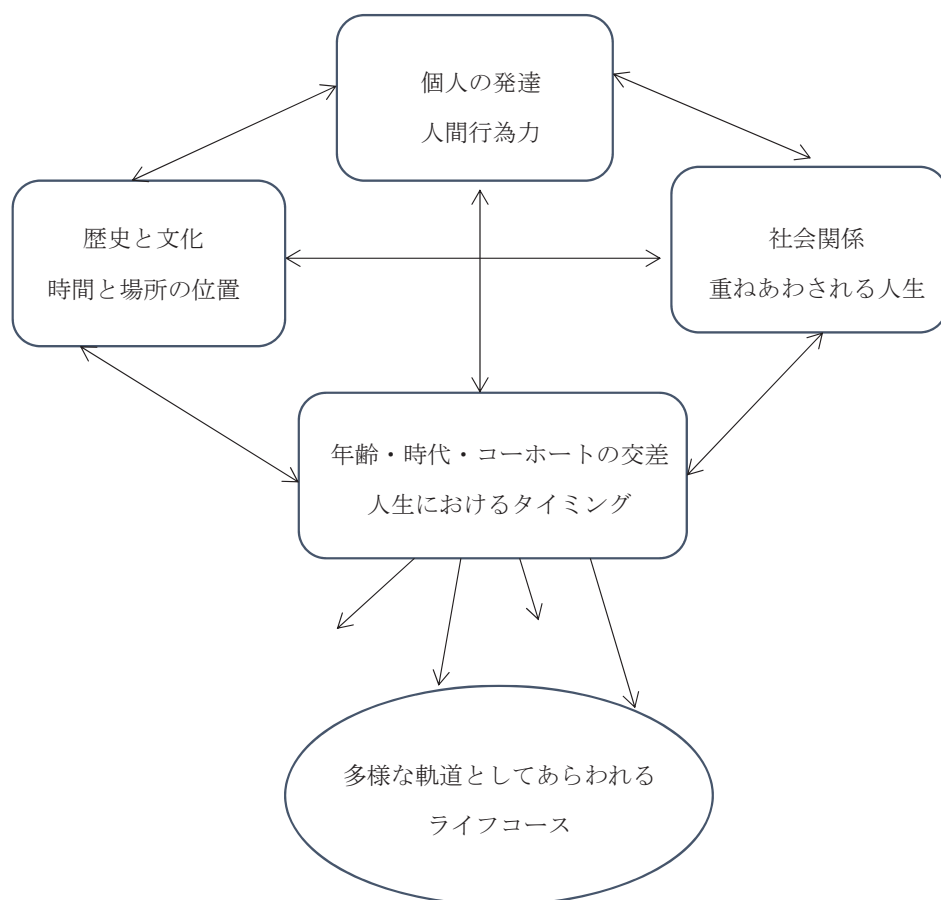


図1 ライフコース・パラダイムの4つの基本要素（出典：嶋崎 尚子 2008 ライフコースの社会学 pp63 Elder, G, H, Jr. 1985 *Life course dynamics : trajectories and transition*. Cornell University Press）

①時間と場所の位置 (location in time and place) 文化的背景 (cultural background)

個々人のライフコースは、社会・文化的背景によって形成される。

②人生におけるタイミング (timing of lives) 戦略的適応 (strategic adaption)

人生のどの時期において出来事が起こるかによって発達への影響は異なる。

③重ねあわされる人生 (linked lives) 社会関係

同じような経験を共有した他者、すなわち人生上の重要な他者 (significant others) や道連れとなるコンボイ (convoy) との相互作用がライフコースに影響を及ぼす (図2)。

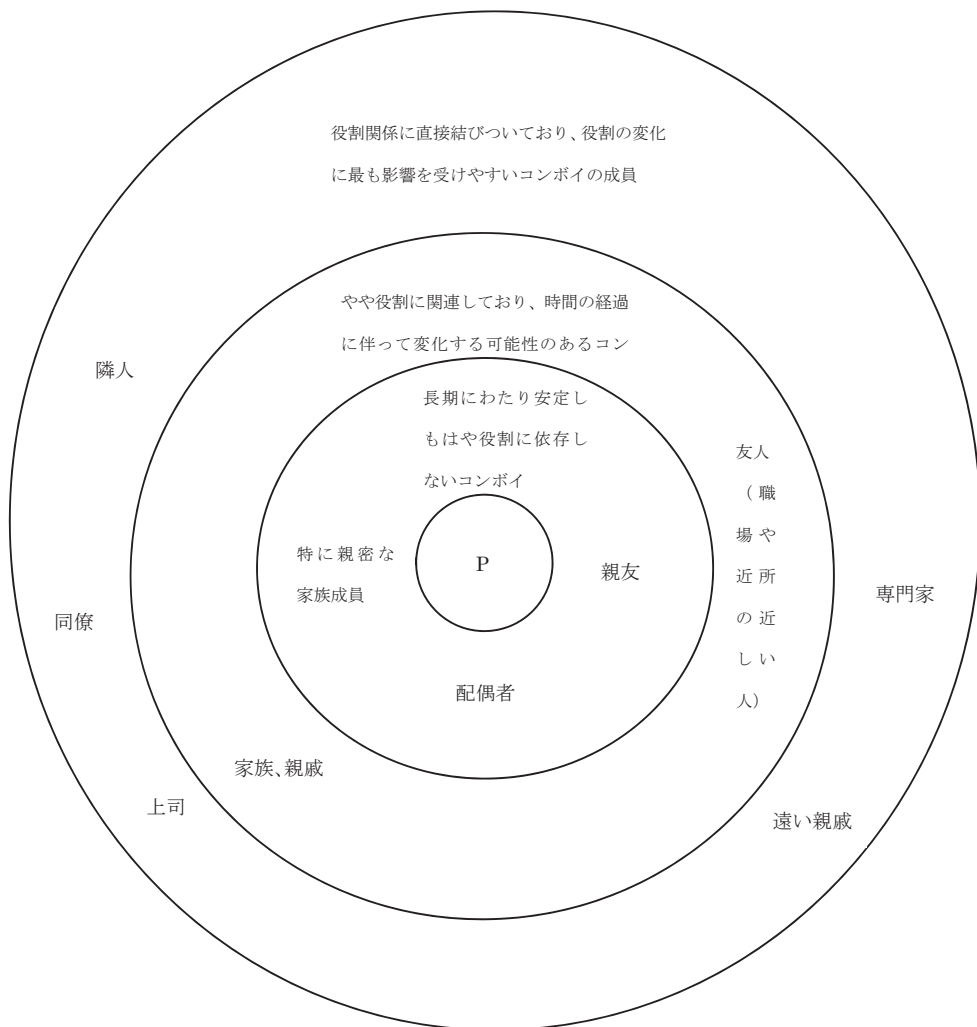


図2 コンボイの仮説的な一例 (出典：カーン・R・L 他、東洋・柏木恵子・高橋恵子編集・監訳 1993 5章「生涯にわたる『コンボイ』－愛着・役割・社会的支え－」『生涯発達の心理学』新曜社)

#### ④人間行為力（human agency）個人の発達

ライフコースは、個人が避けることのできない社会的・文化的環境の影響を受けるが、自らが主体的に人生軌道をデザインしライフコースを設計できる。

特に、④の人間行為力を Clausen（1991）は重要視し「計画的能力（planful competence）」という操作概念を用いて、「個人のライフコースは外的要因によって影響を強く受けるがその一方で個人の自律性によって切り開いていくことができる」と主張した。

本稿では国際移動を頻繁に繰り返した事例をこれらの4つの要素をキー概念として使い、特に、④の人間行為力がどのように影響したか、その過程を明らかにする。

### 3. 調査方法

2017年9月に、スノーボール形式で3ケース、インタビュー調査（半構造化面接）をした。インタビュー調査に先立ち、神戸松蔭女子学院大学研究倫理委員会に研究計画審査を申請した。被験者に対する事前説明書の提示、同意していただいた被験者のみの協力・個人情報の保護などを留意した。2019年2月にさらに1回目のインタビュー調査の結果をまとめて何回か被調査者に示した上で、複数回の補完的インタビューを実施した。被験者に与えるリスク回避をするため、個人名はもとより個人が推測されるデータは取り除き、さらに被験者が調査結果にアクセスでき確認できるように対処し、インタビュー記録を再構成した。最終的に記録の公表に当たって、2019年10月に再度当事者の了解を得た。それらのケースの中で海外赴任が複数回にわたる家族2ケースについて事例1、事例2としてライフコース分析を試みた。

### 4. 事例1

最初の海外赴任は、1999年4月にタイの東北部にあるタイ資本の現地企業に長期の海外出張した後、そのまま8月にバンコクにあるタイ現地法人での取締役として勤務した。10人ぐらゐの会社でした。そして2004年の10月に帰国しましたので、トータル5年半ほどタイで仕事をしました。2004年は大阪の関西支社へ戻ってきました。役職は部長でした。その後2007年に東京の本社に本部長として戻りましたが、再び2013年4月にシンガポール現地法人の社長として二度目の海外赴任もしました。2016年の3月にシンガポールで定年退職しました。

#### 4-1. 初回の海外赴任の直前

海外赴任の直前は、本社の上司とは意見が全然合いませんでした。「お前は目ざわりなのでタイに行っている。」と言われて タイに長期出張してきました。取引先のタイの工場では、謹慎（顔洗って出直してこいという感じ）しているような状態でした。本社では部長をやっていたのですが、ここでは担当者として取引先の工場へ入って仕事をしろという命令だったので毎日が大変だった。本社でやっていたこととは全く違う仕事で 日本向けの製品用

のパーツを調達してその工場に納めるという仕事でした。本社の人からは「あいつはもう終わったやつだ。」と言われて 出張してきた以前の部下からも仕事の取組み方について説教されるような毎日で サラリーマン生活で一番辛い時期でした。

ずっとあとの話ですが 2007 年に本社に帰ってから「将来本社で幹部になる社員は海外を知らないといけない。その為の経験を積ませてやったんだ。」とか言われましたが、「うそつけ。『俺はタイでは終わったやつが左遷されてきた。』と言われたんだぞ。」と思ったことを今でも覚えています。そのころ（私がタイに赴任した 1999 年頃）は、私の会社では海外に赴任しないで幹部になる人がほとんどでしたが、確かにいま（2019 年）では海外経験を何年かしないと幹部にはなれないという感じに変わってきています。私は、国内志望で入社したので、英語の勉強はほとんどしていませんでした。しかしこれも現在では変わっています。TOEIC の点数が入社の条件になっています。

1998 年 10 月から赴任する 1999 年 4 月まで、本社では何も仕事をさせてもらえない時期でした。本社でも謹慎状態だったのですが、そんな中でも会社は、週に 3、4 回 3 時間ずつ 外国人教師とマンツーマンで英語を勉強するチャンスを与えてくれました。半年間の謹慎期間中は英語の勉強と書類をお客さんのところに持っていくことだけが私の仕事でした。

#### 4-2. 1 回目の海外赴任（タイ）1999 年～2004 年まで

1 回目の海外赴任の時は、息子が中学受験で新しい学校に行き初めた年でした。その時に急にタイに赴任が決まったので、単身赴任をしました。言葉の問題では苦勞しました。社内では英語が通じるのですが、社外では通じないのでタクシーに乗る時などが大変でした。最初、取引先の工場で仕事をしました。すごい田舎で仕事でも苦勞しましたが、生活の面も大変でした。その頃は食べ物にも慣れていなかったですし、工場の周りには私が使える交通手段がなく、車も支給されていなかったの一人で移動できませんでした。当時その工場では日本向けの製品を立ち上げようとしていましたが、日本からその製品の購入先の方が来る度にその人達の車に同乗させてもらって移動していました。土日は何もすることがなかったので、いつもホテルで仕事をしていました。

とにかくタイへ行って最初の 6 か月は最悪の時期でした。その時は、現地企業に長期出張していたお客さんの日本人が助けてくれました。彼らは同じホテルに滞在していて仕事内容がほとんどわからない私に仕事をよく教えてくれました。工場で毎日朝から晩まで一緒に仕事をして、土日にも、「この書類を全部作っておいて」とか色々申しつけられましたが、本社からは見捨てられた状態でしたので、もしあの人達がいなくて一人で仕事をしていたら、私は精神的にまいっていたかもしれません。しかし彼らのおかげでサラリーマン生活最悪の時期を乗り切ることができました。そしてこのつらい時期を乗り切れたことが その後の海外駐在での自信になりました。

その後、バンコクの現地法人の会社の取締役になった時からサラリーマン人生が上り調子になっていきます。1997 年にアジアの通貨ショックがあったので赴任した 1999 年はタイの景気が落ち込んだどん底の時期でしたが、その頃から、日系企業がどんどん進出するように

なって、東南アジアの景気が上がりはじめます。私の会社は小さいながらも商社会社でしたので、やる気があれば色々な仕事ができます。タイの国全体が伸び始めましたので 会社の仕事も順調になり業績上の数字も怖いぐらいに上昇してきました。タイへ来る前の謹慎中と違って、仕事が一杯あるし仕事をすればするほど結果がどんどん出てくるので、週に6日、7日も遅くまで仕事をするのが、すごく楽しくなってきました。部下のタイ人は、非常に優秀でした。タイで大学に進学する人は日本の場合と違い、みんな大学でよく勉強してから会社に就職しますので、入社した時には仕事のための基礎知識を身につけています。

#### 4-3. 海外赴任中の M&A 2001 年～

2001年に会社が親会社の大企業の事業部と合併しました。この合併は後になって私の退職の遠因にもなるのですが 合併当初はいいことばかりが続きました。私の会社はその大企業の子会社でしたが、社名にその大企業の名前が入っていなかったために タイでは全く無名の会社でした。ところが合併により会社の名前も変わり世界の大企業みたいになったので、タイの優秀な大学からどんどん入社希望者が来るようになりました。やはり彼女や彼らは優秀でした。彼女達（タイは女性が家を継ぎますので、女性の方が男性よりしっかりしていることが多い。）と彼らは、上司である私の下手な英語をじっと聞いて理解してくれるのです。私はそれまで20年間仕事をしてきましたので、それなりの経験を持っていましたし、取締役という立場だったこともあり、彼らは、すごく真剣に仕事について勉強してくれました。日本人はよく「タイ人は、すぐサボるしレベルが日本人より低い。」と言いますが全然違います。それはその人が優秀なタイ人に巡り合っていないか 巡り合っているでもそのタイ人から見て一緒に仕事をするパートナーと思われていないからだと思います。タイのエリートは日本でエリートと呼ばれている日本人の人達より優秀な人が一杯います。彼らには本当に助けられました。私が帰国した後も 彼女達と彼らは ほとんど会社に残って活躍してくれています。そして私が日本に帰国する時は20人ぐらいだったタイ人も、今（2019年）では50人ぐらいになっています。

日本から現地の会社へ赴任した管理職はしばしば入れ替わります。人によって現地の人に対する接し方も微妙に変わります。「俺のいうとおりやれ」という管理職もいれば、「お前が考えてやれ」という人もいます。ハウレンソウという言葉のように「俺にいちいち報告しろ」という人もいますし、また「報・連・相なんかいらない」という人もいます。特に赴任した管理職によって経営方針や戦略戦術が大きく違った場合などは、現地スタッフが困ります。現地スタッフからは、日本から来た管理職は最低5年でできれば10年くらい居てほしいとよく言われます。日本の事情で日本人に経験を積ませるためにだけ短期間の海外駐在をさせることは、現地スタッフには迷惑です。日本の会社は考えた方がいいと思います。

私はタイには最初島流しで駐在していましたが、行っている間に日本の本社の状況が大きく変わりました。意見が合わなかった上司はいなくなり、私が尊敬していた人が上司になりました。サラリーマンにとって上司と数字がすべての時代だったこともあり、私のタイでの業績が評価され始めました。サラリーマンはみんな満員電車で通勤しています。ギュウギュウ



ウの中で立っていると目の前の席の人が突然降りて座れたりするんですが、そんなことが私にも起こりました。本社の本部長が突然、「俺、もうこの仕事いやになっちゃった。本部長なんかやってられない。」ということで突然辞めたのです。

#### 4-4. 帰国 大阪時代を経て本社へ 2004 年～2012 年

2004 年にタイから帰国した当時は大阪で部長をやっていましたが、夜、同僚と飲んでいる時に急に「明日すぐに東京に出てこい。」との電話が上司からありました。東京に行くとは本部長から「俺はやめるから、お前が後釜。」と言われました。大阪で2年5ヵ月という中途半端な駐在の後、突然本社で本部長になりました。行った部署は伸び盛り本部でした。半導体と液晶がメジャーな時代でその分野での材料販売が中心でした。その後、守備範囲も広くなり役員に昇格しました。材料販売全般とアジア地区の管掌です。

結局本社で6年勤務しましたが 2012 年の年末に会社 No2 の専務から「どうもアセアン地区とインドの伸びが予定より悪い。そこを統括しているシンガポール会社の社長を誰に替えたらいいか考えろ。」との指示を受けました。これは悩みました。適任者がいなくて1か月ぐらい考えた結果、「いい候補がないので私が行きます。」と申し上げたところ、専務がなぜか「すまんー」と言い、それで赴任が決まりました。その時は四国に一人暮らししていた母を引き取ることになっていましたので、また単身赴任となってしまいました。

#### 4-5. 2 回目の海外赴任（シンガポール）2013 年～

シンガポールでも現地のスタッフに助けてもらいました。特に秘書の人には生活面でも助けてもらいました。60 人いましたが、優秀なスタッフばかりでした。シンガポールは経済活動をするために出来たような国ですから、生活面では規制だらけでも仕事の面では日本よりずっとずっと規制緩和されています。加えて国内の移動も海外への移動もすごく便利です。東京の10 倍ぐらい国際化が進んだ都市国家でした。多くの日本人はご存知ないと思いますが、給与も物価も日本よりかなり高いです。でも税金は日本の3分の1 くらいです。

担当地域にはタイがあり現地人スタッフは40 人、マレーシアに30 人いて、インドやインドネシアもそれぞれ15、6 人、それからフィリピン、ベトナムにも事務所があり現地人スタッフにはすごくお世話になりました。やりたいことがいっぱいありました。大好きなアセアン、そしてタイ駐在で覚えた地理感。毎日構想を練るのが楽しみでした。これからはアジアの時代だと思い、2013 年にどんどん施策を打って、それぞれの会社はどんどん良くなっていました。楽しくてしかたない毎日でした。

ところが2014 年頃から私の想定どおりに進まない事態が起り始めます。少し前から日本の大企業はグローバル企業を叫び始めていました。それまではずっと「系列会社の自主独立」を方針としていた当社の親会社も「系列会社のすべての事業を親会社が仕切っていく」という方針に変わり始めました。「グローバル企業としてはそうしないと統率できないので当然のこと」だということは理解できました。でも私は、「日本企業はグローバル企業になるべきではない」と考えていましたし系列会社とはいえ、インド・アセアン地域を統括するトップと



してその地域の事業拡大の構想も持っていました。次々とする系列会社のことをわかっていない親会社からの指示が身勝手すぎると思ったことが多く 親会社の幹部やそれを支持する本社の上司とよくぶつかりました。2015 年になってからは「この人たちの指示にはついていけない」と思うことが多くなりました。

シンガポール人社員は非常に優秀でしたし、そしてインドとアセアン地域を飛び回るのは楽しみでした。月の半分ぐらい、ニューデリー・バンコク・ハノイ・ホーチミン・クアラルンプール・ジャカルタなどを 飛行機で飛び回り、その地域のお客さんや当社の事務所を訪問する。大昔流行った CM の「24 時間戦えますか」状態の時もありましたが すごく楽しかった。生活環境もすごく恵まれていました。すばらしいマンションに住み 名門コースのゴルフ会員権を与えられ 交際費も一杯あるし運転者さん付いていました。すべて会社持ちです。給与にも満足していました。

そして 2015 年 8 月に 60 歳になったので 年度末の 2016 年 3 月で辞めようと思ったのです。60 歳が正式な定年でしたが 役員経験のある海外社長は 62 歳くらいまで勤めることも多く ずいぶん遺留されましたが、本社の社長に頭を下げて「どうしても命令についていけません」と言って辞めさせてもらいました。東京からの「選択と集中」に意見が合いませんでした。アメリカ発祥の「グローバル企業」「選択と集中」は日本企業には合っていないと、私は今 (2019 年) でも思っていますが、当時シンガポールから発信してもとても太刀打ちできませんでした。

#### 4-6. 海外単身赴任と家族について

「単身赴任することはあまりよくないな」と感じていました。妻は 3 年の間に 20 回シンガポールに来ました。彼女は、英語は上手ですし一緒にシンガポールに来たかったと言っていました。でも母がいたので一緒に来ることができませんでした。

私はまずタイと大阪で 1999 年から 2008 年まで 8 年間の単身赴任です。上の息子が中 1 の 13 歳から 21 歳まで、娘が小 4 の 10 歳から 18 歳まで、両方とも思春期の大変な時でしたが妻はもっと大変だったと思います。私が帰国した時には 息子はすでに大学生、娘は大学受験の年でした。

日本へ出張で帰った時に こんなこともありました。朝 9 時くらいに家族 4 人で朝食を食べてから、私は歩いて 10 分のコンビニに買い物に行ったのですが、帰ってくると家に鍵がかかっていて、入れない。その往復 20 分の間に、妻と息子と娘の 3 人が外出してしまった。私の存在を意識していないので家には鍵がかかっていました。妻がテニスコートに行くと言っていたのを思い出して、テニスコートへ行行って「鍵が閉まっていた」というと妻が大笑いしながら「そうだねー。そう言えば あなたがいたわねえ」でした。そのくらいの存在感で普段の生活では「いない人」でした。これも大昔の CM で「亭主元気で留守がいい」状態でした。そしてその後本社に転勤。でも 6 年後に再びシンガポールへ転勤しました。妻はシンガポールによく来てくれましたが、息子と娘はほとんど来なかった。子供と疎遠になるのは大変つらいです。今後海外赴任する方には無理をしてでも家族を同伴することを強くお勧めします。単身赴任を得意芸にしている国は、日本とフィリピン (家政婦さん) とベトナム (技

術研修生) くらいです。

#### 4-7. 海外赴任と異文化・自文化へのイメージ

海外赴任をする前と後で タイの人たちやシンガポールの人たち そして日本人に対するイメージが変わりました。

まずタイの人たち 真面目で優秀です。アジアでは植民地になった国がほとんどですが、タイは植民地になっていない唯一の国です。加えてタイは第2次世界大戦の始まった時は日本側で、終わった時はなぜか連合国側となっていた戦勝国です。理由は伝統的に官僚が優秀だから「交渉上手」だからと言われています。これは、お腹の中で思っていることをすぐに表情に出さないように感情をコントロールすることができる賢い民族だからだと思います。(私はタイ人と交渉している時、 彼らは頭で考えているというよりも、お腹で考えているような気がしていました。日本語でいう「はらは決まったか」みたいな腹です。)

タイは「微笑(ほほえみ)の国」と言われます。悪く言えば「微笑の裏側はしたたか」であり、よく言えば、「ほほえみながら押したり引いたり大変粘り強く交渉し、自分たちの意見を通すことができる」国民です。ここが優秀だと仕事を通じて感じていました。当然うちのスタッフも粘り強く交渉し本社の日本人を打ち負かしていました。

シンガポール人は頭の中に電卓と計算尺(子供頃私には魔法の機械にしか思えなかった技術屋さんが使っていた計算器具です。年配の先生に聞いて下さい。多分知っています。)を持っています。何でもお金に置き換えて計算します。よく中華系の民族に対して拝金主義者だと言う人がいます。「あいつらはお金のためだったら何でもやるんだ。」と言う日本人がいるでしょう? 確かにそういう面も持っています。しかし私は駐在している時に 別のところが気になりました。

お金を媒体として利用すると、全く違うディメンジョンのモノに価格がついて各々の価値を比較することができます。例えば 阪急電車の切符と甲子園の入場券とマンゴーとマフラー。これらのモノが持っている価値観は全然異なりますが、偶然みんな同じ価格だったりそれぞれ10円ずつ差があったりするじゃないですか。シンガポール人はディメンジョンや価値観が全く違うモノやコトを、お金(ひょっとすると何か違う媒体があるのかもしれないが)に置き換えて価値を数値化して一本の線の上に並べて優先順位を決めていくことができるんじゃないかと感じたことが、何度かありました。ふぐ(食事) 嵐(芸能人) 京都(観光) テニス(趣味)を、自分が好きな順番に並べ替える能力です。これは事業のことを考える時に大変有効です。事業施策に①人海戦術 ②機械化 ③政府に頼む ④競合相手の事業を買収する ⑥競合相手に事業を売却する とあった場合に 日本人は色々と考えた末に考えがまとまらず、判断するまでに長い時間を要します。しかしシンガポールの優秀なスタッフは短時間で6つの方法の優先順位を決めることができます。彼らが頭の中にある計算尺を使うと、③が85.8点で優先順位一番 次が⑥の84点 三番目が②で78点・・・と計算ができるかのようを感じるがありました。労働条件の交渉の時など 彼らの優先順位はすぐに決まって「これは譲るがこれは会社が譲れ」とすばやく自分の意見を主張してきます。

タイ人の「粘り」とは反対で、このシンガポール人の「すばやさ」に日本人は負けてしまいます。シンガポールでは事業などで必要となる複雑系問題の解決方法（頭の中に計算尺を作る方法）の授業を大学でやっているんじゃないか？と思ったこともありました。蛇足ですが イスラエルをひいきするトランプさんの交渉術にもよく似ています。お金に強いイスラエル人にもそんな感覚があるんじゃないですか？それをトランプさんが真似た？ ひょっとすると これが世界ではスタンダードな思考方法？なんて最近（2019年）思うことがあります。

#### 4-8. 今後の日本への懸念

最後に海外から日本人を見た時に「日本はやバイぜ。日本人は頑張らなきゃ。」と思ったことがあります。シンガポールに駐在していた時（確か2015年だったような？） 親会社のトップが来て系列会社8社の社長と共にホテルで会食になりました。トップは系列社長達に次々と「選択と集中」の指示を出します。「この事業は撤退しなさい。」「この事業は今後強化するので協力しなさい。」・・・そして「協力しなさい」という事業の中に「原子力事業」がありました。「いま日本ではどうも売れないので これからは海外で売っていく。」と言うのです。私は「こりゃ多分もめるな!？」と思いました。「2011年の東日本大震災の記憶が・・・」と思っていたその時 ある系列の社長が言いました。「賛成です。頑張ります。」そして全員がYes。「えっ福島のことでは忘れたの?」と私は思いました。

私は大反対だったけど。でも情けないことに言い出さなくて、ずっと黙っていました。トップ退席後 私は残った系列社長たちに聞きました。「実は反対ですね?」ところが全員が私を見て「賛成ですよ。当社グループは原子力事業をやるべきです。」「えー??何だ!これは?」これが私の感想でした。グループの幹部たちはトップの意見に決して逆らいません。政治の世界でも経済の世界でも 近頃の「賢い人」は 実力者には逆らいません。自分の意見を言いません。それどころかトップが話すといつの間にか自分もトップと同じ気持ちになってしまう人が多いのです。そしてより優秀と言われる人は付度までしてしまうことがあります。

これは 10年後の日本にとって命取りになります。やはり「タイ人のように粘り強く」そして「シンガポール人のようにすばやく優先順位とつけて」 トップに対しても自分の意見を言える様にならないといけません。さもないと日本人は世界の人々から信用されなくなってしまいます。いつも「トップの意向を確かめて」では海外の人々はあなたと話してくれません。そして一番怖いことは「トップの意見が必ずしも正しいとは限らない。」ことです。

ところで系列社長の反応に「えー??何だ!これは?」と思った私です。若い頃には謹慎になるほど上司とやりあった私はどうしてしまったのだろう? 長く企業に勤めている間に「賢い人」になってしまった。これは私にとって大問題です。早くまともに返らなきゃ。これも会社を退職した理由のひとつです。

私は2016年4月に日本に帰国して8カ月ほどブラブラしていましたが 2017年から自宅の近くの中小企業に「社長付きアドバイザー」として勤め始めました。やっぱりこの会社もトッ

ブダウンです。年長の会長の命令に幹部全員が何も言わずに Yes sir.

この状態を変えようと懸命に努力中です。

## 5. 事例 2

1999 年から 2002 年までアメリカの A 州 (1 年) と B 州 (1 年)、その翌年にイギリス (1 年) へ行った。アメリカ滞在時にディスタントラーニングという形で、オンラインのマスターコースを大学院でとっていた。夫は法律事務所で海外取引を専門にする弁護士だった。そのため、夫は留学と研究、海外赴任もあった。私も同行した。1 年ごとに移動するのは大変だった。毎年ごとに帰国しようと思っても、移動が多く、引っ越しの準備に迫られていた。子どもは上の息子が 3 歳と下の娘が 1 歳だった。最初ナーサリーへ行って幼稚園へ入った当初、現地で教育が始まらない時期に帰国した。

### 5-1. 最初の夫の留学に伴う海外移動

最初に行った A 州は、すごく田舎だった。空港に降り立ったけれども、「町」へ行くまでも交通手段が少なかった。定期バスも出ていなかった。たまたま夫の先輩が迎えにきてくれていて助かった。このような状態だったので、空港から家に帰る前に車を購入しなければならなかった。とにかく交通手段を確保しないと移動ができないので、車を買おうとした。しかし着任早々なので銀行口座も開いていなく、その頃のクレジットカードもそんな車を買えるほど使える限度額もなかった。ATM から 2 回ぐらいに分けて引きだして、お金を抱えた。「そんなお客さんはいない」と銀行側でもびっくりしたようであった。夫は留学で行ったので生活費ひとり分は職場から出たが、家族滞在費は出なかったので、節約の毎日だった。段ボール 30 個ほど必要なものだけを渡航先へ送り、日本の家具などは全部実家で保管してもらった。国際小包で送ったのでバラバラに届いた。滞在先の家が 3 階でエレベーターのないところであったので、不在票が入ると郵便局に引き取りに行かねばならず、しかも 3 階まで自分で運ばなくてはならなかったのが本当に大変だった。ピアノを習っていた子ども達のために、練習を続けさせたいと思い、電子ピアノも購入した。それも、自分で運ぶことになってしまった。日本の郵便システムのほうが充実していると感じ、滞在先の郵便システムに最初から疑問を抱いた。

A 州は南部なので人種的には黒人が多い地域だった。森を切り開き造成したキャンパスタウン内に住んだ。子ども達は大学関係者が行くナーサリーに、留学した先輩からの紹介で入れた。大学関係者が多いのでいろいろな国の子ども達がいた。大学がある町なのでセキュリティー環境として日中は安全であるが、夜は犯罪があった。セキュリティーのある住居だったので私達は犯罪には巻き込まれなかった。

大学のインターナショナルハウスが、家族で渡航した留学生家族ということで、私たち家族に対してお世話をするチューターの家族をマッチングしてくれた。地元の留学生と交流したいという家族がお世話係をするチューターとして色々町の情報を教えてくれたり、連れて行ってくれたりした。そのチューターの家族にも私の子ども達よりも少し年齢の高い子ども

がいて、しかも裕福な家庭であったので、いろいろよくしていただいた。

下の娘は、まだ1歳だったので日本語より英語が先に入ってきてしまった感じがあったが、わけのわからない中で現地の子ども達になじんでいった。上の息子は最初自信のなさそうな顔をしていた。息子は日本の幼稚園にちょっとだけ行き、その後の夏休みに渡航した。3.4か月日本の幼稚園は経験してきたのだが、現地のナーサリーにかなり戸惑っている様子であった。日本の子どもはそのナーサリーに誰もいなかった。たまたま留学していた日本の仲間は若い夫婦だけで来られた方で、私達ぐらいが子連れであった。しかしナーサリーも1か月もすれば慣れてちゃんとコミュニケーションをとれるようになった。渡航先のナーサリーは9時から始まり、18時に終わる。ずっと1日中、預けているような状態だった。日本でいえば保育園のような施設で子どもにとって負担ではないかと思うこともあった。お昼寝タイムにお迎えに行った時、子どもがドアの真下に寝ていたことがあった、あまりにも端っこに寝かされていたので、これはいじめではないかと思ったこともあった。しかしA州はみんな田舎の人ばかりでのびのび育っており腕白な子もいっぱいいて、少しぐらい子どもがいたずらをして先生がおおらかに見てくれていた。

## 5-2. 2回目の海外での移動

その後、B州に行き上の息子が現地の公立学校へ通った。息子は腕白だったので、よくスクールカウンセラーに呼ばれた。勉強はできるのだけど、態度が落ち着かなく、ちゃらちゃらしているのがふざけているように見えるタイプだったので、きちんと家でしつけをしてから連れてきなさいと言われた。教育にきっちりとした考えを持った人が住んでいるような地域で、他の現地の子ども達はお行儀がいい。外を歩いているような時もそのような様子が見受けられる。社交的なマナーも教育の一環として小さい時から教えている。日本では割とお互い様という精神で子ども達同士がいたずらをして、失敗して学んでくるという事におおらかな人が多いと思う。そういう面では子育ての違いに悩んだ時もある。大事に育てているつもりでも、文化の違いで理解されてないこともあった。そういう意味でのびのびした子どもの性格が委縮していた時期もあった。半年か3か月ほど、子どもの本領を発揮していない時期があった。

A州に住んでいた時は、たまたま韓国人の同い年の子どもがいて、その方とよく遊んでいた。欧米人よりはなんとなく感覚が似ているので、気が合った感じだった。渡航している間は、ホームパーティーに子どもをよく連れて行くと、もうマスコットみたいにまたペットみたいに扱われて、おもしろがられて大人には子ども達はなじんでいった。そんな生活を3年間経験してきて、子どもの感覚が欧米流になって帰ってきたので、日本の教育になじめなくて逆カルチャーショックを味わってしまった。

私自身は、学生だった頃から、外国人といろいろ遊びに行ったり泊りに来てもらったりして交流していた。とにかく渡米して新しいことが全部刺激的で楽しかった。友達もすぐできるタイプで滞在国でも、元気な奥さんがいっぱいいたので日本人の奥様会の人達と遊んだりしていた。最初はコミュニティーカレッジの英語学校へ行っていたので、そこで仲良くなった人もいた。コミュニティーカレッジに来ている人達はネイティブではない。みんな英語を



学ぶために移住してきた人達が多かった。しかし後半は、アメリカを知るためにはネイティブの多いマザークラブに所属した。小さい子どもがいるお母さん方と一緒に公園に行ったりして触れ合うことになった。5、6回一緒に遊んだ。しかしアメリカの人達とは、なかなか一生続く関係にならず、その場では親しいが少し時間が経つと途絶えてしまうという関係で、現在まではその頃の人達と関係は続いていない。マザークラブは地域が主催しており、日本でいえば地域の子育ての会のようなものであった。住民であれば誰でも通えるよう会で定期的に火曜に開催されており、地元の子ども達と仲良くなれる会のようなものであった。治安がいいとそこにそれなりの方が住んでいる。

滞在中に一番困った事だが、娘が肺炎になりかけた時、電話のオペレーターの方が救急なのに病状を聞こうという態度がなく、電話で予約がとれなかった。「あなたの英語は何を言っているのかわかりません」と自分の主観でものを考えるので相手にされなかったことがあった。教養のある方はやはり聞こうとする態度があるが、そうでない場合もあった。

### 5-3. 帰国

上の子が6歳、下の子が4歳で帰ってきた。上の息子は小学1年生に入学して、下の娘は幼稚園の年中に入ったのだが、もちろん日本語はあまり勉強してなかった。日本人補習校へは行ったが、ひらがなもきちんと書けない状態で帰ってきてしまい、日本語もおかしいし、態度もおかしいという状態だった。それこそセミリンガルの状態でかわいそうだった。バイリンガルでもなく両方とも中途半端で、英語もまだ6歳のレベルで終わってしまい、日本語も十分習得できず、日本語の文法もおかしい状態だった。3年半ぐらい、結構苦しんだ。

私の感覚もアメリカになじんでいたもので、日本の学校の先生から『めあて』を作ってくださいと言われ、それがわからなかったこともあった。また自宅でクリスマス会をして子ども達も参加していたので宿題ができないまま、学校へ行ったことがあった。小学校1年生の息子は、みんなの前で「私は宿題を忘れました」とみんなに謝って廻りなさいと叱られて、今で思うと虐待だなと思うが、本人は「申し訳ありません、宿題を忘れました」とみんなに言って廻って、すごくショックを受けて帰ってきたことがあった。彼は自信喪失になったと思う。「決まった時までにはやらなければならない」という価値観が日本の中であり、しかも猶予期間が3日ほどあったにもかかわらず、やってこなかったということが先生の怒りをかったのだと思う。しかし欧米型の授業では、「やれなかったのだが、どうやってリベンジするか、いつまでにだったらできるか」と少し幅を持って考える。その日に間に合わなくても明日までにできるならチャンスをあげるというように欧米では指導する。大きなカルチャーショックだった。期日を守るという教育と本人の個性に合わせて最終的には期日を伸ばすという教育とずいぶん異なると思った。日本の学校に帰って来た時、運動会とか体育とか朝の朝礼とかみんなちゃんと並んで決まった方向に決まった動きをする日本の教育システムは、『軍隊に入ってしまった』といった最初の印象を持った。培ってきた個性とか海外で学んできたことのアドバンテージがどんどん消されていくという危機感がその当時はあった。子どもは慣れて行って英語力はどんどん落ちて行くが、その一方で日本語も不十分で、両方中途半端でそんなぱっ



としない小学時代を過ごしてしまったと思う。

受験のタイミングも帰国枠が間に合う時期ではなかったので一般入試で受験したが帰国だからと自慢できるほど英語が得意ではなかった。英検1級を持っていないのだから、本人は人よりは英語が良く聴けるという自信はあり、また学びたいと思った時に抵抗なく取り組めるということもあって息子は中学校の時に海外へ1年間私費留学をした。

息子は、中学校の3年の時にアメリカのボーディングスクールへ行って、向こうで卒業してきた。私はアメリカの教育方針が合うと思ったので、そのままアメリカの高校も卒業して、アメリカの大学へ進めばいいと思っていた。しかし息子は、交換留学で1年間いる間に息子自身のアドバンテージはやはり「日本人だなー」というのがあって、英語も現地の人にはかなわないし、日本の教育では中学の終わりまでしか修了していない中途半端な状態を考えると、高校・大学は日本で教育を受けようと考えたようだ。息子は大学卒業後海外の大学院へ行く選択肢もあると思い、結局私と娘がアメリカに行っている1年間だけ、アメリカの他の州のボーディングスクールへ行って、日本へ戻ってきた。大学生になってから、知らない環境を経験するという事で1年間香港へ交換留学で行った。

私は帰国してからフルタイムで金融機関働いたけれども、帰宅が夜11時、12時になることもあり、子育てと両立ができなかった。大学院で学んできたことが職場で直接活かせることができておもしろいけれども、子育てはこだわって生きていこうと思い非常勤の職に切り替えた。その後、私は某財団に週3、4日勤務した。機関誌の編集、教員向けの教育支援ツールの開発や教員・一般向け講座などを非常勤の立場で務めた。4年半その仕事が続いた。今みたいにフルタイムで働ける状況でなかったのが子育てと両立するために、その当時はアルバイトのような給料で働いていた。給料が安いのでフラストレーションはあったが、残業はなくうまく両立できる時間帯で働いた。某財団で学んだことが現在に生きていて、結局そこで働かなければドクターを取ろうとは思わなかった。稼げばいいという人がいっぱいいるビジネスの世界しか知らなく、そういう職場で生きてきたので、人を教育することに興味を持った。特に社会に出る前の実体験のない人に対して教えることは、社会に出る時に予備知識を授けることにもなるし、それがひいてはその人の将来を守ってあげる。そういう仕事に社会的意義を感じた。その意義に気づき、大学で教えるには修士号は役に立たないので、ドクターを取った方がいいと現在の勤務先の大学の先生からアドバイスをいただいた。

そんな時にアメリカからその道の権威の先生が日本にいらっしゃると聞き、講演会を開きに行った。講演会の後の食事会で自己紹介をただけに終わったのだけど、そのあとのお礼のメールをその先生に送ると、アメリカの大学に客員研究員として招聘してくださり自分の希望がかなった。某財団の仕事は、学ぶ価値があることをしていても収入として満たされないということも、夫はわかってくれていた。「家庭を大事にしてほしいけれども会社に使われる働き方はするな」と常々言っていた人なので、「今回の機会が自分のキャリアに繋がるなら行ってこい」と言ってくれた。また私のキャリアを支援できることにやりがいを感じてくれる人だった。

### 5-4. 3 回目のアメリカへの子連れ留学

2011 年、娘が中学 2 年の時、私が某大学へ客員研究員として行くことになり娘と共にアメリカへ 1 年行った。娘は私と共に行くことをすごく嫌がり、今でもそのことを怒っているかもわからない。当時中高一貫の女子校に入り、やっと中学で自分の居場所ができて楽しい時期だった。楽しくなった中学 2 年の夏からの渡米だった。友達と無理やり離されてしまったので「私の 1 年間を返して」と怒っていた時期があった。しかし現在、その当時の事を振り返って、「自分はその時の経験から国際関係の仕事がしたいという動機につながった」とか、「アメリカで学んだことがいかに貴重であったかわかる」というように本人は語る。娘は今でこそアメリカ滞在の価値がわかるようになったと思うが、その頃は思春期であったこととともに、一緒に行かなくてもいいという選択肢もあるにも関わらず親の都合で行かねばならないというのがなんとも切なく思えたのだろう。

大学がある町には一つの公立校しかなく、娘は必然的にその学校へいくしかなかった。環境はよかった。娘は通算 4 年間に、1 年ごとに異なる場所で海外生活を送ったことになる。アメリカへ行った当初は、引きこもっていた。家に帰ってきてでもぜんぜん友達がいないので、自分の部屋に引きこもってネットでキャラクターを作ってコミュニケーションをして、日本の友達と繋がっているというのが唯一の楽しみであった。しかし留学の最後の頃になって、地元の友達もできて友人宅に呼ばれるようになった。やっと慣れたところでまた帰国であったので、可哀想であった。

アメリカの娘の学校はクォーター制、すなわち 4 学期制だったので、毎日 1 週間の授業の中で 4 時間目は数学ばかりで今日の宿題を明日までやっていかねばならないので一緒にみてあげるのがたいへんであった。私自身が習ってきた方程式を使って解くといったやり方ではなく、まったく異なる手法で解くので本人も混乱しながら数学は苦勞していた。英語はもともと苦手だったのが、イギリス英語も入っていたということもあって、成績はたいへんよかった。成績の付け方もあえて最初は悪いのだが、どんどん良くなっていくという本人の成長を見るシステムであった。成績も数字一つでつけるのではなく、その科目の先生の所見がちゃんと書いてあるので、どういうところが伸びたか、どういうところが課題かというのがわかる成績表で手厚いと思った。

小学校などで留年することが恥ずかしくないシステムもある。誕生日の区切りで、上の学年に行くか、下の学年に落とすが微妙な時の誕生月がある。そこは本人の成長度と学習能力を考え、いい成績を取るために学年を落とすことが柔軟にできる。子供の成長に合せて、自分達で早生まれだから学年を落とすということが自由にできるのがいいと思った。

前の滞在の時とは違い、今回の移動はムービング・セービングを利用した。日本人はあまり中古のものを売ったりしないし、誰かにさし上げるとしてもお金を付けてそれを回収しようという価値観はない。1 年間だけ留学して帰る人が多いので、家具、車などを WEB に広告を出したりチラシを作ったりして売る。日本人の売りに出したものを韓国人が買うということとはよくあった。日本人であれば多分新品でないと満足しないのに、韓国人が中古を購入し、その後インド人にそれが渡るといことはしばしばあった。

一緒に住んでいた韓国人の女性（ルームシェアしていた研究者）はすごく教養のある方だったが、日韓の外交問題に関しては、日本の対処の仕方についてたいへん問題があると相当韓国の学校で教えられてきているようで、私もすごく責められた。「なんであんなひどいことをするの」と言われた。教育の中で反日感情を植え付けられているというのを感じて怖かった。またちょっと自分中心であるところも感じた。普通は思いやりでお互い様なところがあるから他人に対して大目に見るだろうと思っていたことに対しても、自分の権利をきちんと主張して一切それを譲らないというところもあった。例えば、家賃をどのように配分するかについても、子どもと一緒に私は寝ているので1:1の寝室の配分で分けようと提案したが、子どもも電気は使ったりよく食べたりするのでそれは人数に入れるべきと韓国人のルームメイトが主張して、結局は1:1.5で分けることになった。日本は世帯で考えるが、向こうは個人で考えるといった違いがあった。

偏見はどこでもあるかもしれないが、夫によるとアメリカはまだリベラルで実力があれば人種に関係なく認めてもらえるが、イギリスではアジアの人が成功する事はすごく難しいと言っていた。やはりブリティッシュにはブリティッシュの白人の世界があって、その階級制度があるのでビジネスでも困難を感じていた。

渡米する前は、イギリスへ家族全員で海外赴任に同行していた。イギリスでは、子どもは公立の学校に通っていたので、車でお迎えに行き並んでいた。しかし一人の保護者も話してくれない。話してくれても、日本とシンガポールの違いが判らないといったように日本に関する知識がないことに驚いた。その人の教養がないのか、それとも日本に対する理解（例えば日本も韓国も中国も区別がつかない）がないのか、日本の立場の弱さを感じた。アメリカでは日本人コミュニティはやはり困ったことに頼りがいがある。お互いにちょっと子どもを見てもらったり、みんなで持ち寄って集まったりしていた。

## 5-5. 再度帰国

約1年近くの留学後、5月に帰国し4月の入学まで時間があるので、大学の研究生として在籍し、その後博士課程後期に入学した。在学中に、大学の講師の職を得て着任した。スイッチが入ると頑張る子が多く、こじんまりした大学であったけれども充実した生活であった。ゼミも盛り上がり、これからというところであった。また、在職中に博士論文を書いていたのでそのことを同僚が配慮してくださった。委員会などを免除してくださり授業後すぐに研究にとりかかれるようにしてくれた。そんな時に、非常勤講師を3年間務めた出身地の大学の先生から、直々にポストがあるという話をいただいた。今いる大学は、いろいろ配慮していただいたのに泥をかけて行くようで、移動するかどうかとても迷った。最終的には、籍を出身地の大学に移し、元の大学では1年間非常勤講師を続けた。元の大学の学生たちの卒業式が済むまで学生の就職を見届けたかった。彼らの中には海外研修への参加を希望し、研修のためのアルバイトをして参加費用のお金を貯めた学生がいた。卒業前に4人の学生を米国へ連れていき研修をして、その大学における任務を終えた。

今後はサバティカルを考えている。また現在、息子が交換留学でアジアへ行っている。

## 6. 考察

### 6-1 事例1

事例1の彼は、1999年4月にタイの東北部にあるタイ資本の現地企業に赴任して2004年まで初めて海外赴任を経験する。国際移動によって、①時間と場所の位置の移動に伴う社会的背景や文化的背景が大きく変化する、それにより③重ねあわされる人生、社会関係が赴任当初から大きく変動した。

「本社では部長」という地位であったのに、タイへの赴任直後は「取引先の工場での現場の仕事」に降格され、彼にとっては「本社からは見捨てられた状態」「出張してきた以前の部下からも仕事の取り組み方について説教される」と、その地位の下降と役割の喪失を感じている。彼が「島流し」と表現しているようにいわゆる左遷のような状態で、「最初の6か月は最悪の時期」と本人は認識せざるを得ない状態に追い込まれてしまった。

ちょうど初めての海外赴任の時に、彼の息子が中学受験をして入学した。職業経歴上のターニングポイントと家族経歴上のターニングポイントが重なり、単身赴任をせざるを得ない状況になってしまった。国際移動によって彼を取り巻くコンボイも大きく変化し、これまで安定していた人的資源と環境の不均衡が生じて危機的移行とも言える。図2でいえば、「長期にわたり安定しもはや役割に依存しない」コンボイの（第一の同心円の）成員が彼のネットワークからいなくなり、「役割関係に直接結びついており、役割の変化に最も影響を受けやすい」コンボイ（第三の同心円の）成員である同僚や上司に取り囲まれ、とりあえずは新規に加わったコンボイにサポートを求めざるを得ない状況に激変したことが伺われる。さらにこの第三の同心円の成員は、文化的背景も社会的背景もこれまで経験したことのない人々である。サポートを求めつつも、彼をして「微笑の裏はしたたか」、「交渉上手」といわしめているように、仕事上では緊張を強いられることも多かったのではないだろうか？

そのような中で、彼は現地の同僚との協働と東アジアの好調な景気という社会背景も追い風となり、順調に業績を伸ばし現状を回復していく。その原動力は、彼自身が持つ④人間行為力によるものと推察できる。「本社からは見捨てられた存在」と認識しつつも、「他社の現地企業に長期出張してきたお客さんである日本人」の指導もあり、「つらい時期を乗り切れた」ことが彼の自信となり、このような経験が彼の自己に対する内省と自己認知力を磨き、彼自らが人生軌道をデザインできるようになったのではないだろうか。

部下のタイ人に対しても文化的背景は異なるけれども、「非常に優秀」と高く評価し、また日本の大学生と比較し「タイではみんな大学でよく勉強してから会社に就職しますので、入社した時には仕事のための基礎知識を身につけています」と、現地の同僚とのたゆまぬ相互作用によって固い信頼関係が築かれている。彼の④人間行為力が伸展し、ラポールが築けたのであろう。またこのような仕事上の順調な成果が業績上の数字の上昇にもつながり、彼も現地法人の取締役となり、地位も上昇した。

その後、彼の職業経歴を大きく揺るがすような海外赴任中のM&Aが起こる。彼の所属していた会社が親会社の大企業の事業部と合体し、経営体制や仕事仕方、現地の人との接し方にも大きな変化が生まれる。現地では大企業になったためにさらに優秀な人材が現地で集ま



るようになり、「タイのエリートは日本でエリートと呼ばれている日本人の人達より優秀な人がいっぱいいる」と彼が語るように、現地の人達との仕事はより順調に運ぶようになり、現地雇用の人数も増加した。その状況は彼が会社を去った後でも変わらず、彼の④人間行為力が育てた現地の人材は、現在でも活躍している。

彼が元所属していた日本の本社が大企業に吸収合併され子会社となった時点から 現地の子会社と大企業との関係も変化していった。日本の大企業から赴任した管理職が入れ替わるたびに、経営方針や戦略が変化していった。短期間で入れ替わる日本の大企業からの上司からの命令で、彼がこれまで築いた現地のスタッフとの人間関係が崩れてしまうこともしばしばあったという。そんな時、そのような関係の修復に力を発揮したのは彼の④人間行為力ではなかっただろうか。これまで築いてきた信頼関係を基に、目標に向かって歪んでしまった人間関係を調整したことが、さらに彼の④人間行為力の発達につながっている。

2004 年に帰国してからは、タイでの彼の業績や④人間行為力は本社でも認められ、大阪支社で部長、本社で本部長、更に守備範囲は広くなりアジア地区を束ねる役員へと地位も役割も昇格していった。彼は、『俺辞めるから、お前が後釜』とタイミングがよかったから昇格したと語っているが、真相はやはり海外赴任後の彼の④人間行為力が、格段に上がり発達したことがその理由であったことが伺える。

2013 年から 2 度目の海外赴任の時は、彼の母の介護が重なりまた単身赴任となってしまった。アセアンとインドを統括するシンガポールの系列子会社の社長として赴任をした。国際化が進んだ都市であったので、最初の海外赴任したタイのような状況ではなく、優秀な多国籍のスタッフが揃っていて、彼が言うように「大好きなアセアン、そしてタイ駐在で覚えた地理感。毎日構想を練るのが楽しみでした」と、仕事も当初は順風満帆に進んでいった。会社も良くなるし、彼の④人間行為力がフルパワーで始動していた。シンガポールの社員も優秀だったのでインドやアセアンを飛び回る仕事を楽しみだだったと、彼の仕事も生活環境も充実していた。彼は、「シンガポールの同僚は、ディメンジョンや価値観が全く違うモノやコトを、お金に置き換えて価値を数値化して一本の線の上に並べて優先順位を決める能力を持ち、その複雑系の問題解決能力のすばやさには日本人は負けてしまう」と高く評価をしている。

しかし 2014 年から、大企業となったことの逆機能が始まり、しばしば「大企業の統率」と「系列会社の自主独立」が相容れなくなり、ついに親会社の幹部（上司）とぶつかり、ついには 2015 年には「この人たちの指示にはついていけない」と思い始めた。「選択と集中」で代表されるような経営戦略（多角化が進展している企業において自社の得意な事業領域（コア事業）を明確にし、経営資源を集中的に投下する戦略）が日本の企業には合っていないとこれまでの職業キャリア上の経験から思いつつも、抗うことができなく最終的に彼は退職をした。この退職の決断には下記の出来事が大きく関連している。

彼にとって人生上の重要な出来事は、2015 年のシンガポールで駐在していた時の「選択と集中」を決める会食での一場面であった。事例 1 のインタビュー記録には、下記のように述懐している。

「『協力』しなさいという事業の中に『原子力事業』がありました。『いま日本ではどう

しても売れないので、これからは海外で売っていく』というのです。私は『これは多分もめるな! ?』と思いました。『2011 年の東日本大震災の記憶が・・・』と思っていたその時、ある系列の社長が言いました。『賛成です。頑張ります』と。そして全員が Yes。『えっ福島のことでは忘れたの?』

彼は大反対だったけれども、自分の意見を言い出せなかった。トップの退席後に系列会社の社長に本音を聞くと「全員揃って賛成」という意見を聞き、とてもショックを受けたと当時は振り返っている。若いころは自分の意見を堂々と言ってやりあっていた自分がいつのまにか失われて上意下達になってしまったことを内省し、そのことを早期退職の理由としてあげている。そして、この出来事がきっかけとなって退職後はトップに対して意見が言えるような環境作りを再就職先で心掛けていくという。彼は M&A が頻繁に行われているアセアン地域のグローバル企業で働き (①時間と場所の位置)、さらに経済成長著しい時代に系列会社の社長となって采配をふるっていた。その状況下で系列会社の社長たちとの意見の交換 (③重ねあわされる人生 社会関係) や親会社の社長との上意下達の関係 (③重ねあわされる人生 社会関係) において、どうしても彼が信念として受け入れることのできない決断を迫られた。すなわち原子力事業のアジアへの展開を推し進めることを余儀なくされた。そしてその出来事が、最後の退職という決断につながったことは明らかである。

④人間行為力は、個人が避けることのできない社会的・文化的環境の影響を受ける。彼がそのまま会社という組織に留まっていれば、彼の意味とは裏腹にトップの決断に従わざると得ない。Clausen (1991) が述べているように、個人のライフコースはその一方で個人の自律性によって切り開いていくことが可能である。また、宝月 (2007) も、トマスらの「方法論ノート」をあげ、個人の「態度」の重要性を下記のように説いている。

『『価値』は社会現象に属し、社会的に意味づけされたもろもろの物的・人的・観念的な対象である。他方、個人を捉えるための基本概念は「態度」である。それは個人の現実ないしは未来の活動を決定する個人的な意識課程のことである。(中略) 人はこうした価値と態度の組み合わせの中である特定の「状況」の下で、行為や活動を行う。人は状況がいかなる事態であるかを解釈し、可能な行為の中から特定の行為を選択する判断をしなければならない』

事例 1 での組織の「価値」とは組織の長の命令に従い会社の利益を最大限に伸ばすことであろう。2015 年 9 月に国連で開かれたサミットにおいて決められた国際社会共通の目標 SDGs『7. エネルギーをみんなに』という目標が掲げられた。現在では、SDGs がさらに進められ、日本の企業もクリーンにすべての人々の安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する努力を企業の CSR 活動としてたゆまなく求められている。しかし当時はまだまだ実際の企業の取り組みとしては、第一基準の「価値」とはなっていなかった。

所属する企業がアジアにおける原子力事業を拡大するか、どうか? という判断を下す状況において、なぜ彼だけが「持続可能な開発及び自然と調和したライフスタイル」を重視する「態度」を表明し、その信念を守るためには退社も余儀ないと判断したか?

その答えはインタビュー記録の中にある。二度の海外赴任による経験が彼に大きな影響を



与えている。すなわち、異文化を経験したからこそグローバルな④人間行為力を高め、日本人の行動様式の脆弱性に気づいたと言えよう。彼はインタビューの中で下記のように述べている。

「やはり「タイ人のように粘り強く」そして「シンガポール人のようにすばやく優先順位とつけて」、トップに対しても自分の意見を言える様にならないといけません。さもないと日本人は世界の人々から信用されなくなってしまいます」。

すでにタイやシンガポールの現地の社員とは直接の仕事上の結びつきからは解放されているが、彼は、国際移動によってアジアの現地社員と協働しコンボイの枠を抜けアジアを祖国のように感じ、危険な原子力事業を勧めることができなかったのではないだろうか。

事例1では、彼のインタビュー記録の中での回顧としてコンボイの中心軸である家族が、海外赴任という人生のターニングポイントで重要な役割を示すことが述べられている。海外単身赴任5年その後の国内単身赴任と合算すると8年、その後再度の海外単身赴任3年と長い海外生活を振り返って、「亭主元気で留守がいい」状態ではなく、シンガポール赴任時代の大変な時に、彼の妻が20回もシンガポールに来て彼を支えてくれたことを評価し、「今後海外赴任する方は無理をしても家族を同伴すること」とアドバイスしている。子どもの発達段階に生活を共にすることができなかったことに対する取り返しがつかない存在感の希薄さを味わった苦い思い出からの反省もあったに違いない。子どもの人生を思えばこそ、また親の介護のためといったライフサイクル上の理由はあったけれども、離れていても家族は個人にとって欠かすことのできない長期的なサポートする集団として機能している。また家族の存在があったからこそ一般の市民としての感覚を呼び戻すことができた。家族はまさに④人間行為力を培う土壌として重要であることが、事例1のインタビュー記録から読み取れる。

## 6-2 事例2

事例2の彼女は、国際移動とともに家族を同伴した。最初の2回の国際移動は夫の留学に伴い、家族でまだ幼い子ども達を連れての移動であった。母親の海外生活は子どもの教育とともに語られる部分が多い。同じ国でも田園地帯と都市部では、子どものしつけについても異なることが語られている。「A州はみんな田舎の人ばかりでのびのび育って腕白な子もいっぱいいて、少しぐらいいたずらをして先生がおおらかにみてくれた」というA州と比較して、B州は「家できちんとしつけをしてから連れてきなさいと言われた。教育にきっちりした人が住んでいる地域で他の子ども達はお行儀がいい。(中略)社交的なマナーも教育の一環として小さい時から教えている」と地域による違いがあることを認識している。

日本と比較してもB州の子育ての仕方は厳しかったので、子ども自身が委縮し、彼女もカルチャーショックで悩んだ時期もあると語っている。

また彼女自身は、「新しいことが全部刺激的で楽しい」と語るほど、自分から友達を作るタイプであったが、その一方で子どもを通しての地域の子育て会に参加はしてみるものの、継続する関係にはならなかったという。子どもを通じての関係は、子どものライフコースが進んでいくに従って、ママ友としての友達関係は入れ替わっていくという点、さらに移民の多

い社会では親自体が頻繁に移動していくという点で、長期にわたり安定しもはや役割に依存しないコンボイ（③重ねあわされる人生 社会関係）としての友達作りは難しかったのであろう。彼女は意図的にマザークラブに所属したが、「アメリカの人達とは、なかなか一生続く関係にはならず、その場で親しいが少し時間が経つと途絶えてしまう」ような関係と述べている。娘さんの肺炎という緊急の事態に、苦労した経験も語っている。

しかし海外赴任から帰国すると、「めあて」や「同一の期日を守る」などの協調性を求める日本の学校文化の「価値」に対して、彼女も子どももいわゆる逆カルチャーショックを経験した。海外赴任によって経験した「個性」にあわせてなんどもチャンスを与えるといったアメリカの文化の教育システムの「価値」に大きく影響され、彼女が生まれ育った日本の学校文化の「価値」に違和感を覚えている。カーンとアントヌッチ（1980）が述べているように、Pからより遠い同心円の変化は役割や居住地の変化を反映する傾向があるとことに符合している。

インタビュー記録からも複数回の海外赴任という居住地の変化が彼女にも子ども達にも④人間行為力に係る個人の「態度」に反映している。年長の息子さんは、A州では「最初自信のなさそうな顔をしていた」とあり、B州では「のびのびした性格が委縮していた時期もあった」と述べられているように文化の違いが窮屈に感じた時期もあったが、そのうちに「慣れてちゃんとコミュニケーションをとれるようになった」と早い時期で改善している。ところが、帰国してからは日本の学校に対しては、「日本語もおかしい、態度もおかしいという状態だった」と、3年半という長期にわたって苦しんだようだ。そのような理由もあり、彼女もアメリカの教育方針が息子さんに合うのではないかと判断して、その後アメリカのボーディングスクールに単身留学をさせている。その後の進学もアメリカでと家族は予定していたが、息子さん自身が『日本人だなー』と感じて、高校・大学は日本で教育を受けようと判断した。この判断も息子さん自身の④人間行為力が発達したからこそ、留学先から帰国したのであろう。親と一緒に国際移動していた時期から、自分自身で将来を見据えて国際移動を判断し行動できる力が身に附いた結果だと思う。

年下の娘さんの場合は、A州では「わけのわからない中で現地の子ども達になじんでいった」と順調にアメリカ文化に慣れていった。しかし再度アメリカへ彼女とともに留学することに娘さんは抵抗を感じている。ちょうど受験して入学し、学校に慣れて「居場所」ができた時に友達と無理に離されてしまったので、『私の一年を返して』と怒っていた時期があった」と親とともに国際移動をすることに抵抗を感じていた。彼女は、娘さんの発達段階が思春期であったこと、親の都合というところに原因があったと語っている。そのせいか、再度アメリカへ移動した直後は、「引きこもっていた」、「アメリカの友達がいないので、日本の友達とネットでつながっていた」と日本のコンボイとの繋りをキープしており、移動先のアメリカでのコンボイづくりには積極的ではなかった。やっと1年経って、学校のシステムにも慣れ、また友達というコンボイもできたところでアメリカからの帰国となった。現在、娘さんはこの時を振り返って、「アメリカで学んだことがいかに貴重であったかわかる」と内省し、「このアメリカの高校留学が『国際関係の仕事をしたい』という動機につながった」と語っている。

この内省には、やはり母の後ろ姿が影響しているのではないと思う。母のライフコースを切り開いていく④人間行為力が、この娘さんの④人間行為力上昇に繋がったのではないかと私は考える。

彼女は、夫の赴任に同行し複数回の海外赴任を経験した。その後フルタイムで共働きをしたが、ワーク＆ライフバランスの関係から非常勤の職に転職した。日本の教育制度の在り方にも疑問を持ち、子育てと仕事の両立が難しかったことも原因であったと思われる。「稼げばいい」というビジネスの価値観から離れて「社会に出る前にその人の将来を守る」という教育の価値観に社会的意義を見出したと彼女は語っている。ちょうどそんな時に「人生上の重要な他者」であるその道の権威のあるアメリカの大学教授と出会い、その教授の大学での客員研究員として招聘されるという機会を得る。夫の赴任とともに家族と共に随行していた彼女であったが、夫と離れて子連れ留学をするという大きな決断には、彼女の④人間行為力の発揮とともに、カーンとアントヌッチ（1980）が述べる第1の同心円であるコンボイである夫の「今回の機会が自分のキャリアに繋がるなら行って来い」といったサポートも影響している。夫も「家庭を大事にしてほしいけれども会社に使われる働き方をするな」という「稼げばいい」というビジネスの価値観ではなく、人としての成長を第一義に考える「態度」であることが伺える。

アメリカでは、韓国の方とルームシェアをする中でお互いに育った国の教育の仕方や価値観が違うことを経験し、コンボイとしてお互いを認識しながらも距離を持った付き合いを経験している。その一方で招聘研究員として研究成果を上げる中で、能力があれば民族に関係なく認める「能力主義」の価値観にも接し、彼女はアメリカ留学によって大きな成果を得た。このキャリアは帰国後の博士課程への進学へも繋がった。その後大学の教員、博士論文の執筆、現在の大学での教育への熱意へと繋がり、彼女は、アメリカ留学という人生上のターニングポイント（①時間と場所の位置）において、大きく舵を切りライフコースを変化させた。

事例2で一番興味深い点は、家族で国際移動を繰り返した経験が親世代のみならず、子世代の④人間行為力の醸成に繋がっている点である。海外赴任という同じ経験を共有した家族がコンボイ（convoy）となり、それぞれのライフコースにクロスオーバー効果がもたらされて態度に変化が生じた。

## 7. 結後と今後の課題

海外単身赴任をした事例1と家族で海外赴任をした事例2は、ライフコース分析上では社会的コンボイの布置が大きくこととなる。図2でいえば、事例1では海外赴任時には彼（P）に最も近い同心円が長期にわたり希薄になっているが、事例2では第1期、第2期と家族で移動している時期は、彼女（P）に近い同心円で家族はコンボイとして長期にサポートしている。

国際移動を繰り返すことが、社会的コンボイにどのような影響を与えるかについて対照的な二例である。しかしこの二例のインタビュー分析からの共通する点に着目すれば、「国際移動は④人間行為力を発達させる」という仮説を提案できるのではないだろうか。異文化に触れて、社会的コンボイは大きく変化している。最初はその変化に戸惑いを隠せない状況があっ

たが、その壁を乗り越えることによって、自文化で築きあげた社会的コンボイが変化し異文化において再編成された成果として、柔軟な社会関係を結ぶ力がつき④人間行為力が増してきている。

その一方で、事例1のように海外単身赴任に伴う長期にわたる家族関係の欠如は、子どもの発達段階における父としての役割が遂行できなかったという役割喪失感をもたらしめている。時間を遡ることはできないので、彼をして「子どもと疎遠になるのはつらい」と言わしめている。特に、単身赴任状況が解消された時期が子離れの時期と重なったのでこの喪失感は深かったと推察される。

事例2の場合は、子連れ留学によって子どもの人生に影響を与えたことを親は反省している。子どもの国際移動した当初は異文化への不適応や帰国による逆カルチャーショックから、親への反発や自分の殻への閉じこもりもみられる。しかし結果的には、子連れ留学がその後の子どものライフコースにおいて子どもの④人間行為力を高めている。

事例1で述べられているように、海外単身赴任のケースは日本の企業の男性に限らない。アジアから来日する技能研修生（実習生）や女性家事労働者なども長期にわたって、家族から離れて海外単身赴任をしている。今後は、社会的・経済的背景が異なる状況においても、今回得られた「国際移動は移動者の④人間行為力を発達させる」という仮説が検証されるかどうか、研究を進めていきたい。

\*本研究は、科学研究費・挑戦的萌芽研究（15K12310）「国際移動家族におけるマイノリティへの意識の変化：移動前と移動後の経時比較」の2015年度～2018年度の補助を受けた研究の一部である。

## 文献

- 1) Clausen, J. A. (1991) *Adolescent competence and the shaping of the life course*. American Journal of Sociology, 96 : pp.805-842
- 2) Elder, G. H., Jr. 1985 *Life course dynamics : trajectories and transition*. Cornell University Press
- 3) 藤原 善美 2013「ライフコースにおける社会的コンボイに関する展望」信州豊南短期大学紀要編創立30周年記念号 pp.93-117
- 4) Giele, J. Z. & Elder, G. H. 1985 *Life course dynamics: trajectories and transition*, Cornell University Press (城崎尚子 2008 ライフコースの社会学 学文社)
- 5) Giele, J. Z. & Elder, G. H. 1998 *Method of life course research: Qualitative and quantitative approaches*, CA: Sage Publications (正岡寛司・藤見純子訳 2003 ライフコース研究の方法—質的ならびに量的アプローチ 明石書店)
- 6) Kahn, R. L. & Antonucci, T. C. 1980 *Convoys over the life course : Attachment, roles and support*. In P. B. Baltes & O. G. Brim (Eds.), *Life-span development and behavior*. Vol. 3. Academic

- Press. pp.253-286 (東洋・柏木恵子・高橋恵子編集・監訳 1993 5章「生涯にわたる『コンボイ』－愛着・役割・社会的支え－」『生涯発達心理学』新曜社
- 7) 海外在留邦人数調査統計 (Annual Report of Statistics on Japanese Nationals Overseas) (2017年) 10月1日現在)
- 8) 小ヶ谷千穂 2005「海外就労と女性のライフコース」お茶の水女子大学ジェンダー研究センター年報『ジェンダー研究』第8号 pp.99-111
- 9) 宝月 誠 2007「『ポーランド農民』の方法論再考」立命館産業社会論集 第43巻第3号 pp.39-59
- 10) 谷 富夫 2002「エスニシティー研究と世代間生活史調査」フォーラム現代社会学 1巻) pp.70-80
- 11) 山田 浩之 2006「子ども社会研究におけるライフヒストリーの可能性」子ども社会研究 12号 pp.124-141

(受付日 : 2019. 12. 10)