

移民の言語リソースにおける管理とその変容 ——二人の中国人移民のケーススタディ——

加藤好崇

The Management and Change of Immigrants' Language Resources: A Case Study of Two Chinese Immigrants

Yoshitaka KATO

This study analyzes how immigrants manage their language resources in the new language environment. The two Chinese immigrants in this study have lived in Japan for seventeen years, and have worked in a similar Japanese company after they finished their first degree in the same department and their graduate degree in the same course of the same university. The data collected by interviews were analyzed by the language management theory. My findings indicate that although the two subjects have very similar background and career, their management of language resources appeared to be very different mainly due to daily occurrences such as contact experiences with Japanese and interaction in their office at work. Education in their childhood and the economic balance between Japan and China also seem to have occasionally influenced their language management indirectly. As the number of immigrants in Japan is increasing, I suggest that it is important to avoid overgeneralization according to merely country of birth or cultural background since individual immigrant's management of language resources could vary significantly according to their experience in the new environment.

キーワード：言語リソースの管理、移民、言語管理理論、ミクロレベル、接触場面

1. はじめに

近年のヨーロッパの状況を鑑みるに、多文化主義を標榜してきたドイツ

においても、同化主義的な政策をとってきたフランスにおいても、その移民政策はこれまでのところ奏功しているように見えず、あらためて異文化の人々が共生していくことの難しさを痛感する。日本においても「移民」に関わる問題がないわけではなく、また、今後より多くの外国人受け入れが必要になる状況にもある。

日本での「移民」の明確な定義はないようである。平成26年度第4回経済財政諮問会議及び第2回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議¹⁾の席上で議長である安倍首相は外国人労働者の必要性を説きながらも、「移民政策と誤解されないように配慮しつつ」と述べており、「移民政策」には消極的である姿勢が見られた。また、発言からは、ある期間の仕事が終了すれば帰国する人々を「外国人労働者」、帰国を前提としない人々を「移民」として捉えていると推測できる。しかし、当初は帰国を前提としていても、就労や勉強を続けていくうちに、在留資格を変更することによって、永住許可²⁾を取得したり、帰化³⁾したりすることを決意し、結果として「移民」となる人たちも多いであろう(宮島・鈴木、2014)。

本研究で「移民」としてインタビューに答えてくれた二人の男性は、こうした結果として移民となった人たちである。約17年前に中国から来日し、大学の日本語別科研修課程に入学し、期せずしてその後、永住許可や日本国籍を取り「移民」となった。本研究は政策的な議論をするものではなく、17年間の彼らの接触場面の中で、どのような経験が移民となる道を選ばせ、またどのように彼らがそれぞれインターアクションを行ってきたのかを、言語を中心として考察していくものである。

2. 先行研究及び本研究の視点

渋谷(2010)は日本語に関わる移民言語(移民日本語変種)の研究を4タイプに分類している。一つは日系アメリカ人や日系ブラジル人、あるいは長期・短期滞在者や海外に移住した日本人の使用する日本語変種に関する研究、二つ目は韓国や台湾などの海外に移住した日本人が残した日本語変種(残存日本語)に関する研究、三つ目が留学生などの日本滞在者が自国に持ち帰った日本語変種に関する研究、四つ目が在日コリアンや在日中国

人などの永住者、海外からの就労者、教室で学ぶ日本語学習者など、日本に移住してきた移民の日本語変種に関する研究である。

本研究はこのうちの4番目のタイプに含まれる。しかし、佐野(2007)や長友(2005)の研究のように、移民を日本語学習者として捉え、日本語習得を前提として移民の会話データを収集・分析していくという方法はとらない。日本語のみならず中国語などの言語規範や社会言語規範を日本社会で生きていくために必要な「言語リソース」として捉え、その習得や保持、その使い方を考察対象とする。

先述の渋谷は移民言語が形成される要因として、接触する言語間の系統的關係などの言語内的要因と言語外的要因を挙げている。後者はさらに言語集団間のマクロレベルの要因と個人間インターアクションであるマイクロレベルの要因に分類される。

また、第二言語習得研究において Acculturation Model の提唱者である Schuman (2013) は、移民の第二言語習得に与える影響として、移民グループと目標言語グループ間の関係に関わる社会的変数と、個人の情意要因に関わる心理的変数の二つの変数を挙げている。

さらに李・田中(2011)も言語そのものの研究ではないが、移民の文化変容 (acculturation) の研究を集団レベルのものと個人レベルに分けており、特に心理学の分野では個人レベルの研究が精神疾患などとの関係で考察されていると述べている。

このようにいずれも、移民の接触場面で生起する第二言語習得、移民言語形成、文化変容の研究は集団を対象としたマクロレベルと個人を対象としたマイクロレベルの二つに分けられている。本研究は二人の移民の個人としての接触場面経験をデータとするので、マイクロレベルの要因について言及することになる。集団や政策を含むマクロレベルを中心とすると、接触場面での現実の問題や解決行動が見えにくくなる可能性があるが、本研究では国家間の関係などが言語リソースの管理に影響を与えていると思われる場合には簡単に確認する。

すなわち本研究では、二人の移民のマイクロレベルの接触場面において、日本社会で彼らが生活していくために、日本語や中国語などの習得や保

持、さらにその使用を含む言語リソースの管理をどのように行っているのか、またその管理に影響する規範や規範の変容について、二人の約17年間の接触場面経験の過程から考察を行っていくものである。なお、言語以外の社会文化的知識がリソースとなる場合も適宜言及を行うこととする。

3. 被調査者のプロフィール

本研究の被調査者2名は中国語母語話者であり、2015年10月にインタビューを行った時点で約17年間の在日歴がある。また、留学時の所属機関や専門が同一であり、両者とも別々の製造会社ではあるがエンジニアとして現在働いているなど、似通った特徴を有しているので分析においては比較しやすいと思われる。この二人をAとBと呼び、以下に簡単なプロフィールを列記する。

〈Aのプロフィール〉

出身・年齢・性別	中国遼寧省出身・44才・男性
来日時期	1998年春(25才で来日)
在日期間	17年7ヶ月(2015.10時点)
家族	来日2年前の1996年に結婚しており、現在は中学1年の息子と小学2年の娘がいる。妻はAに半年遅れて来日している。子供は二人とも日本生まれで、日本人と同様の幼稚園、小学校、中学校に通っている。子供は2011年東日本大震災の際に1ヶ月ほど中国の実家に滞在しており、その後も2回ほど中国に短期間滞在している。現在は一戸建てを購入し家族四人で暮らしている。
来日前の仕事	高校卒業後4年間現地の化学工場に勤務
来日理由	母親が中国残留孤児であった高校のクラスメートが、当時日本で生活をしており、日本に来ないかと誘われた。また、Aの父親の職場の建物が日本人によって建てられたものであったり、祖母が日本人と一緒に働いていた経験があったりしたこと、学校での反日的教育はあったものの、比較的日本に対していい印象を持っていた。来日に当たって自分の貯蓄だけではなく両親からも借金をしている。

移民の言語リソースにおける管理とその変容

来日後の学歴	T 大学日本語別科研修課程 (1 年半)、同大学工学部電子工学科 (4 年)、同大学院 (2 年) と進学し、卒業後就職した。
勤務先	東証 1 部上場電子機器メーカーの子会社に 2005 年に入社し、現在は入社 10 年目で、グループ・リーダーとして働いている。
その他	2009 年日本国籍を取得し、現在は日本風の名前に改名している。

〈B のプロフィール〉

出身・年齢・性別	中国北京市出身・39 才・男性
来日時期	1999 年春 (A の 1 年後、20 才で来日)
在日期間	16 年 7 ヶ月 (2015.10 時点)
家族	来日時は独身であり、2006 年に日本人女性と結婚。子供はいない。
来日前の仕事	2 年間会計の仕事に従事。
来日理由	B の親友の兄や叔母が日本にいて、日本の写真やビデオを見せてもらうことがあり影響を受けた。また、以前から日本のゲームや電子機器、伝統的な日本文化に興味を持っていた。
来日後の学歴	A とまったく同じで、T 大学日本語別科研修課程 (1 年半)、同大学工学部電子工学科 (4 年)、同大学院 (2 年) と進学し、卒業後就職した。
勤務先	東証 1 部上場ゴム製品メーカーに 2006 年に入社し、現在は入社 9 年目の中堅管理職である。
その他	2011 年永住許可取得

両者とも日本での最初の所属先は T 大学日本語別科研修課程 (以下、別科と略) であり、二人とも日本語未習のまま来日している。1 年遅れて B は来日しているが、それ以来二人の友人関係は続いている。A が来日した当初の別科生総数は 96 名、そのうち中国人留学生は 66 名で最も大きなグループ (B の来日時は総数 99 名、中国人留学生は 62 名でほとんど変わらない⁴⁾であった。

T大学の別科は基本的に同大の学部・大学院への進学を目的としている者だけが入学を許されるが、必ずしもすべての学生が学部進学を果たせるわけではなく、まして大学院、就職と順調に進み、現在安定した生活を送っている彼らは、ある意味当時の別科生にとっては一つの理想的ケースと言えよう。

ちなみに筆者は兩名の日本での最初の日本語教師であり、彼らとは卒業後も年賀状の交換を行っていたので、彼らの進路や消息については把握していた。また、Bに関しては大学二年生時に留学生の生活状況調査で聞き取りを行っている⁵⁾。

4. 調査方法と理論的枠組み

4.1. 調査方法

本研究はAとBの各時代の生活環境や接触場面での言語にまつわる意識やエピソードを集めようと考え、個別にインタビューを行った。ただ、兩名とも来日後すでに約17年が経過しており、かなり印象的な出来事しか思い出せないであろうことは推測できた。そのため、兩名の家で写真や飾りなどから過去の具体的なエピソードを想起してもらう方策を考えていたが、残念ながらこれは実行にはいたらなかった。そこで、「来日前」「別科在籍中」「学部在籍中」「大学院在籍中」「就職後：国籍／永住許可取得以前」「国籍／永住許可取得後」という六つの時期に分類し、それぞれの時期における次のような項目についての意識や問題についてあらかじめ思い出してきてほしいという依頼をした。その項目には日本語の文法や発音、待遇行動、書き言葉、話題、パラ言語、日本語以外の言語に関する問題、日本人側の言語使用、家族の言語使用に関わるものが含まれる。

筆者と彼らが旧知の間柄であったため、言語以外の様々な出来事が言及されることが多かったが、基本的にそれを遮ることはせず自由に話してもらい、その話の中から具体的なコミュニケーション行動について質問していくようにした。したがって、インタビュー形式は半構造化インタビューと言える。

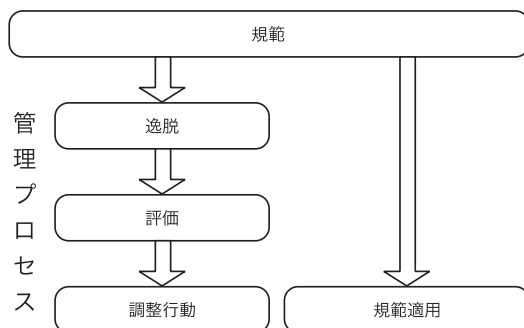
インタビューは、両者の仕事帰りの時間にそれぞれ都合をつけてもらいできるだけ静かな場所を予約し、会食をしながら実施した。実施時期は2015年10月、インタビュー時間は概ね1時間半～2時間であった。また、録音機器の使用を両者の許諾を得て使用し、データ収集後は文字化した上で、補充したい情報は後日メールで確認した。

4.2. 理論的枠組み

本研究では日本語や中国語などの言語リソースの習得や保持のために取られた行動など、言語リソースの使用に関わるエピソードや意識を中心に収集していった。言語リソースの習得や保持のために何らかの行動をとることは、ある言語が不足していたり消失していくことを、問題であると否定的に「評価」し、その問題を解決するための「調整行動」をとったと捉えられる。この問題調整行動と、その背後にある「規範」を明らかにするために、言語管理理論の管理プロセスを利用することができよう（図1参照）。管理プロセス（Jermudd & Neustupný, 1987）とは何らかの規範からの逸脱が出发点にあり、否定的評価から調整行動に至るまでのプロセスを指す。図1で言えば左側の矢印の流れがそれに当たる。

しかし、接触場面においてどのような規範が働いていたかを知りたくても、問題が発生しない場合や、規範からの逸脱と認識されずコミュニケー

図1 管理プロセスと規範がそのまま適用される場合



ション行動が行われている場合には管理プロセスを適用することができなくなる(柳田, 2015)。この場合は図1の管理プロセスの右側にある矢印に該当するケースであるが、この場合でも十分な会話の分析とインタビューによって、その背後の規範意識を特定することは可能となる。加藤(2010)は、フォローアップ・インタビューの方法の一つとして、接触場面と母語場面を適宜比較させることによって、あるコミュニケーション行動が接触場面に特有な規範に則ったものであったことに被調査者が気づく場合があることを指摘しているが、本研究でも必要に応じてそういった質問方法をとる。

また、本研究の被調査者は約17年間も日本に滞在しており、当初の規範に何の変容も見られないということは考えにくい。管理プロセスは常に規範に戻るような管理のみを想定しているのではなく、規範そのものが変容する場合も想定している。加藤(2010)は規範が変容する要因には基底規範に含まれる規範自体が変容する場合と、規範の適用のされ方が変容する場合の2種類あることを指摘している。

本研究では、規範からの逸脱と問題発生や調整行動に関わる意識やエピソード(図1左側)と、規範をそのまま適用した日常の言語行動に関する意識やエピソード(図1右側)の両方を考察し、二人の移民がどのように言語リソースの管理を行ってきたか、また規範はどのように変容してきたのかについて、その過程と多様性の分析を行っていく。

5. Aの言語リソースの管理に関する考察

5章、6章では、AとBの接触場面を別科時代、学部時代、大学院時代、就職から現在までの四つの時期に分割し、言語リソースの管理について考察する。なおAとBのインタビューにおける発話の引用部分⁶⁾は、それぞれ〈A-1〉〈B-1〉などと番号を振っていく。

5.1. Aの別科時代：1998年～1999年

日本語未習のまま来日したAの言語リソースの中では、当然中国語リソースが最も有効に利用できるものであった。また、当時の人的ネット

ワークは別科の教員と学生、アルバイト先の日本人、日本に住んでいる中国人の友人、そして半年後に来日した妻であった。

日本語リソースは大きく不足し、実用的ではなかったが、別科の授業と宿題をこなすだけで、取り立てて特別な調整行動はみられていない。つまり、日本語のリソース不足を問題とは強く感じていなかったと言える。この時期のAは勉強よりもむしろアルバイト重視の生活であった。そのため、授業に遅刻したり、早退したりすることが多かった。

〈A-1〉「当時の留学生の選択肢、アルバイトだけをする、勉強だけでアルバイトをしない、勉強もしてアルバイトもする。お金をためたら勉強やめて国帰ろうと、それは一つの選択肢で、もう一つの選択肢は勉強するだけで、それは覚悟しておけと。勉強できるならいいが勉強できなかったらどうするの。借金して、そのあと死ぬしかないですね。」

筆者もこの時期の中国人別科生にはアルバイトをしなければ生活できないという者が多かったことを記憶している。Aはこの時期にクラスメートと何日寝ていないかを比べ合ったりしていたとも述べている。また、4、5年で国に帰るという計画をたてており、短期ではないもののこの滞在期間も日本語リソースを本気で習得しようとする規範意識を抑制していたものと考えられる。

この規範意識を変容させる原因のひとつが、アルバイト先での日本人との出会いであった。当時、Aは近隣の自動車関連製品を製造する町工場でアルバイトをしていた。ここを見つけるまでにわずかな日本語リソースを使って職探しを試みているが、結局役に立たず中国人の友人からの紹介で職を得ることができたという。工場内はすべて日本人であったため、日本語リソースは最低限必要であったが、話す内容が限られていたため、また作業内容は身体行動を伴って伝達されていたため言語問題はほとんど生じなかったと述べている。

〈A-2〉「たまにことばが分からないときがありますが、いちおう町工場な

んですよ。ことばはそんなにたいしたことばはなくて、あとは目の前でやってくれば、動けばすぐ分かるんじゃないですか。ことばは、まあ、困るときは少なかったんですよ。」

このように工場内でのコミュニケーション問題は少なく、日本語リソース不足をそれほど実感することもなかったので調整行動も生じなかったのであろう。また、遅刻や早退に厳しいT大別科のルールにあまり従っていなかったのは、借金を返すという規範が強く活性化していたので別科の社会文化的規範があまり受容されず、調整行動に至らなかったのであろう。別科での授業の教え方に関しても中国での教えの方が厳しくてよかったと当時考えており、この点からも自国の社会文化的規範を主に適用させた行動をとっていたと推測できる。

このようにこの時期は日本語リソースの管理は授業以外ではあまり見られず、借金を返すという規範に沿ってむしろ中国語リソースの管理が多く行われていた。

5.2. Aの学部時代：1999年～2003年

彼は理系科目が得意で、別科から工学部に進学する。学部時代のネットワークは、別科時代のネットワークに学部の同級生や教員が加わるがそれほど親しくなることはなかった。

この時期はAの日本語リソースに関する意識や日本の社会文化的規範に対する意識が大きく変わった時期である。2000年頃に彼は交通事故に遭っているが、その時のアルバイト先の人々の援助について次のように語っている。

(A-3)「交通事故があったんですよ、2000年前後か。町工場でみんなが協力してくれて、その山を乗り越えたんですよ。アルバイト先で労災保険とか、アルバイトなのに労災保険に入れてくれて、ちゃんと保証してくれて、やっぱり他の会社だと、そんなにはないと思う、日本で。その時のその町工場の家族みたいのが(帰化を考えた要因として)一番大きいんじゃない

ないかな。」「学校がある時は7時までなんですよ、あの会社は。私は学生だから昼は勉強しないといけないから、もうやめるしかないね、と社長に言ったんですよ。—中略—社長はお前大変だから、来てくれよと。5時でもいいから来てくれ。5時に来て7時に終わる。1日2時間しかやれないですね。でもその時は大きかったですよ、あのお金は。」

交通事故以前の別科時代にも土・日に一人で仕事をさせてもらっていたようで、Aはこの工場の社長に非常に感謝をしている。しかし、皮肉にも中国からの安い製品にシェアをとられ、この工場は彼が大学3年の時に倒産してしまった。この後、製パン工場で大学院卒業までアルバイトを続けるが、ここにはあまり行かなかったということである。

また、大学3年の時に第一子が誕生しており、交通事故のことも含めて、学部時代に教えてもらった日本語教員に何度か相談をしに行っている。このときの教員の親身な対応も彼に影響を与えている。こういった接触経験を通して、Aは「日本でずっと生活したい」と思うようになり、「一気に真面目になった」と述べている。

この二人の日本人との接触経験は、彼にとってはこれまで持っていた日本人に対するステレオタイプあるいは期待から逸脱をするものであった。この期待からの逸脱は肯定的な評価を伴うものであり、日本語リソース習得への規範意識が活性化し、同時に日本の社会文化的規範の習得や専門知識を習得しようとする規範の活性化にもつながった。その結果として国費奨学金を獲得したり、卒業時には優秀な学生とし表彰されるまでになっている。さらに子供には必ず日本語で話しかけるようにしていたと述べており、日本語リソースに関する意識の変化が子供に対する言語リソースの管理にも影響を及ぼしている。

この時期の状況はBerry (2005) の「同化」⁷⁾にやや近いと思われるが、日本人との交流はあまりなく、このことは彼にすでに家族がいたことや彼自身の性格によるのかもしれない。

5.3. Aの大学院時代：2003年～2005年

この時期のAは引き続き勉学に集中する日々だったようだ。大学院での指導はかなり厳しかったようで、現在の勤務先からは卒業前に内定をもらっていたものの、指導教官からは「やってもやってもだめ」と言われる状況で、修士論文が終わるかどうか心配だったと述べている。Aはこの指導教官が非常にこわかったと述べているが、日本語のチェックも指導教官がしてくれるなど、その指導のあり方に否定的評価を感じてはいない。むしろ、学部内の社会文化的規範に則って精一杯修士論文完成を目指していた時代だと言える。

また、学部時代の節でも述べたが、大学3年時に生まれた第一子には引き続き日本語で話しかけており、これは子供が小学校に入るころまで続けられた。Aはこの時期から日本の永住許可を取りたいと考え始めるようになる。

5.4. Aの就職後から現在まで：2005年～2015年

入社した2005年当時、中国では反日デモが盛んであり、また2010年には尖閣諸島問題が起これり日中関係は悪化しているが、そういった政治レベルの問題がAの言語リソースの管理に影響することはなかった。むしろ経済大国となった中国との経済レベルでの関係が、彼の言語リソース管理に大きく影響を及ぼしている。

特に2009年は彼にとっては重要な年で、第一子の小学校入学、日本国籍取得、職場の配置転換の三つがあった。したがって、まず5.4.1.では2005年から2009年までについて、5.4.2.で2009年以降の職場での言語リソース管理について、5.4.3.で2009年以降の家庭での言語リソース管理についてそれぞれ考察する。

5.4.1. 2005年から2009年まで：日本国籍取得の直接的原因

就職後からこの頃までの彼の言語リソース管理のあり方に大きな変化はなかったと思われる。日本国籍を取得した間接的原因は学部時代の二人の日本人との出会いがあったが、直接的には2009年の第一子の小学校入学

がきっかけとなっている。

〈A-4〉「(子供が小学校に)入る前だったんですよね。そうするとお父さん、うち名前変じゃないのと、なぜ〇〇とよむんですか、その時は帰化しようかと思ったんです。帰化して名前を変更して、普通に日本人として生活していきましようという決心というか、そうですね、やっぱり子供のためです。」

先述の通り子供には日本語で話しかけるという調整行動が小学校入学前までとられていたが、次に述べる職場の配置転換によって、彼の言語リソースの管理に再び変化が生じる。

5.4.2. 2009年以降：職場での言語リソース管理

Aはこの2009年に技術サポート部門と呼ばれる部署のアジア担当に配属され、現在も同じ部署で働いている。これ以降、彼は月に1、2回、台湾、中国、韓国へ出張している。台湾や中国に行けば当然中国語でコミュニケーションをとる。中国経済の発展とともに、この会社の半分以上の利益が中国からのものとなり彼の中国語リソースもその重要性を増していった。彼が現地の客とコミュニケーションをとることで、様々な問題がスムーズに、また迅速に解決するので、彼は会社から評価されていると感じている。

〈A-5〉「日本人と中国人が英語でやり取りするのはわからないところがいっぱいある。ですから30分の話は私なら5分ぐらいで終わる。向こうは30分で解決できなくて(私がでていく)、そのような場面が何回かありました。」

このことは、これまで中国語リソースの活用を抑え、子供に対しても日本語で話しかけるほど日本語リソースに重点が置かれていたものが、再び中国語リソースを再活用する場が現れたことを示しており、日本語も中国

語もできる彼にとっては大きな自己実現につながっていったと思われる。また、言語リソースのみではなく彼の持つ中国の社会文化的規範も大いに役立ち始める。

〈A-6〉「中国の文化は分かっているからこれはこうじゃないと危ないよと言ったことは何回かあったんです。中国に仕事をしにいて、仕事がうまくいかないときがある。2週間以内に帰らなければいけない。私、見たときは1週間で帰れるんですけど、日本人だと帰れないんですよね。」

一方、日本語と中国語以外にも英語リソースを活用しなければならない場面も現れた。中国人とメールのやりとりをする時、他の日本人にCCで送る場合には、英語を媒体としなければならない。話し言葉での英語使用は韓国に出張をする際にもあるようで、日常会話程度なら話し言葉で、それ以上になった場合はインターネットなどの翻訳機能を利用しながらコミュニケーションをとるそうだ。その他、イギリス支社の現地イギリス人社員とのメールのやりとりにも英語リソースを使用すると述べている。インタビューでのコメントにはなかったがおそらく元々英語は堪能ではなかったので、英語リソースを習得するための調整行動も2009年以降行われていたのではないかと推察される。

もちろん社内のコミュニケーションでは日本語リソースが必要不可欠なものとなっている。特に報告書などの作成では言語的正確さが要求されるので、母語話者に確認を依頼するという調整行動が見られるようになった。こういった教師以外の母語話者を使った他者調整行動は学部や大学院時代を通しても見られなかった戦略である。

〈A-7〉「日本語の(チェック)だけなら、うちの後輩に分けて、チェックしてもらおう。日本語は問題ないはずですよと言われてたら、さらに課長に方向性をチェックしてもらって、最後に部長の前で発表するとか。私のやり方はそうなんですよ。」

ただ、後輩の日本人にチェックを頼む場合、相手が母語話者であっても簡単に従うことはなく、その場合は他者調整が容易に進まないこともあるようだ。

〈A-8〉「ちょうど昨日なんですけど、〇〇のお客さんから指摘があって、私が調査したんですけど、その企画書があるんですよ。『その企画書によるとこうなりますよ』って、というのは日本語的には正しいでしょう？ 後輩にレビューしてもらったら後輩が、『よると』はちょっと、一中略一『従い』、『企画書に従い』の方が強い（と指摘された）。きのうあった。そうなんだって。『よると』は先生から教えてもらった。それは正しいですかね、日本語は？ だいたい同じですよ？ ああそうなんですって。たまには先輩に言われたら、そうしますって、後輩に言われたら、なんで？（笑い）」

これまで見てきたように来日直後は中国語リソースが優先され、学部時代には日本語リソースの習得や使用を重視する規範意識が強くなり、逆に中国語リソースを使用しようとする意識は抑制されていた。しかし、2009年以降は英語も含めた三つの言語リソースが三種三様の場面で有効に活用される状況になった。言語リソースの観点だけから見ると、自文化とホスト文化の二つだけを視野に入れる Berry (2005) の「統合」の状態よりも複雑になっている。現在の A の状態は有能な技術者、社員として会社業務を遂行しようとする規範意識のもと、複言語リソースの管理を適切に実行していると言えるだろう。

5.4.3. 2009年以降：家庭での言語リソース管理

子供が小学校入学前までは日本語で話しかけていたが、現在は子供に対して意識的に中国語で話しかけているという。ただし、子供の方は日本語で返してくるそうだ。A は自分も中国語と日本語を使っているし、中国の発展はめざましいので、子供にも両言語を使ってもらいたいと考えている。つまり、これまでの子供に対する言語リソース管理に関して、日本語

リソースの管理にのみ向けられていた規範意識が、複言語リソースの管理に方向転換したということである。

また、子供たちは2011年の大震災の折には中国に一時滞在しており、日本の状況に対する不安感も上記の意識変化をもたらしているのかもしれない。

5.5. Aの将来計画

職場での現在のAは、三つの言語リソースを場面に応じて適切に使い分ける複言語話者として捉えることができる。ただし、それは彼が偶然それぞれの言語リソースを有効に活用しなければならない環境にいたためであり、必ずしも最終的な到達点とは言えない。

〈A-9〉「(国籍を取ったので)これは日本で生活するしかないなというのがある。難しいこともあるけど、まわりのコミュニティがなくても生きられるんじゃないですか、日本では。それは最低限の生き方はできるんじゃないかと思う。中国はコミュニケーションがなければ本当はだめなんです。生きられないぐらいです。」

〈A-10〉(定年退職をしたらどうするかという質問に対して)「とりあえず定年までは日本で生活します。もしかしたらひまなときに中国に行ってもいいと思う。」

A-9、10のコメントからはたとえ日本にいても日本人コミュニティへの参加はあまりしないであろうという意識や、定年退職後の居住地に関しても若干逡巡している様子が見られる。日本人コミュニティに参加しないのは問題であると言っているのではないが、現在の彼の言語リソース管理から見られる複言語・複文化的な様相は職場環境の結果であり、その環境が変われば再び言語リソースの管理のあり方は変容することが予想される。

6. Bの言語リソースの管理に関する考察

6.1. Bの別科時代：1999年～2000年

今回のインタビューで筆者が久しぶりにBと話した第一印象は言語的にも社会文化的にも40歳前後の日本人男性と何ら変わらないというものであった。しかし、彼も日本語未習のままAに1年遅れて1999年春に来日し、最も下のクラスから日本語学習を始めている。彼にとってもアルバイトは日本での生活上、欠くことができないものであったが、彼がアルバイトについて語るときはAとは異なる視点で話をする。

〈B-1〉「(弁当工場の)アルバイトして結構よかったのは、僕はしゃべり好きなので、日本人の方々とずっと仕事中でもしゃべっていた。汚い日本語なんですけども、ずっとしゃべって、その中で間違えたりとかは全部指摘してくれるし、発音がおかしいときには言ってくれるし、ある意味自分がしゃべらないと絶対うまくならないというのがわかったんで、—中略—ここまでしゃべれるようになったというのもそういうやり方というかコミュニケーションをとる一つの方法とも言えるんじゃないかと思います。」

上は彼の日本語リソース習得のための調整行動であるが、次のコメントはそういった言語リソース管理のための日本人とのネットワークが強固であったことを語っている箇所である。

〈B-2〉「そこは全員日本人なんですけども、—中略—アルバイトさんはみんな仲がいいんですけど、社員がみんな厳しいんで、そうするとみんな社員さんに向けて、お互いがちょっといやな感じになると全部社員に発散しちゃうんで、アルバイト同士が非常に仲がよかったんです。」

このようにBもアルバイトと別科の授業の繰り返しの毎日であったろうが、日本人とのネットワークを広げ、日本語リソースを習得するための場として積極的に活用していたことが分かる。この傾向はBの言語適性な

ど、内的要因によるところもあるであろう。

6.2. Bの学部時代：2000年～2004年

無論、Bも中国人とのネットワークを持っていたが、別科時代に引き続き日本語母語話者とのネットワークを活用し、日本語リソースを習得しようとする規範意識が活発であった。

〈B-3〉「大学に入って、基本的に日本人の学生となるべく友だちを作るように自分でしてたんで、当時サークルも入っていました。アジア文化というサークルなんですけども、〇〇先生がやっていた学部の学生さんと一緒にやっていたんですけど、年2回ぐらい飲み会行ったり、年2回ぐらい旅行行ったりしたんです。」

また、BもAと同じ学部出身であることから、両者とも基礎実験クラスという授業で、同級生と共同で実験をし、レポートを提出するという課題を行っていた。Bは三人の日本人学生と合宿に行ったり図書館に行ったりしながら勉強しており、勉強以外でも麻雀をしたりといった接触場面を経験している。筆者は先述の通り当時の留学生たちの接触場面調査を行っており、このBの接触場面経験を確認している。ところがAの方はグループのメンバーが、彼の他は中国人一人とフィリピン人一人という構成であったため、第二言語習得の観点から考えると、あまりいい環境ではなかったと言える。

また、Bは学部の友人との接触場面において、場面によるスピーチスタイルの使い分けに気づいたこと、そしてその習得した社会言語的規範の使用に関して次のように語っている。

〈B-4〉「最初は敬語で話していたんですけど、なぜなら別科では基本的に敬語を話さないと言われてるんですけど、ただ大学に入るとある意味みんな同期なんですよ。—中略—そこを敬語を使うと周りの変な感じされるんで、何回も、いいよ別に敬語じゃなくても。そこで、もう初めて、

普通に敬語じゃなくて普通に友だちことば、話すようにはなった。」

このように彼の日本語リソースの管理に関する記憶はかなり鮮明であり、当時かなり意識的に調整行動を取っていたことが推測できる。また、自分自身の日本語習得がかなり進んでいることを実感した時期についても次のように述べている。

〈B-5〉「最初は日本語、やっぱことばをいくら聞いても完全に理解するのは時間がかかるんですけども、その時期が非常に重要なんですけども、で、1年半でやっと耳が慣れるというのが分かったんです。—中略—昔は聞いてなにを言っているのかそこまで理解していなかったんですけども、1年半を過ぎたところでテレビのドラマ見てもちゃんと自分の(?)、日本語が自然に入るようになってきたんで、—後略—」

インタビュー中の彼の話には中国語リソースや中国の社会文化的規範との葛藤はほとんど現れなかった。インタビューの内容だけからすると、日本人とのネットワークだけが非常に活性化しているように見えるが、中国人ネットワークも維持されていたと思われる。ただ、意識的な管理プロセスが日本語リソースに関わるものだけであったということかも知れない。4年生になると初めて中国語リソースを使ったアルバイト、中国語教師を始める。そこで知り合った日本人学生が後に彼の妻となる。

6.3. Bの大学院時代：2004年～2006年

大学院に入っても引き続き、Bには日本語リソースの管理が目立つ。この時代には修士論文執筆のため論文の書き方をインターネットで自学自習するという調整行動が見られた。

〈B-6〉「自分で卒論(修論)書かなければならないんで、そうすると卒論の書き方とかも全部ネットからいろいろ調べました。—中略—結構苦労しました。」

また、この時期に日本語能力試験 N1 に合格している。また、学部4年生の頃に知り合った女性との付き合いもあり、日本語母語話者とのネットワークは一貫して活発であったと言える。

6.4. Bの就職後から現在まで: 2006年～現在

就職をして4年後の2010年に尖閣諸島問題が起きている。Aと同様、Bの場合にも国家間の問題がマイクロレベルのコミュニケーションに影響することはほとんどなかったようだ。ただ一度、年配の社員の中に「喧嘩を売ってくる」ような人がいたが、コミュニケーションをとらない、無視するという対応を取ったとしている。Bは多くの日本人を知り日本の文化を知っているから対応できたと言っているが、このことは多くの日本人はマクロレベルでの出来事とマイクロレベルでのコミュニケーションを使い分けられていることを分かっているために大きな問題として捉えなかったということを指している。

Bは2006年就職後すぐに結婚、2011年に永住許可を取得しているが、いずれもこの前後で言語リソース管理のあり方に異なった様子は見られないので、この章では6.4.1.で職場の言語リソース管理、6.4.2.で家庭内の言語リソース管理について考察する。

6.4.1. 職場での言語リソース管理

就職後のBの日本語リソース管理には、会社でのパフォーマンスを向上させようとする規範意識の影響が見られる。彼に社内でのコミュニケーションにどのような問題を感じるかと質問したところ、異文化間の相違から来る問題ではなく、個人間の相違から生じる問題をどのようにリーダーとして対処するのかという、一会社人としての問題が語られた。

〈B-7〉「昔はプロジェクトの中に入って、いろいろプロジェクトリーダーをやっていて、そんなかで五人ぐらいいて、動かない人もいるんですけども、じゃあ動かない人をどうやって動かすのかを自分なりに結構考えたんですよ。彼らが動かないんじゃなくて彼らの特長を生かして、もっと物

事が進まないと彼らもおもしろくないし、こっち指示側もおもしろくないし、喧嘩するばかり、一後略一

また、彼は日本語リソース習得のために暇な時間があれば常に読書をするようにしているという。これは日本語母語話者の言語規範を習得しようという目的も持つが、同時に社内での自分のパフォーマンスを向上させようとする規範意識に根ざした調整行動でもある。

〈B-8〉「日頃できるだけ小説を読むように努力しています。一中略一 文章の書くパターンとか、あ、ここうまいなと非常に感じてて、じゃあ今度自分で使ってみようと、そういう気になるし、例えば一番苦手の助詞の使い方とか、読んでるとだんだん慣れてくるんです。あと会社の中でも文章がうまい人がやっぱよく本を読むというのが非常に分かったんで、コミュニケーションが取れない人はそういうの一切やらない人が多かったんです。」

彼の言う「コミュニケーションがとれる人」とは、プレゼンテーションやレポートで、言いたいことを明確に上手に伝える能力がある人のことを指す。そういう人は読書量が多いことに気づき、自分もそうなるように調整行動しているということである。つまり、読書自体も会社でのより良いパフォーマンスを求めようとする規範意識に沿って行われた調整行動であると言える。

また、Bは言語リソースだけではなく「本音と建て前」という日本の社会文化的規範を認知し、否定的に評価しながらも、自らの基底規範に受容していると述べている。

〈B-9〉「友だちの中でも建て前と本音があって、会社に入ってからそれをもっと強く感じたんですよ。一中略一 例えば面と向かって喧嘩していることはないです。で、実際お酒飲んだときに、まあ、いろいろ話を聞いたりと、実はあいつは大嫌いとか、そういうようなことが結構あったん

で、そこをすごいギャップ感じたんです。—中略—(現在は)そういうスタイルにはもう慣れていて、自分もそうしています。」

なお英語リソースに関してはBも会社からTOEICのスコア向上を指示されているが、現在は英語教室内だけの管理にとどまっているようだ。

6.4.2. 家庭内の言語リソース管理

Bは家庭内ではすべて日本語を使って妻と会話をしている。しかし、たとえ言語的誤用があっても日本語母語話者である妻による他者調整はほとんどないし、彼も望んでもいないようだ。日本人とのネットワークに関しても妻を介した日本人の知り合いが多く、そのネットワークの中では「偽中国人」と呼ばれているという。妻とは旅行に出かけることも多く、家庭は言語リソースの管理というよりも、むしろ日本の社会文化リソースを管理する場として大いに役立っているようだ。

〈B-10〉「やっぱ、もう一つぼくが日本人理解したのは、嫁のおかげなんですけれど、嫁さんの友だちはみんな日本人で、嫁さんの友だちの方がぼくより多いんですよ。社交的なんです。遊びもほとんど嫁の友だちと遊ぶんです。あと、嫁がもう旅行が大好き。日本全国どこでも回るんです。そんななかで日本人とのふれ合いもそうですし、ほんとに日本の文化も自分で体験しながらできている。非常におもしろいですね。」

以上見てきたようにBは日本の社会文化的知識が豊富で、日本語リソース管理に関しても積極的である。ところがBが永住許可を取得したのは2011年と若干時間がかかっているように見える。彼には日本人配偶者がいるので、永住許可を通常よりも早く取得することができたはずだが、取得は結婚後(就職と同年)6年目のことだった。2011年は東日本大震災の年であるがこのとき帰国は考えなかったかと質問したところ、「正直帰国を考えなかったわけではないが、家族のために残ることにした」と言っており、妻の祖国を簡単には見捨てられないと感じたのであろう。Bは永住許

可を取ったのは、3年ごとのビザの更新が非常に面倒だからと述べているが、震災の体験が逆に永住許可取得の背中を押した可能性もある。

6.5. Bの将来計画

国籍を取っていないこともあり、両親次第で帰国もありえると考えている。また、子供が生まれた場合に、どちらの国籍を取るかはその子の判断に任せたいと考えているし、また言語に関しても中国語と日本語の両方が操れるようになってほしいと思っている。Bが今のところ国籍取得を考えていないのは、Aが子供の学校生活に配慮する必要があったような差し迫った必要性を持たないためであろう。また、現在は妻と共通の趣味もあり、会社の仕事もおもしろく非常に生活に満足しているので、あえて在留資格を変える必要もないのかもしれない。

少なくとも現段階におけるBの日本語リソース管理の積極性や日本の社会文化への好奇心、日本人とのネットワークの多さから見ると、「同化」(Berry, 2005)に近い状態なのではないかとも感じられる。しかし、彼がもしAのように中国語リソースも必要とする職場であれば当然複言語話者として活躍するであろう。そうなれば中国語リソースの管理や中国の社会文化的規範の使用もまた顕在化し、今度は「統合」に近いと映るかもしれない。いずれにしてもBの場合も仕事や家庭や両親の状況によって言語リソース管理は変化していく可能性がある。

7. まとめ

ほぼ、同時期に中国から来日し、多くの共通点を持ったAとBであったが、彼らでさえ約17年間の言語リソース管理のあり方には大きな違いが見られており、日本に長く住む外国人を一括りに「移民」というラベルを貼って見てしまうことはできないことが分かる。

Aの言語リソースの管理は中国語リソースを優先する管理から始まり、二人の日本人との出会いや子供の教育のために日本語リソースを優先する管理へと変化し日本国籍取得に結び付く。そして現在は与えられた職場のなかで、日本語、中国語、英語の三つの言語リソースをそれぞれ有効に活

用している。この複数言語のリソースの管理は有能な社員であろうとする規範意識に裏打ちされている。この管理の仕方は家庭にも影響を及ぼし、子供に話しかける言語が日本語から中国語に変わり、複言語話者として成長してほしいと望むようになった。しかし、将来定年退職をして現在の環境が変われば、またそれに伴って言語リソースの管理は変わるように思われる。

一方、Bは来日当初から、活発な日本語リソースの管理を行ってきた。これは日本人との人的ネットワークを広げることで実現されてきたものが多く、現在にまで続く調整行動パターンとなっている。就職してからも日本語リソース管理が見られるが、それらに影響を与える規範は、A同様に有能な社員であろうとする規範意識であった。Bは日本人女性と結婚をし、妻を介した友人も多く、現在もネットワークは広がっている。しかし、永住許可を取ったのも比較的遅く、国籍に関してもあまりこだわらないように見える。現在の安定した生活の中で彼にとって重要なことは、中国か日本かではなく、家庭、仕事、両親との関わりの中でどのように行動するのが一番いいかにあるように思われる。

確かにこの二人のように高学歴で、安定した生活を送っている移民ばかりではなく、映画『サウダージ』⁸⁾に登場するような苦しい生活をしている在日外国人も多く存在しているだろう。しかし、いずれにしても本研究の結果で言えることは、移民は環境に応じて様々な言語リソースの管理を行い、時には同化的にみえたり、統合的にみえたり、あるいは周辺化しているように見えるなど、自由に様々な領域を行き来する可能性が高い。Aのように国家間の経済状態がその言語リソースの管理に影響を及ぼしている例もあるが、マクロレベルの政策として同化主義的であるとか多文化主義的であるとかといったタームだけから見ると、その国の移民の状況が一樣に見えてしまい、現実が見えなくなる可能性がある。日本社会がどのように移民を受け入れるかという議論は必要だが、それと同時に移民の存在を一括りにしてステレオタイプを持って眺めることに注意を促す努力も必要である。

移民だけではなく、2015年11月までに1796万人と史上最高を記録した

外国人観光客のなかでも⁹⁾、「中国人観光客」には一様に「爆買い」というラベルが貼られてしまっている。中国人観光客のマナーの悪さも問題にされることも多いが、ある温泉旅館で筆者が行った調査では、テレビ局が中国人観光客の食事のマナーの悪さを取材しようとやってきて、結局日本人よりもきれいに食べている状況を見て困っていた、ということがあった。こういったイメージ操作自体も問題だが、ステレオタイプを持つことはあるグループの多様性を見えなくしてしまうため危険である。ステレオタイプを繰り返し壊すためにはやはり接触場面経験を豊富に持つことが重要であろうが、その議論については稿を改める。

2020年のオリンピック、さらにはオリンピック後においても外国人の訪日は当然増え続けるであろう。その多くは一時滞在者であろうが、本研究のインタビューに答えてくれた二人のように、結果として移民となっていく人たちも増えていくことが予測できる。そういった現状の中で、移民の人たちを一括りに捉えてしまうのではなく、移民の人たちの多様性とその変容を知り、それを多くの人に伝える努力もホスト側の日本に必要なのではないか。

注

- 1) 平成26年第4回経済財政諮問会議、第2回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議議事要旨 (<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkaigi/goudou/dai2/gijiyousi.pdf>)
- 2) 「永住者」の在留資格を持つ在留外国人は平成26年度末で677,019名であり、前年度と比べて3.3%増となっている。また、これは在留資格を持つ全外国人の31.9%であった。(法務省ホームページ http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00050.html)
- 3) 平成26年に帰化申請を行ったものは11,337名であり、そのうち帰化許可者数は9,277名であった。この数は前年度よりも伸びているものの9年前の平成17年と比べると約61%に減少している。(法務省ホームページ http://www.moj.go.jp/MINJI/toukei_t_minj03.html)
- 4) 東海大学別科日本語研修課程50年史編集委員会(2015)『東海大学別科日本語研修課程50年史』参照
- 5) 詳細は加藤(2004)を参照。
- 6) すべてのインタビューの発話文はできるだけ正確に文字化したものを載せる

- が、意味がとりにくくなる文法的な誤りなどは一部修正して載せている。また、筆者のあいづちや質問なども意味がとりにくくなる場合以外は省略する。
- 7) Berry (2005) は移民側が自分の文化遺産や文化的アイデンティティの保持を望まず、主流グループとの交流を望む状態を「同化」(assimilation)、その逆を「分離」(separation)、文化的アイデンティティを維持しながらも主流グループとの交流を望む場合は「統合」(integration)、そしてどちらでもないものが「周辺化」(marginalization)と分類している。
 - 8) 2011年公開の富田克也監督の映画。地方都市に住む在日外国人や日本人の若者たちの姿を描く。
 - 9) 日本政府観光局(JNTO)
(http://www.jnto.go.jp/jpn/news/press_releases/pdf/20151216.pdf)

参考文献

- 加藤好崇(2004)「留学生が経験する現実の接触場面」『日本語教育法概論』東海大学留学生教育センター、269-278頁
- 加藤好崇(2010)『異文化接触場面のインターアクション』東海大学出版会
- 佐野香織(2007)「地域社会に暮らす長期定住外国人の日本語使用実態」『人間文化創世科学論叢』10巻、25-33頁
- 渋谷勝己(2010)「移民言語研究の潮流：日系人日本語変種の言語生態論的研究に向けて」『待兼山論叢』44巻、大阪大学大学院文学研究科、1-22頁
- 長友和彦(2005)「第2言語としての日本語の自然習得の可能性と限界(特集 自然習得による日本語学習)」『日本語学』24巻、3号、明治書院、32-43頁
- 宮島喬・鈴木江理子(2014)『外国人労働者の受け入れを問う(岩波ブックレット No. 916)』岩波書店
- 柳田直美(2015)『接触場面における母語話者のコミュニケーション方略：情報やりとり方略の学習に着目して』ココ出版
- Berry, J. W. (2005) Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, pp. 697-712.
- Jernudd, B. H. and Neustupný, J. V. (1987) Language planning as a focus for language correction. *Language Planning Newsletter*, 8-4, pp. 1-3.
- Schuman, J. H. (2013) Acculturation Model. *The Routledge Encyclopedia of Second Language Acquisition* (pp. 2-4). Routledge.