

文化的な価値観と異文化間協働の未来

ジョン・コンドン

(和訳 榎本智子)

■講演者……ジョン・コンドン（ニューメキシコ大学
リージェント教授）

■司 会……榎本智子（本学国際コミュニケーション
学科准教授、グローバル・コミュニケーション研究
所副所長）

今日は文化的な価値観についてお話をしていきたいと思
います。

価値観とは異文化間コミュニケーションの分野では基本的
なことですが、抽象的なので定義しにくい概念でもあります。
価値観の写真を撮ることも言葉のように記録をすることもで
きません。それは、人がどのように話し、また、行動する
かを含めたパターンを描写したようなものです。

次のもので試してみましよう。

何が見えますか。三つの点がありますね。でも、「三角形が
見える」とも言いがちではないでしょうか。三角形は存在し

ませんが、私達は点をつなげるパターンを見たい、と思っ
ているのです。「価値観」とはそこには存在しないけれども、私
たちが「見える」と思っている三角形のようなものです。

価値観とは何らかの意義があること、「良い」とおしえられ



たこと、いかに行動すべき
か（行動すべきでないか）、
どの選択が良くて（良くな
いのか）、何が奨励されて、
また、認められるのか、と
いうことです。価値観を共
有すると、私たちの生活は
予想しやすくなります。す
なわち、他の人が何を選択
したり、何をしようとする
のか、ということをお自分た
ちの行動基準にもとづいて



コンドン先生

推測できません。

何年も前に国際基督教大学で教えていた時に、日米の幼稚園の先生達とした会話の中から例を一つ挙げたいと思います。私が先生たちに、「園児のどのような行動が気になりますか」と尋ねたところ、アメリカ人の先生は、「男の子が椅子にもたれて椅子を後ろに傾かせて、椅子の前脚の部分を床から上げている時」と言いました。これは本当に気になる行動であったようで、その部屋にいた他の先生たちも頷いていました。

しかし、なぜこの行動が気になるのか理由を聞いた時に、私が考えるところ、違った文化的な価値観を反映したコメントが返ってきました。先ほどとは別のアメリカ人の先生が、その子供が後ろに倒れてけがをするから、と言うと、皆、さらに頷いていました。日本人の先生も何人か頷いていましたが、それが主

な理由ではない、という感じで少し微笑んでいました。そこで、「なぜ気になるのですか」と尋ねると一人は次のようなことを言いました。「もちろん、その園児のけがが心配ですけれども、それよりもその子がちゃんと振舞っていないこと、良い園児ではないということです。」他の日本人の先生も頷きながら、「もし、その子が良い園児でないならば、私も良い教師ではないということになります。」価値観として、アメリカ人の先生たちが気にしたことは個人的な問題（子供の安全）であり、日本人の先生たちは役割（特定の状況における適切な振る舞い）、そして、園児と先生を含む対人的なことがらに重点を置いていたのです。

価値観とは何が重要なかを決定付けます。価値観とは目標であったり、標準や規定であったりします。文化的な価値観とは私たちが何をしてよいのか、何をしてはいけないのか、について学ぶことだと言えます。必ずしも人々が実際にすることとは限りません。たぶん、世界中のほぼどこにおいても、子供は「うそをつくな」と教えられることでしょう。しかし、皆がいつも真実を言っているという意味ではないのです。実際に、大人になるということは、時には他の人を傷つけるから、また、失礼だから、本当はそう思っているでも自分勝手や子供じみた行動だと判断して口には出さない状況を学んでいく、ということなのです。それは、成長するにしたがって、

他の価値観を学ばなければならない、ということであり、しばしばバランスを取っていかなければいけないということです。

私達は文化的な価値観をはつきりと言葉で教えられることでもあります、それよりも、周りを見ながら周囲の行動を理解することで学んでいます。まさに、「そこには存在しない三角形」のようなものです。ほとんどの言語には「価値観」という言葉がありません。さらに、「これが私達の文化的な価値観だから」と言って説明をいちいちする人はあまりいいないでしょう。これはどういうことでしょうか。

多くの言語で「転がる石は苔むさず」ということわざがあります。これは物理や地質学や生物学に関する観察ではありません。これは、動き回るべきではない、興味の対象を頻繁に変えるべきではない、さもないと大切な経験や知識を得ることができない、という意味です。また、一つのこと(場所)に長く留まり続けるべきではない、さもないとそこに捉われ、決して新しい経験ができない、という意味です。

この諺はどちらにも訳すことができます。でも、いつ、どこで言われたか、この諺を引用した人がどのようなことを考えて言ったのか、その人の価値観を表しています。文化的な価値観は時とともに変わってきます。同じ諺でも時代が変わるにつれ違った意味になることもあります。



会場風景

日本政府が何年も前から定期的に行っている価値観の調査があります。五〇年前には大多数の日本人がこの諺の意味は「同じ場所に留まり、長年の経験からのみ得られる知恵と成長を得ることが重要である」という解釈をしていたようです。ここ二〇年の間に、「一つのところにあまり長く留まらず、または、少なくとも「泥沼に入り込む」ことには注意しなければいけない」と促す諺であるという解釈がでてきたようです。テクノロジーや交通、経済、その他の変化が私達の価値観に

も影響するのです。

子供のころにどんなことを教えられたか、二、三分隣の人と話をしてみてください。どのように振舞うべきか、決してしてはいけないことは何か、など教えられたことは何ですか。

価値観は物事を決断することの指針となったり、特に、同じような価値観を持った人々の社会——時には「常識」としてカモフラージュしていますが——を予測可能にする助けにもなります。異文化接触において他の人の行動の理由がわからない時、しばしば私たちは困惑させられたり、いらいらさせられたり、ストレスに感じます（私たち自身の価値観において）。ここ数年間、私は九州の大学で教えています。言語教育や、卒業後に異文化や国際的な環境で働くための準備に重点を置いている、神田外語大学とも少し似ているところがある大分にある大学です。立命館太平洋大学（APU）という、約一〇〇ヶ国からの学部生がいるバイリンガルの学校です。そこで見られる文化的価値観から起こる行き違いは、学生がクラブ活動やサークル活動をどのように位置づけているか、ということです。私よりも皆さんの方がよくご存じでしょうが、サークル活動ははじめに捉えられ、そこでの経験から卒業後の仕事でも重要な何かを学んでいくということです。APUの学生によると、様々な国々から来た学生は大学入学時にサークルにも入ります。しかし、時が経つと多くの学生が

サークル活動から脱落していき、日本人学生の割合がどんどん高くなります。留学生の視点からは、サークル活動に参加するためには、あまりにも時間と労力がかかり、期待していた「楽しい」活動ではなくなってしまうた、ということらしいのです。多くの日本人学生からしてみれば、そのような留学生は真剣ではないし、ちゃんと参加していない、と映るようです。

組織というものは、行動を定め、それに対して報酬を与える、それぞれ独自の価値観を持っています。大学を例にとつて考えてみましょう。この大学はどうでしょうか。ここでの価値観は何ですか。どのようなことが奨励されていますか。皆さんの課題は「話す」ことが評価されますか、それとも「書く」ことですか。もちろん語学のクラスでは話すことも書くことも両方の技術を身に付けていくことが必要になります。しかし、他のクラスはどうですか？ 話すことですか、書くことですか。過去数百年の間、たいいていの大学は話すことよりも書くことを重視してきました——もつと古い時代には、話すことの方が重視されていましたが。話す言葉とコミュニケーションの一部である非言語的な側面とどちらが重要ですか。皆さんの学びにおいて、感情はどう位置づけられていますか。いかに気持ちは大切ですか。何か感じるけれども言葉では表現できないようなこと——「本能」とか「勘」とかは——

どれくらい重要ですか。評価されたうちのどれくらいがグループの一員としての貢献で、どれくらいが個人でしたことですか。もし、これらの質問や他の質問をしていくと、ここでは何が重視されているのか、この大学の価値観の一部を知ることが出来るかもしれません。私たちは、普段価値観についてはそれほど考えていません。価値観というものを同じ文化のコミュニティにおいて当たり前のものとして期待するようになってきているのです。

「刑事ジョン・ブック」という映画の一場面を見ましょう。この映画はアメリカのあるコミュニティについてのお話です。監督のピーター・ウエイアーは異文化をテーマとした映画をよく撮るオーストラリア人です。この映画にあるコミュニティはアーミッシュと呼ばれる特定の地域のコミュニティです。異文化のテーマは、ハリソン・フォード演じるよそ者が、彼を探している悪い警官から逃れるためにアーミッシュのコミュニティに来たことです。ストーリーはあまり心配しないでください。まず、このシーンを見て、非言語的な行動からこのコミュニティの文化的な価値観にはどのようなものがあるか言ってみてください。この場面は一九九〇年代のものです。

クラスでのディスカッション

この映画で描かれているアーミッシュのコミュニティの価値観として見られることは――

- 一、明らかな性別による役割(男性は納屋を建て、女性は料理や飲み物を準備する、そして、男性が納屋を建てている間、女性はキルトを縫っている。)
 - 二、年功序列(最も年上とみられる男性が建設の指揮をとっている。)
 - 三、社会的地位(結婚をしているかどうかが目でわかる。)
 - 四、全員で働く(誰もただ座っていたりしていない。子供たちでさえ働いている。男の子は釘を打ち、女の子は食事の準備を手伝っている。)
 - 五、質素・均一(服装の厳格な規定がある。)
 - 六、手工(使用している道具は電気製品ではない。すべて手工である。おそらく伝統に対する価値観がある。)
- 様々な点をよく見えています。皆さんは偉大な文化人類学者になれます。もちろん、さらに理解するためには数分の場面では十分ではないですが、短い場面であっても、特に私たちが慣れ親しんだものとは全く違った人々を観察するといくつかのパターンに気が付くことが可能です。それが、「文化」というもののひとつの特徴です。私たちは自分達の価値観や行動に、全く違ったものに出会うまでは、気づきにくいのです。

皆さんの中には就職活動をしている人はいいますか。もうすぐ始める人はいいますか。応募書類には何か強調されている価値観がありますか。面接を受ける時、どんなことを言えば評価されますか。また、言わないように気を付けていることはありますか。

応募書類——履歴書自体はどうでしょうか。特定の文化的価値観を反映しているのでしょうか。企業によって違う価値観、また、それぞれの社会で暗黙の了解として根付いている価値観があるでしょう。ここに様々な国の基準的な履歴書のフォーマットがあります。見てみましょう。それぞれいくつかの質問事項がありますが、ある国の履歴書にはあつて他の国ではないものがあります。何か気が付きましたか。証明写真はどうでしょうか。米国では応募者に写真を付けるように要請するのは法律に反します。同様に、年齢や個人の価値観を問うような質問は法律で禁じられています。中国の履歴書では政治的な立場を問われることもあります。他の国では宗教について問う欄もあります。米国で企業の応募する時には、このようなことは一切問われません。なぜでしょうか。外見や、年齢、宗教、民族等、において、「公平な」、または「非差別的」であるべきという価値観があり、そして、万が一、応募者が「不公平」に扱われたと感じて訴訟を起こすことを企業側が恐れる、ということがあるからです。これらの質問

を問うことを禁じる法律ができたのは最近のことです。法律が作られたことで、それはまた別の文化的な価値観を反映していると言えるでしょう。すなわち、人々に根付いた価値観に影響するような行動は法制度をもって正すという価値観です。他の国と比較して、おそらく最も顕著な違いと言え、米国では「規定の履歴書」というものがないということです。逆に、市販されている履歴書のフォーマットが存在する、ということがアメリカ人にとっては驚きなのです。

私の親友だったE・T・ホールは、「私たちは自分が誰なのか、ということを知るためにお互いが必要である」、と言っていました。自分とは違う生活をしている人を見て驚くたびに、私たちは自分達の行動や、感情、態度や考え方に影響を及ぼす価値観を見直す機会があるということです。

「価値観」は、芸術、科学、言語、経済、政治、哲学など、どのような分野においても、我々の基礎になることなのです。我々の人生は個人的な価値や我々が住むコミュニティにおいて価値があることを反映しています。皆さんはこの大学で他の分野や他の文化の言語を反映する価値観について学ぶだけではなく、自分が理解する世界を広げ、豊かにするという貴重な機会に恵まれています。私は、この機会こそが皆さんがKUISで学ぶ機会を選んだ個人的な「価値観」であると信じています。



榎本先生



講演後、コンドン先生を囲んで