

経済活動の接触場面から日本語教育を考える

——台湾の日系企業の調査より——

工藤節子

はじめに

日本語学習者の数は国内外合わせて約二三五⁽¹⁾万⁽²⁾いると言われるが、台湾は米国に次いで五番目に学習者人口が多⁽³⁾く、日本語教育が盛んに行われている。日本語との接触は一八八五年から一九四五年まで植民地統治を受け日本語を国語として強制された時代にさかのぼる。戦後は日本語が禁止されるものの、経済活動が活発になるにつれて六〇年代以降徐々に解禁され、八〇年代の後半からは戒厳令の解除に伴いポップカルチャーがなだれ込むように入ってくる。学習環境の広がり手段を調査した国立国語研究所の調査⁽⁴⁾によれば、こうした歴史的、社会文化的背景を反映し

て、台湾では日本語を話す祖父母や仕事で日本語を使う親、アニメやゲーム、ドラマなどの影響を受けて日本語学習を始める学習者が多く、教室はもとより教室の外でもコンピュータなどさまざまなリソースを通じて日本、日本語との接触を広げている。

これらの多様なリソース利用を可能にしたのがインターネットの普及であり、グローバル化に象徴される国境を越えた人やモノの移動であることは言うまでもない。とりわけ台湾を訪れる外国人の中で日本人は最も多く、二〇〇五年一月には台湾を訪れる外国人のうち日本人だけで一〇〇万人を突破した。日台の経済活動も密接であり、現在完成を間近に控えた台湾高速鉄道⁽⁵⁾をはじめ、半導体、電子機器、輸送機器などさまざまな分野でビジネスのやりとりや

提携が進められている。また目覚ましい経済発展を遂げる中国をにらみ、中国と日本を結ぶ中継地点としての位置づけも注目される。現在大学で日本語を学んでいる学生たちは、今後こうした経済活動にさまざまな形で加わっていくことが予想される。

このような歴史、社会文化的な背景をもつ台湾で、経済活動に加わっていく学生たちの日本語教育には何が求められるのであろうか。台湾においては、林〔二〇〇三〕、林・陳〔二〇〇五〕、蔡〔二〇〇四〕が、J.S.P. (Japanese for Specific Purpose) カリキュラム開発としてビジネス日本語のコースデザインについて論じ、武藤・戸辺〔二〇〇四〕が日台のビジネス場面における日本語使用の調査を行っているが、国境を越えた経済活動には言語能力だけではなく、異文化を理解し行動できる能力も求められるはずであり、どのような場面でどのような能力が求められるかを具体的に知る必要がある。そこで本稿では大学生たちの将来の職場の一つとなる経済活動の場に焦点を絞り、そこで展開される接触場面で発生しているコミュニケーション問題および共生に向けた意識の調査から、学生たちに求められる能力の具体像を探る。

一 日本語学習者に求められる能力

(一) 「コミュニケーション行動を支える三つの能力

日本語教育の目標は何であろうか。ネウストプニー〔一九九五〕は国際友情のためになるべきだと言う。日本語は日本と外国の相互理解、日本語の教育は経済関係のみならず政治、社会、文化の相互行動を生み出す道具とならなければならず、そのための能力として、①発音、語彙、文法など文を理解し生成できる言語能力、②言語を適切に使える社会言語能力、③接触場面を含め、その国の社会、文化、経済を理解し行動できるインターアクション能力^①が必要としている。インターアクション能力の前提となる社会文化理解とは「世界での日本人の行動、国としての動向、日本人が種々の社会や文化の問題についてどう考えているかという知識を知ること」であり、ややもすれば対象国の文化を一枚岩で捉えるステレオタイプ化した見方につながりやすいが、この内容は動的、多元的、重層的なものと捉えるべきであり、学習者にとっては自分の目指すべき専門分野に必要な社会文化の理解と行動と捉えるべきだろう。では接触場面とは何か。接触場面とは、日本語を外国語として使っている外国人話者と日本語母語話者の間のコ

コミュニケーション場面であり、このような場面で、外国人の話し手が実際に日本語をどう使っているか、その時どのような社会文化の規範を用いているのか、どのようなコミュニケーション問題が起きているかを分析し、その問題からどう脱出するかを学習者に教える必要があると言っている。では、コミュニケーション問題とは具体的にどのようなものを指すのだろうか。

(二) コミュニケーション問題とは

次に、石井「一九八七」の対人コミュニケーションモデルからコミュニケーション問題の構造を具体的に考えてみたい。図1に示すように、仮に異なる言語話者AとBが話をする場合は、まず双方がわかる言語を選択するが、仮にAがBのわかる言語で話す場合、Aは自分にとって外国語である言語に変換して（記号化）伝えなければならない。この過程ではネウストプニーが言語能力を分けて論じているように、まず音声、語彙、文法といった言語能力がないと意思が伝わらないが（言語能力）、文法的に全く問題ない文を産出して、社会言語能力が十分なければコミュニケーションの展開のしかたの違いに気付かず、意図した行が達成されない場合も出てくる。

例えばAが「謝っている」つもりメッセージを送っても、Bには「言い訳」と解釈されるような例である。ま

た、こうして入ってきたメッセージを、Bが言語的に理解し（記号解釈）その意味を理解した（解釈）後に、反応をなんらかの形で相手に伝えることになるが、例えば、Aが「方針を全体に徹底するためにはプレインストーミングか

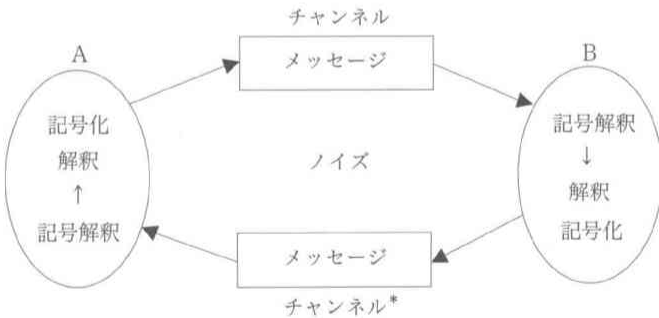


図1 対人コミュニケーションモデル

注：* 言語（音声、視覚的）、非言語（絵、表情、ジェスチャー）など多様な伝達手段がある。
出所：石井 [1987：69]。

ら始めて会議をする必要がある」と考え、暗黙のうちにBにも同じ行動を要求しようとしても、Bがそれを「効率が悪い」と解釈していれば、否定的な反応が送られることもあり、Aが望む解釈をBに期待する場合は、Aの行動理解の鍵になる労働慣習や労働観についてBが知ること、つまりBによるAの社会文化理解が重要になってくる。また、Aの側もBのもつ社会文化規範をあらかじめ知り、相手の理解が得られるような行動をとっていかなければならぬ。

こうした労働慣習や価値観の違いから生まれるコミュニケーションの問題は、アメリカの日系企業における社員の対人葛藤を調べた大淵「一九九三」に見られる。アメリカの日系企業の多くは、構造や運営の面でアメリカの企業システムをとっているが、組織の長である日本人の運営の仕方には暗黙のうちに培われた日本的要素が混じることが多く、解釈の齟齬が生じやすいと言う。例えば責任について、日本人は「同僚のことを考えないで時間になるとさっと帰ったり休んだりする」行為を無責任と解釈するが、アメリカの場合は、階層の各レベルで個人的な責任を重視するため、日本的な社会的責任を期待する日本人駐在員に葛藤を生じることになる。これ以外にも部下へのフィードバックとなる叱責行為の解釈の違いもある。日本の企業で一般に部下を叱るのは発憤を期待し、見所のある人間だけ

らこそ叱るのであり、それは罰ではなく賞賛に近いが、アメリカでは叱ることが相手を傷つけ意欲を失わせる結果になることが多いという。そのため上司が積極的にはめる必要が出てくるが、日本でこうした行為を上司がとつたら、部下は「なにか悪いことの前兆ではないか」と不安になるという。

上記のコミュニケーションのモデルにおいては、この他にノイズ (noise) という概念が存在する。ノイズは、物理的、生理的によつてメッセージの解釈、伝達に影響を与えるものであるが心理的な雑音も含む。例えば特定の外国人の行為を偏見や臆目で見たりする環境や、同化を強制するような力関係のある環境では、それらの視点が話者や聴者の解釈に影響を与えコミュニケーション問題の元になることもある。日本国内の会社に勤務する上級日本語話者と日本人会社員の日本語によるコミュニケーション問題を調査した清「一九九五」によれば、言語能力においては、敬語など待遇表現、婉曲表現、ビジネス文書など談話に関する社会言語能力に関係する要素以外に、外国人社員に対する偏見、日本人の行動様式についての解釈の難しさがコミュニケーションを阻む要素として存在しているという。また、近藤「一九九八」は日本に滞在する外国人ビジネス関係者が、不当な待遇、仕事の非効率、仕事にまつわる慣習の相違、文化慣習の相違などに問題を感じることが多

く、特に外資系より日本企業で働く外国人ビジネス関係者に不当な待遇、異文化の問題を抱える人が多いことを明らかにしている。これは日本においては外資系より日本企業のほうが体制、方針、規範において暗黙の同化を求めることが多いためと考えられる。一方、香港の多言語職場における上級日本語話者のインターアクションを分析した宮副〔二〇〇二〕は、敬語、待遇表現、レジスター、談話など社会言語能力の不足、またビジネスの慣習の差異、アイデンティティに関わる問題を挙げている。では、台湾における経済活動の接触場面ではどのようなコミュニケーション問題が生じているのか、関係者はその解決をどのように考えるのだろうか。

二 調査

(一) 調査概要

調査は、二〇〇四年二月から四月にかけて台湾にある日系企業および日本と取引のある企業の社員を対象にアンケートを配り、日本人七二名、台湾人九七名から有効回答を得た。アンケートでは、大きく(1)日本語使用場面および日本語能力の自己評価、(2)コミュニケーションにおける誤解、疑問、違和感を感じる点、(3)コミュニケーションにお

いて問題だと思ふ点を自由記述形式で聞いた。また、(4)仕事相手や仕事の仕方に関しての見方について四三の項目を設定し、それに対して①賛成、②やや賛成、③どちらとも言えない、④やや反対、⑤反対の五段階評価で聞いた。次に、(5)日本人(台湾人)相手、あるいは一緒に仕事をし、ものの見方、仕事のしかたが変化したと思う点、(6)ビジネス提携に必要なだと思うことを記述形式で書いてもらった。(5)、(6)の項目を設定したのは、言語や文化の異なる相手との仕事経験を通じて相手に対する見方や意識に変化があったかどうか、また共生に向けて何が必要と考えるかを知るためであり、こうした見解を知ることがビジネス関係者のコミュニケーションの実態をより広く捉えることにつながるかと判断した。

(二) 回答者

回答者の所属会社の業種は、建設が四八%、電気・電子が一二%、貿易が六%、鉄鋼、自動車それぞれ四%、金属、機械がそれぞれ三%、放送二%、精密機器、石油化学、出版がそれぞれ一%、その他が一五%であった。資本は台湾資本一八%、日本資本六八%、合弁一二%、その他が二%であった。また、日本人従業員の数は図2の通りである。最も多いのが五〇〜九九人で二九%、その次が一〜五人の二四%、次いで二〇〜四九人で二〇%の順になって

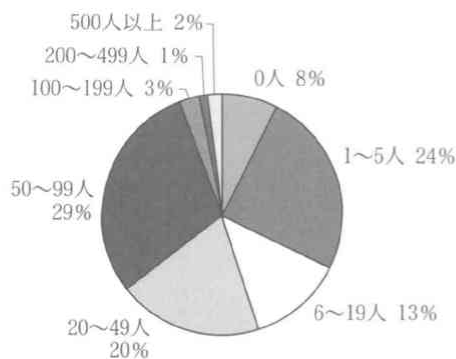


図2 回答者所属会社の日本人従業員数

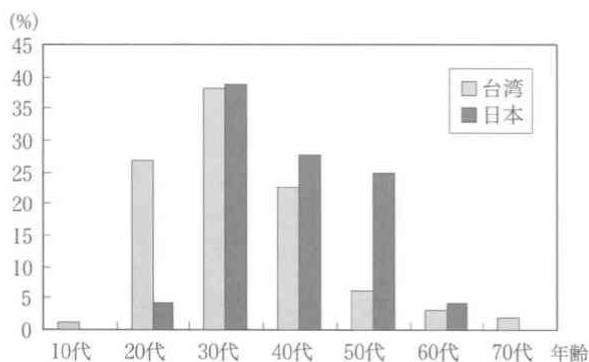


図3 回答者の年齢層

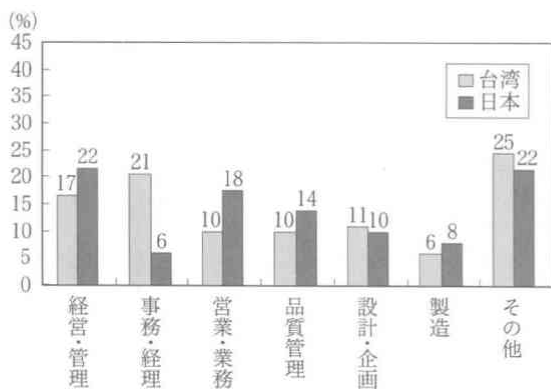


図4 回答者の職務

いる。

アンケート回答者の年齢は図3の通りで、日本人が、三〇代、四〇代、五〇代の順に多いのに対して、台湾は三〇代、二〇代、四〇代の順が多い。また男女の比率では日本が男七〇に対して女二と圧倒的に男性が多い。図4の職務内容を見ると日本は本社からの派遣による経営、管理が最も多く、営業・業務がそれに続く。それに対して、台湾は

男五二、女四七であり、職務内容では、事務・経理が多いなど、日本と台湾の回答者は年齢、性別、職務内容の点で大きく傾向が異なっている。これ以外に、アンケートでは、回答者の日本、台湾との接触の長さとして滞在期間を聞いたが、それによれば、日本人の台湾滞在は一年未満が一八%、一〜三年が四一%、三〜五年が一八%、五〜一〇年が一六%、一〇年以上が七%で、三年以内が最も多かつ

た。一方、台湾人の日本滞在期間は、ゼロが過半数を占める五三%で、一年未満が二二%、一〜三年が二三%、三〜五年が三%、五〜一〇年が五%、一〇年以上が四%であった。

(三) 日本語使用の環境と困難点

(台湾人の回答のまとめ)⁽²¹⁾

日本語使用の場に関して、台湾人回答者九七人中、約半数が同僚との会話、次いで打ち合わせを挙げた。さらにアンケートでは自分の外国語能力を四つのレベルで自己申告してもらったが、台湾人は自分の日本語能力について、全く話せないが三二%、サバイバル程度が二二%、複雑な状況にも対応できるが二八%、ほぼ全てに対応できるが一八%であった。それに対して、日本人の中国語レベル自己申告では、全く話せないが二六%、サバイバル程度が四七%、複雑な状況にも対応できるが二三%、ほぼ全てに対応できるが四%であり、日本人の中国語力に比べて相対的に台湾人の日本語力が高いことがうかがえた。また、アンケートの記述の各所から、日本人回答者の多くが会議や打ち合わせで通訳に頼っている状況が見受けられたが、台湾人回答者の日本語使用機会はこうした形で同僚との会話、打ち合わせの場面での通訳が多くなっていると考えられる。

日本語使用場面は、これに電子メール、本社との電話、顧客との対応、作業指示、社内文書、電話での顧客との対

応、FAX、接待、会議と続く。また、日本語で困難を感じる場面を記述してもらった結果をまとめると、最も多いのが手紙など文書作成一四人であり、「書寫日文書信非常耗費時間、且文法錯誤頗多、造成不必要的誤解」(日本語の手紙を書くのは非常に時間がかかる。文法の間違いも多くて不要な誤解を生む。三〇代男性)のようなコメント例

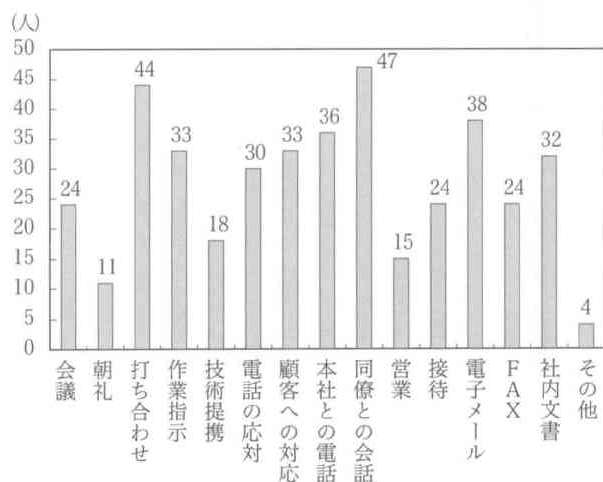


図5 日本語を使用する場面 (台湾人の回答、複数回答)

がある。次いで、電話での会話一〇人、専門用語一〇人（例「在従事口譯時因為不懂工程専門用語、常會有聽不懂意思的困難」通訳の際、作業工程の専門用語がわからず意味がわからないことがよくある。三〇代女性）、会議・打ち合わせが七人、文化理解四人（例「台灣人對於日本情事、無法深入瞭解、所以無法加入日本人間の交談」日本事情がよくわからないので日本人同士の会話に入っていない。三〇代男性）、通訳四人（例「於工作時需透過翻譯與日本同事溝通、有時無法確實表達所需造成落差」日本人の同僚と通訳を介して話をするが、時々必要なことをきちんと伝えられないことがある。三〇代男性）、敬語（三人）があった。会議が英語を媒介語として行われることの難しさ（例「台灣人與日本人以英文作為會議之溝通語言、（中文↕英文↕日文）之文意轉換差異」会議で英語を使うとき、中国語から英語、英語から日本語への変換が差異を生む。四〇代男性）を挙げる人が二人いた。

三 コミュニケーションの問題^③

(一) 疑問、違和感、誤解を生じさせた場面

（台湾人、日本人両者の回答）^④

表1は、コミュニケーションにおける誤解や違和感につ

いて聞いたアンケートの記述から、台湾人日本人のいずれかの5%以上の人が挙げた内容である。形式とは形式重視のことで、例えば「太過講究形式、令人不易理解。例如賀年卡、暑中問候、經常受到關照（其實沒有）這種虛偽」（形式にこだわり過ぎるのは理解できない。たとえば年賀状、暑中見舞い、いつもお世話になってますなど形式的な挨拶。四〇代男性）のような例があった。仕事方法は「工作上的做法、實施方式、已向日本人說明過、卻無法得到認同」（仕事のしかた、やり方を説明しても認めてもらえない。二〇代男性）のようなやり方の違いが認められないと訴えるものである。挨拶では「Hello」と呼びかける習慣に違和感を感じる」（四〇代男性）、叱責は「日本人がかつとなつて大きな言葉で怒つた場合、怒られた台湾人が自分のミスのことより他人の前で大きな声で言われたことに非常に過敏に反応し、あの日本人は野蛮だか思いやりがない、などと他の台湾人に対して必要以上に言いふらした。それに対して多くの台湾人が同調してしまつた」（五〇代男性）、敬語では「当社の台湾人社員は、片言の日本語を話せる者が多いが、敬語を話せる者は少なく」（基本的に中国語は敬語がないためか）最初、口の利き方を知らない者が多いと感じた。四〇代男性）のような例があった。言語全般では場面を特定せず「普段社内は日本語で進めているが、相手が本当に理解したのか心配な面がある。

表1 (％)

	言語					行動様式
	挨拶	敬語	叱責	形式	言語全般	仕事方法
日本	7	6	7	0	26	0
台湾	1	2	0	5	11	6

仕事の結果でフォローしているがやはり心配(苦勞)がある(五〇代男性)、「自分に中国語能力が不足しているため、意思の疎通が十分に行われていないことが多い。ミスコミュニケーションや誤解は日常茶飯事である」(四〇代男性)のように、中国語ができないため相手の日本語能力に頼るしかないが、本当に理解されているかどうか不安であり誤解も多いというコメントである。これ以外に、「会議中とかプライベートの集りで、中国語でコミュニケーションを図っていたのが、突然皆が台湾語を使い出した。通訳(中国人)は日本語に訳すことができないため、何を言っているのか判らず不愉快な気分になったことが度々あった」(六〇代男性)のように、中国語と台湾語(閩南語)が日常的に使われる台湾では、言語の切り替えが頻繁に起こるため、通訳に頼る日本人はコミュニケーション全般で苦勞するようだ。

この他、5%には満たないが、日本人回答者からは、曖昧性3% (曖昧な言い方をすると、理解してもらえない) 四〇代男性)、断り3%

「できない」という意味で『非常困難』(とても難しい)という言葉を使ったが、無理すればできる」と解釈された」(五〇代男性)が挙げられ、台湾人回答者からは謝罪四% (「認為自己明明已道過歉、實際上卻沒能傳達至對方心裡、而被認為沒有道歉」自分で謝っているのに伝わらなくて謝罪と認められない。四〇代男性)、冗談3% (「在說玩笑話時、有時對方會認真考慮」冗談を言っているのに相手が時々真剣に考える。三〇代女性)、報告2% (「向上司報告時、事情的經緯無法完整讓其知曉、導致後續處置作業有所不妥」上司に報告する時、前後のことがわからなくて事後の作業に支障をきたすことがある。三〇代女性)などが挙げられた。

(二) コミュニケーションで問題と感ずること

(台湾人、日本人両者の回答)

次にコミュニケーション上で問題と感ずる点について聞いた。言語面では、日本人の側から、言い訳「言い訳ばかり。自分の非を認めない。あー言えばこう言う」(五〇代男性)、「原因を追求するといひ訳ばかりである。自分の主張は非常に強い、協力して仕事がしにくい」(三〇代男性)など、台湾人が「自己主張が強い」ことを併せて述べるケースが多い。形式重視では「一部分日本人が工作上使用太多客套話、以致浪費許多時間於溝通上」(日本人は形式

表2

(%)

	言語		行動様式				
	言い訳	形式	仕事態度	仕事方法	協力体制	酒	短期
日本	6	0	10	0	11	8	7
台湾	0	6	10	7	0	0	0

的な言い方が多くコミュニケーションの時間を無駄にしている。三〇代女性)のような例がある。また、五%には満たないが、曖昧性四% (日本人有時候再交代事情時、會模糊不清、曖昧的用語、讓人摸不著頭緒) 日本人は仕事の指示をするとき曖昧でよくわからないことがある。二〇代女性)、几帳面・こだわりでは四% [Too details, 感到囉唆] (細かすぎてくどい。三〇代女性)、「對事情追根究底、浪費太多時間」(物事にこだわりすぎて無駄が多い。四〇代男性)などのコメントがあった。一方、仕事態度では会社への忠誠心、真剣な態度が日本側は台湾人に欠けているといい (台湾では『仕事に対する責任感』(達成度・期日)や『会議・打ち合わせの開始時間などの決めごとを必ず守る意識』を持った人が少ない) 四〇代男性)、台湾側は日本人のそれを問題視する (在日本、終身在同一公司任職、長期習慣於同一種企業文化、鮮少於其他企業交流、是否會導致公司内部の封閉? 内部文化的進歩?) 日本では

生涯同じ会社の企業文化の中にいて他の企業と交流することがない。それは組織を閉鎖的なものにしなないか、進歩はあるのか。二〇代女性)。仕事方法では「工作方式、職掌内容不清楚、重複工作多、討論很多、結論很少」(仕事のやりかた、職務内容がはっきりせず、繰り返しが多い、討論に時間がかかる割には結論が少ない。四〇代男性)、「台湾的工作方式、價錢、和日本有差距、日本人卻依日本的方式、標準實施」(台湾は仕事のやり方、価格など日本とは違うが、日本人は日本のやり方を踏襲する。三〇代男性)が挙げられた。協力体制では「仕事の全体の流れを把握しようとしなない、担当者間での連絡が無い」(三〇代女性)や他の部署とのコミュニケーションがないというコメントも目立った。酒については「徹底的に酒を飲まされること」(四〇代男性)、「短期とは一人の移動が多いため、会社として秘密(例・特許的)事項が守れない。従って技術者を育成しようにも深く教えることに対し躊躇する」(六〇代男性)など、簡単に会社を辞める人が多いことを問題視する回答があった。

四 仕事や相手に対する見方

自由記述形式の他に、仕事の相手や仕事の仕方に関しての見方について四三の項目を設定して賛成、反対を聞

表3

	項目	t 値	p-value	平均差異
3	台湾では組織への忠誠心があまりない	3.808	.000	.65
5	台湾では仕事より家庭をまず大事にすることが多い	3.822	.000	.55
8	台湾人は相手のメンツを考慮してモノをいうことが多い	-3.212	.002	-.49
9	日本人上司の仕事の指示のしかたはあいまいである	2.159	.032	.33
11	台湾人は仕事が終わっても報告をしないことが多い	2.385	.018	.36
12	私の会社では方針が十分に伝えられていないと思う	2.888	.004	.33
15	日本人は何回も同じことを繰り返かえてくどいと思う	-1.983	.049	-.31
20	日系企業の仕事が大変でストレスがたまりやすい	-2.409	.017	-.38
21	台湾では長期展望で仕事をするのが少ない	3.705	.000	.57
22	台湾では自分の仕事範囲以外の仕事をしようとししない	4.719	.000	.77
23	台湾では担当者同士で相談しあうことが少ない	4.383	.000	.70
24	台湾人は仕事の面でそれほど完璧さを求めない	2.991	.003	.48
26	日系企業において台湾人は意思決定に参加できないことが多い	-2.772	.006	-.47
31	台湾の文化を理解しようとする日本人は少ない	-2.072	.040	-.32
33	私の給料はあまり高くない	-2.731	.007	-.43
34	私の会社ではもっと研修制度を充実させる必要がある	-3.676	.000	-.51

いた。四三の質問に五段階で聞いた結果、以下の一六の項目で有意差が表れた。このうちマイナスで記されたところは台湾人回答者に賛同者が多く、プラスで記されたところは日本人回答者に賛同者が多かった項目である。

これらの項目を見ると第三節の(一)と(二)で相手の言動を疑問視、問題視した内容と重なるところが多い。例えば日本人から出た台湾人の忠誠心や仕事より家庭を優先する姿勢(項目3、4)、報告がない(項目11)、担当者同士で相談がない(項目23)、また自身の指示の仕方が曖昧であることで方針が理解されていない(項目9、10)などは、第三節の(一)と(二)であがっている項目である。台湾では長期展望で仕事をする人が少ない(項目21)も第三節の(二)であがっている。項目8のメンツの項目では、これに台湾人のほうの賛同数が多いのはどう解釈すべきか。第三節の(一)で、五代の日本男性が叱責の場で発生した問題を挙げており、台湾人は日本人のようにメンツを失わせるようなことはしないと、暗に日本人の叱責や批判の仕方を批判しているとも受け取られるが、これはアンケートでは確認で

きない。この他、台湾人が問題視していた内容の、日本人の仕事の仕方は理解したが（項目20）、台湾のやり方を認めようとしていない（項目31）も第三節の（一）と（二）であがつている。項目26、33、34は日系企業の待遇に対する不満とも受け取れる。他に、繰り返しが多い（項目15）があがつているが、これは、日本人上司が指示すべき内容がきちんと伝わっていないと感じ、繰り返しが多くなることと予想され、それに対してこのようなコメントが生まれたとも推察されるが、なぜ繰り返しが多くなるかについてはさらに調べる必要がある。

五 問題解決に向けた見方⁽³⁾

(一) いっしょに仕事をしてもの見方が変わったところがあるか

次にもの見方に変化があったかどうかを聞いた。日本人回答者の変化としては、明確、合理性、余裕、ストレスが挙げられる。明確というのは、自分の意見や指示を明確に言うようになったということである。曖昧な言い方が誤解を生んでいた現状から、「自分の意見を明確に言うようになった。自分の中で考え方、判断をしつかりできない」と、オーナー企業の多い台湾で相手にされないと思う

(三〇代男性)、「他人の意見（例えば常識や法律）でものを言うことが少なくなった。好き嫌いを優先して判断できるようにになった」（五〇代男性）といった回答があつた。また指示では「仕事を頼む時は細かなことまで全て伝えなければ日本のように仕事としてやつてもらえない」（三〇代男性）、「指示したことが実現されない場面が多いため、必ず指示後自分で再確認するようになった。そしてなぜできないのかを相手に意見を聞き、それに対し問題点を指摘できるようにになった」（三〇代男性）などである。合理性では「仕事に対する割り切りができるようになった。できないことを『NO』と言えるようになってきた」（五〇代男性）、余裕では、「あまり物事を性急に考えずにじっくり考えてから進めること」（五〇代男性）、「今まで仕事第一に考え家族サービスはほとんどできなかったが、台湾に来てから家庭の大切さを実感し大事にするようになった」（四〇代男性）など、プラス面に変化したカテゴリーがある一方で、「言葉の問題で非常にストレスがたまる。仕事が非常に多くなつ

表4 (%)

	明確	合理性	余裕	几帳面	仕事態度	要求	ストレス
日本	15	11	7	0	0	0	7
台湾	0	1	0	7	5	14	0

た。いつも全体を注意して仕事をするようになった」(三〇代男性) などストレスがたまるという人もいる。台湾人回答者の側で日本のやり方を評価するようになった例としては、几帳面さ「對工作的執行上，會為了配合日本同事，盡量做到仔細小心，可以了解到，為何一般人會認為 *mate in Japan* 便是品質的保證」(日本人同僚に合わせる仕事をしている)と、細かいところまで注意して仕事をするのを見たが、これがメイド・イン・ジャパンの品質を保障しているのだと知った。三〇代男性)、態度で「我見識到日本人工作上的專業，令我感到也許跟日本人以相同的工作態度去投入工作，也許可以獲得更多不同的技術」(日本人の仕事の専門性、態度から、それを見習えば多くのさまざまな技術を学ぶことができるかもしれない)と思つた。三〇代女性)、品質の高さへの要求では「對工作品質上的要求嚴格，技術上不斷提升」(品質の要求が厳しいから、技術的な向上がある。四〇代男性) があげられる。

(二) ビジネス提携を成功させるために必要なこと

最後に、日台のビジネス提携がうまくいくために必要なことを聞いた。回答の例を挙げると、言語能力では、「加強語文的溝通能力，落實加強在地職員的經驗傳承與訓練」(言語によるコミュニケーション能力を強化する。現地の職員の経験や伝承、訓練などを強化する。三〇代男性) 以

外に、「語言上的交流，若日本人能說台語的話，相信合作上會更愉快」(言語の交流。日本人が台湾語が話せたらいっしょに仕事をするのもっと楽しい。二〇代男性)、「語言的交流學習・台灣人多學日本語、日本人多學北京語、生活文化交流」(言語の交流と学習・台湾人は日本語を学び日本人は北京語を学ぶ。生活文化の交流もいい。三〇代男性)、「北京語の能力をもっと向上させるべきである。相手の国の歴史をもっと学ぶ必要がある」(五〇代男性) など、日本人も中国語や台湾語を学べば台湾のことをもっと理解できるという意見が多い。コミュニケーションでは、「雙方在合作事前，先對彼此工作方式、時間、態度上先行溝通。因為日台之間對於這些事情看法差異極大」(一緒に仕事をする前に、相互の仕事のしかた、時間、態度などをまず知っておく必要がある。これらのことに対する相互認識はあまりにも開きがある。三〇代男性)、「コミュニケーションをもっと多く持ち、お互い歩み寄るべき。日本人はとか台湾人はなどと言わず話し合うこ

表5 (%)

	言語	コミュニケーション	明確	信頼	理解	尊重	利益	郷に入る
日本	6	7	8	6	21	11	17	0
台湾	13	11	1	1	18	3	6	9

と」(三〇代男性)、意思や指示を明確にするでは、「以心伝心が通用すると思つてはいけない。喜怒哀楽をはっきりする」(三〇代男性)という意見がある。信頼では、「互いに信じあえること(信頼感)を自分から出していくことだと思ふ」(六〇代男性)、理解では「雙方多深入了解文化之異」(四〇代男性)、「相互の文化の違いを勉強し合つて理解を深めること」(五〇代男性)という相互理解について述べたものもあるが、「在台日本人應秉棄大日本優秀主義、確實瞭解員工的想法及出發點、才能解決中日之間想法的段差」(台湾では日本が優秀だとする考えは捨て、社員と考えかたや発想をしっかりと理解し、はじめて考え方の違いから生まれる問題を解決することができる。三〇代男性)、「台湾の方の考え方を熟知しないと失敗をする」(五〇代男性)のように、日本人がもつと台湾や台湾人を理解すべきであるという回答が台湾も日本も多かった。尊重では、「お互いの考え方を尊重し、自分の考え方を押しつけないこと」(三〇代男性)、利益とは相互利益のことで、「互いが共存共栄する立場で、物事を進める」(四〇代男性)、「お互いに対等の立場であり、またハッピーでなければならぬ。一方的な利益の片寄りやダメ」(六〇代男性)、「彼此尊重追求雙贏適合最成功之不二法門」(相互尊重、相互利益の追求が成功の秘訣。四〇代男性)というコメントがある。また、台湾側から「日本人應入境隨俗、尊

重當地人、平等對待」(日本人は郷に入れば郷に従うべきで、現地の人間を尊重し、平等に扱うべき。五〇代男性)、「入境隨俗是很重要觀念、藉由語言來了解當地的文化和商業習慣、才能使台・日之間的商業合作更順利」(郷に入れば郷に従えの考え方が大事だ。日本人も言語を通して現地の文化や商習慣を理解できれば、日台の合作をもつと順調に進めることができる。三〇代男性)など、日本人に対して「郷に入れば郷に従えの姿勢をもつべきだ」という意見が多かった。

六 国境を越えた経済活動に求められる能力

(一) 規範に対する見方

以上、アンケート調査の結果から日系企業の関係者によるコミュニケーションの問題意識と共生の視点をまとめた。ここから将来国境を越えた経済活動に携わる学習者たちに、どのような能力が必要だと結論づけることができるだろうか。ネウストブニーは、接触場面でどのようなコミュニケーション問題が生じ、そこからどのように脱出したらいいかを教える必要があると言った。まず考えるべきことは、コミュニケーション問題を一方の側の技能、知識不足に起因すると考えるかどうかである。例えば、日系企

業のコミュニケーションで生じた問題は全て、日本語学習者の日本語能力、社会言語能力、社会文化能力の不足にあるから、そこから脱出するためには学習者に高い日本語能力を求め、日本で暗黙のうちに培われた日本企業の労働慣習や価値観だけを教えればよいのだろうか。筆者はそう思わない。なぜなら経済活動に求められる規範は、固定化されたものではなく時代や地域の趨勢によって変化するものであり、特に言語や文化の異なる人間が共に仕事をする国境を越えた経済活動では、使用言語の選択、組織運営、労働システムの採用が多元的なものになると考えるからである。タイのトヨタ自動車で五年間副社長を務めた藤本「一九九二」は、タイでの会社経営では「日本人の常識」を全部捨て、一度バラバラにした上で会社で一番いいものを作り上げることが大事だったと述べている。筆者は会社経営の専門ではなく、企業が海外でどのような政策をとるべきかを言う立場にはないが、国際的な企業は多元的な規範をもつと考える。従ってまず前提として、学習者には規範を固定化して捉えるのではなく、企業が求める利益とその達成のために要求される多元的な規範を知り、その中でどのように自分を調整し仕事をしていくかを考えることが重要であると教えたい。

(二) 言語能力、社会言語能力

その上で、日本語教育の立場から言語能力について分析すると、今回の調査でコミュニケーション上誤解を生み、問題となったのは、挨拶、意見を言う、謝る、報告する、断り、弁明、叱責など一連の発話行為の理解と産出、またビジネス文書の作成など談話に関係するもの、敬語および相手や状況に合わせて丁寧さをあらわす婉曲的な言い方などポライトネス⁽²⁾に関わるものであった。特にさまざまな場面の挨拶や慣例に従った文書は、率直なコミュニケーションを好む台湾の人たちにとって虚礼や堅苦しい挨拶と受け取られやすいこともわかった。また、日本台湾双方の回答者から出ていたのは、日本人の言い方の曖昧性で、これは意見を言う場合、断りの場合、また指示や方針を伝える場合にも誤解や理解困難を引き起こしていたが、この曖昧性がなぜ生じるのか、また具体的にどのような形になるのかを提示していく必要がある。また、文書における談話の形もさまざま提示しながら中国語の文書とどのように違うのかを教えていくことも重要である。こうした社会言語能力に関わる問題は、清「一九九五」や宮副「二〇〇二」にある上級日本語話者のコミュニケーション問題とも重なり、現時点の台湾の日系企業においても一定以上の日本語能力をもつ学習者の課題と言えるだろう。文法や発音など基本

的な言語能力における問題は今回の調査で出てこなかったが、これは日系企業および関係企業で日本語を使って仕事をする台湾人が一定以上の日本語能力を有しているためと考えられる。

(三) インターアクション能力

(1) 社会文化理解、接触場面の意識の差

今回の調査では異なる労働慣習や行動様式の解釈が言語能力以上にコミュニケーション問題を生じさせ、相手への不信任を生む結果になっていることがわかった。そこで、まず、台湾の人から見ればわかりにくい日本企業の労働観、商慣習、接触場面にとられる行動様式の具体像を教えていく必要がある。例えば、今回の調査でコミュニケーションの問題になった項目に、台湾の人の理解を超える仕事に対する規範意識、過剰なまでの責任感、細かさやこだわり、部署を超えたコミュニケーションがあげられたが、こうした労働意識や職人気質とも呼ばれるこだわりがどこから生まれ、どのような実績を作ってきたか、また部署を超えたコミュニケーションがなぜ重視されるのかを具体的に教えていく必要がある。例えば、会社のコミュニケーションで重視される「ほうれんそう」(報告、連絡、相談)やTQC³⁰⁾など具体的なシステムを教えていくのもその一つの方法である。

ただし実際の接触場面においては、理解を超えた誤解や不信任が生まれているという事実も教える必要がある。今回の調査で見られた問題認識のズレには、海外の日系企業関係者が現地社員に抱く問題を調査した西田「二〇〇二」、大淵「一九九三」が挙げる、グループ作業ができない、会社全体のことを考えて協力したり、お互いに助けあったりしない、転職率が高いため人的資源が不安定、容易に非を認めない、自己主張が強い、など一致する部分が多い。また今田・園田「一九九五」は、台湾の人が日本人企業関係者を見るイメージとして、几帳面さや勤勉さが評価される一方で、いばついている、ずるい、がめつい、怒りっぽい、現地のやり方を尊重しない、という批判があると述べているが、今回の調査でも、叱責や日本のやり方に固執している、日本人は台湾のことを理解しようとしれない、という台湾人のコメントと重なる部分があった。さらに、今回の調査で日本側から出た「台湾の人は長期展望で仕事をしない」は、園田「二〇〇三」においても認識の差が見られる。園田によれば、日系企業動統二九年の台湾人マネージャーを日本人副社長が「日本のことがよくわかる忠実な部下」と評価しているのに対して、本人は本意ではなく自分の子どもには日系企業は勧めないし、周りの台湾人からも「能力がないから日本人社長の補佐役にしかなれない」と評価されるといふ。このように、日本と台湾で労働慣習

や労働観に違いがあることを知らせること、仕事をする際に、どのような問題がなぜ発生しているかを理解させること、その上で自分たちはどのように行動すべきかを考えさせることが重要である。

(2) 異文化と共生する能力

異なる言語文化、規範との出会いが避けられない国境を越えた経済活動においては、どのように自分を調整し相手を理解する複眼的な視点を身につけていくかが重要になってくる。なぜなら、仕事の接触場面で生じたコミュニケーション問題や相手への不信感は、そのまま放置すれば経済の損失につながり、こうした事態は誰も望まないからである。この解決には異文化理解の過程を知ることが一つのヒントになる。ホフステッド「一九九五」によれば、異文化と異文化が出会う場合、一定の心理的变化が生じやすいという。それはまず新しいものに接して興奮する多幸症期から始まる。その後それまで暗黙のうちに了解されてきた価値観や行動様式が通用しなくなることで、混乱状態が生じカルチャーショックの時期を迎える。しかし、その後環境にも慣れてくると異なる文化の価値観も理解できるようになり、そのうちのいくつかは自分も身につけるようになり文化変容が起こり、次いで安定した状態に達するという。もちろん、初期の否定的なイメージを持ち続ける人もいるが安定した状態になると、自文化の物差しだけでなく他

者の物差しでも評価できるようになり、多元的な思考で物事を見られるようになるという。

今回のアンケートでは、共に仕事をする中で、自身のそれまで持っていた価値観や行動様式を変化させている状況が見られた。例えば、第五節の(一)の否定的な評価「ストレスが増えた」を除けば「意見や指示をはっきり言うこと」、「合理的に考えること」、「仕事に余裕をもつ」などは、「自己主張が強い」、「仕事優先ではない態度」など、日本人回答者が台湾人に対して問題視していた要素であるが、ここでは別の見方、肯定的な評価も生まれている。一方、台湾人回答者が問題視していた日本人の「細かすぎる」、「仕事優先の態度」にも肯定的な側面から評価する意識の変容が生まれていることもわかった。これらは異文化の体験の中で多元的な価値観が生まれたことを示している。アンケートでは他に「違いは当然なので、それがあから困ると考える方がおかしい」(四〇代男性)、「理解到國情差異及文化差異後、不但沒困擾、反而覺得自得其樂、亦幫助本地客戶多理解日本習慣」(文化の違いを理解できれば困ることがないだけではなく、自分も楽しめ台湾の顧客が日本の習慣を理解するのを助けることもできる。四〇代男性)といったコメントもあり、異文化との共生を積極的に評価する視点を学習者に教えていきたい。

七 調査における課題

(一) 調査方法

以上アンケート調査の結果をもとに、国境を越えた経済活動において求められる能力をまとめたが、データ収集の方法としてのアンケートには多くの課題が残った。まずは時間の制限もあり資本や業種、年齢、性別など、台湾と日本で均等に条件をそろえてアンケートを集めることができなかったことである。デザインの面でも課題が多い。言語使用は日本語使用場面だけを調べたが、日系企業だからといって日本語だけが使われるわけではなく、台湾では北京語以外に、閩南語や客家語、さらには会議では第三言語として英語が使われることもあるなど、職務、相手、場面によって使用言語が異なることがわかったが、今後は企業における言語生活を細かく調査する必要がある。さらに、多くの設問を自由記述の形式にしたが、当事者の視点から問題を書いてもらうという利点はあるものの、人によって書き方に偏りがあるためカテゴリー化が難しく改善する必要がある。

(二) 問題行動の記述

また、アンケートだけでは具体性を欠く記述が多いた

め、今回の調査でわかったことを焦点化し、インタビューを通じて詳しく問題行動を記述していく必要がある。例えば、今回の調査で誤解が生じやすいと考えられる叱責など、相手のメンツを脅かす行動、謝罪や報告、弁明の場面で具体的にどのような言動がとられているのかを詳しく調べる必要があるが、これらは日本語の発話行為を説明する基礎研究としても重要である。また、第四節の項目15で日本人の言動に繰り返しが多いという台湾人側のコメントがあったが、どのような場面でなぜ繰り返しが多くなるのかを説明する必要がある。例えば日本人が自分の「言い方が曖昧であり誤解が生じやすい」と考えて繰り返し返すのか、通訳を通じたメッセージが相手に伝わっているかどうか不安になるからか、あるいは、メッセージを伝えた相手から、相槌、返事などフィードバックが得られないからわかっているか、と判断して繰り返し返すなどさまざまな可能性があるが、こうした点をさらに調査する必要がある。

おわりに

本稿は一調査結果の分析にすぎず、普遍化した結果が得られるまでにはさらに調査を積み重ねる必要があるが、分析の際「日本人が」、「台湾人が」といった記述がステレオタイプ化した見方を作り出す危険性をあわせ持っているこ

とを感じた。今後の調査と分析は慎重に行わなければならない。

なお、本稿は日台ビジネス関係者の方々の貴重なコメントに負うところが大きいが、アンケート中の一人ひとりの肉筆からは、ビジネスの最前線で異文化と格闘しながら期日までに仕事を前に進めなければならぬ課題を背負った方々の悲哀や苦勞が感じられた。それだけに自身の経験に基づいた共生への視点は重みがあり示唆に富むものであった。特に、異文化との接触を多元的な価値観を獲得する過程と捉える視点や本稿の第五節の(三)にある「コミュニケーションをもっと多く持ち、お互い歩み寄るべき。日本人はとか台湾人はなどと言わず話し合うこと」(三〇代男性)のようなコメントは、次世代の経済活動を担っていく大学生たちにぜひとも伝えたいと思う。

最後に、多忙なかアンケートに答え、投函してくださいました一人ひとりの企業の方に心から感謝を申し上げます。

注

- (1) 国際交流基金「二〇〇三」、一三三万六千七百五五人。
(2) 一二万八千六百四一人「国際交流基金二〇〇三」。
(3) 一九六〇年代初め外資導入政策によりアメリカ、日本の資本が投入され合併や技術提携が活発になるにつれて日

本語教育の必要性も叫ばれるようになる。一九六三年には中国文化大学に初めて日本語学科が設置された。

(4) 戒厳令は一九四九年五月二〇日から一九八七年七月一日まで続いた。

(5) 国立国語研究所「二〇〇六」。

(6) 国際観光振興機構の調べによれば、日本を訪れる外国人のうち二〇〇五年では台湾人が一六万四〇二人で韓国一二一万五七六六人の次に多い。次はアメリカ四八万七千八百七十八人。

(7) 交通部観光局の統計によれば、二〇〇五年に台湾を訪れた外国人のうち一番多いのは日本人一二万四千三百四十二人、次いで香港人四万三千二百七十八人、アメリカ人三万八千九百二十九人の順になっている。

(8) 二〇〇五年一月二日付聯合報。

(9) 日本は戦後ずっとアメリカと共に台湾の貿易主要相手国であり、日本の台湾の総輸出額に占める割合は二〇〇四年七・六％(一三二億米ドル)で、中国、香港、アメリカに次いで多い。輸入額では総輸入額に占める割合が二六％(四三三・三億米ドル)で最も多い。『日台ビジネスニュース』二〇〇五年第一号(通巻第一一〇号)。

(10) 国際的なBOT方式のプロジェクトとして注目され、一九九九年の入札を経て三井物産、三菱重工など日本連合チームが製造、納入を手がける。二〇〇五年完成予定であったが工事が遅れ二〇〇六年一二月完成予定。

(11) 社会文化能力、実行行動能力とも呼ばれる。ネウスト

プニー「一九九五・六八」。

〈12〉 ネウストプニー「一九九五・一七、四六」。

〈13〉 ネウストプニー「二〇〇二・一一一四」。

〈14〉 もちろん日本でも時代によってこうした捉え方は変化しており、現代の若者が耐えられる叱責の度合いは昔と違う可能性もある。

〈15〉 大淵「一九九三・二七八」。

〈16〉 本調査は台湾行政院国家科学委員会二〇〇三年度學術研究補助を得て行ったものである。

〈17〉 『台湾経済総覧』によれば、台湾にある日系企業は二〇〇三年現在で一六八八社。

〈18〉 合計台湾人一七〇名、日本人一二〇名にアンケートを配った。アンケート配布を複数の協力者に依頼したため、結果的に協力者の知り合いの関連業種が多くなり、回答者の業種に偏りが出た。

〈19〉 アンケートの(2)と(3)の一部を分析したものに工藤「二〇〇四」がある。

〈20〉 予備調査で一〇名(日本六、台湾四)のビジネス関係者にインタビューを行い、コミュニケーション問題を聞いた時に、出てきたコメント。

〈21〉 アンケートでは日本人の中国語使用の場面を聞いていないため、ここでは台湾人の回答による日本語使用の場面のみをまとめる。中国語のうしろにある日本語は筆者による日本語訳。

〈22〉 経営、人事、会社方針に関わる会議。

〈23〉 問題行動は言語に関係するもの、行動様式や労働観に関するものに分ける。

〈24〉 具体的なコメントの記述は、中国語が台湾人、日本語は日本人による回答を示す。

〈25〉 アンケートの記述を大きく内容別にカテゴリーに分けて分析した。

〈26〉 これ以外に客家、原住民の言語があるが、使用人数は中国語(北京語)、閩南語に比べると少ない。黄「一九九五」。

〈27〉 項目中に記述されている「日本人」、「台湾人」は、あなたが出会った人を想定して書いてください、という但し書きを添えた。

〈28〉 第五節(一)(二)は行動様式に関することが主なため、言語と行動様式の枠組みを作らない。

〈29〉 Brown, P, and S. Levinson [1987], Leech, G. [1983], 宇佐美「二〇〇一」で言及されるポライトネス概念。

〈30〉 Total Quality Control (全社会的品質管理)の略で製造からサービスまで会社全体で品質向上を目指す方式。全ての部門の協力とコミュニケーションが要求される。

〈31〉 もちろんこうした労働慣習や労働観が、現在の全ての日本の企業、日本人に共有されているわけではないため、ステレオタイプにならないような配慮が求められる。

〈32〉 その際、杉戸「一九九二」が提示したような枠組み
①問題の言語行動へ主体、受け手、場面、②誤解(摩擦)の引き金になった事柄、⑤誤解された(摩擦の)内

容、⑥誤解（摩擦）の結果、⑦誤解（摩擦）の背景）が参考になる。

参考文献

- 新井芳子 二〇〇三 「コミュニケーションにおける謝罪行動——日本社会と台湾社会の事例を対照にして」『東呉日語教育學報』二六号。
- 石井敏他 一九八七 『異文化コミュニケーション』有斐閣選書。
- 今田高俊・園田茂人編 一九九五 『アジアからの視線』東京大学出版会。
- 宇佐美まゆみ 二〇〇一 「ポライトネス理論から見た敬意表現」『月刊言語』Vol. 30。
- 大淵憲一 一九九三 「アメリカ企業における対人葛藤——その文化的諸相」『文学部研究年報』四三号、東北大学。
- 工藤節子 二〇〇三 「異文化間コミュニケーション能力を育てるプログラム」『東海大学文学院学報』No. 44。
- 工藤節子 二〇〇四 「台湾の日系企業関係者が見たコミュニケーション」『台湾日本語学』一九号。
- ニケーション問題」『台湾日本語学』一九号。
- 黄宜範 一九九五 『語言、社会與族群意識』文鶴出版有限公司。
- 国際交流基金 二〇〇三 『海外の日本語教育の現状——日本語教育機関調査・二〇〇三年』。
- 国立国語研究所 二〇〇六 『日本語教育の学習環境と学習

手段に関する調査研究』。

小宮強介 二〇〇三 『台南体当り四十三ヶ月——心温かき歴史の街と人々と』文芸社。

近藤彩 一九九八 「ビジネス上の接触場面における問題点に関する研究」『日本語教育』九八号。

近藤彩 二〇〇四 「会議におけるトピック展開についての研究——非母語話者に非能率と思わせる要因」『日本語教育国際研究大会』予稿集2。

蔡政奮 二〇〇四 「応用日語系のカリキュラムを考える——企業ニーズと実践面からの検討」『東呉日語教育學報』二七号。

島田めぐみ・澀川晶 一九九九 「アジア五都市の日系企業におけるビジネス日本語のニーズ」『日本語教育』一〇三号。

杉戸清樹他 一九九二 「誤解のメカニズムの記述を指しして」『日本語学』一一巻。

清ルミ 一九九五 「上級日本語ビジネスビブルのビジネスコミュニケーション上の支障点——インタビュ調査から」『日本語教育』八七号。

園田茂人 二〇〇三 「現地日系企業における文化摩擦」『アジア新世紀』5 市場——トランスナショナル化する情報と経済』岩波書店。

丹野勲 一九八六 「台湾日系企業の組織、人事、親会社統制行動について——台湾日系企業実態調査から」『組織科』Vol. 20 No. 1。

陳岩 二〇〇二a 「異文化間コミュニケーションにおける

摩擦の主要原因について」『日語学習と研究』。

陳岩 二〇〇二b 「中日コミュニケーションにおける自文化・自言語のノイズについて」東亜細亜日語教育国際研究会、天津。

西田ひろこ 一九八九 『事例で見る日米コミュニケーション・ギャップ』大修館書店。

西田ひろこ 二〇〇二 『マレーシア、フィリピン進出企業における異文化間コミュニケーション摩擦』多賀出版。

西原鈴子 一九九四 「在日外国人と日本人の言語行動的接触における相互誤解のメカニズム」平成五年度科学研究費助成金（一般研究B）研究成果報告書。

日橋通信出版社 二〇〇三 『台湾経済総覧』。

J・V・ネウストプニー 二〇〇二 『インタークションと日本語教育』『日本語教育』一一二号。

J・V・ネウストプニー 一九九五 『新しい日本語教育のたぬに』大修館書店。

J・V・ネウストプニー 一九八二 『外国人とのコミュニケーション』岩波書店

藤本豊治 一九九二 「企業のグローバルイゼーションで問われるのは何か」『現代のエスプリ』二九九号、至文堂。

G・ホフステード 一九九五 『多文化世界』有斐閣。

宮副ウオン裕子 二〇〇二 「多言語職場の上級日本語話者」東亜細亜日語教育国際研究会、天津。

武藤泰子・戸辺絵里子 二〇〇四 「台日ビジネス場面での日本語使用状況」『日本語教育国際研究大会』予稿集1。

山岸みどり 一九九五 「異文化間能力とその育成」『異文化接触の心理学』川島書店。

山口和代 一九九七 「留学生の発話行為と文化的要因に関する一考察——中国人及び台湾人留学生を対象として」『異文化間教育』一一号。

吉田研作 一九九一 「異文化間コミュニケーションと言語の問題」『異文化へのストラテジー』川島書店。

劉進慶・朝元照雄 二〇〇三 『台湾の産業政策』頸草書房。

林長河 二〇〇三 「応用日本語の最終目標についての一考察——理想と現実をめぐって」『銘傳日本語教育』第六期。

林長河・陳怡如 二〇〇五 「日本語学科におけるビジネス日本語教育の一考察」『銘傳日本語教育』第八期。

Brown, P. and S. Levinson 1987 *Politeness: Some Universals in Language Usage*, Cambridge University Press.

Leech, G. 1983 *Principles of Pragmatics*. Longman. [リーチ著、池上嘉彦・河上誓作訳『語用論』紀伊国屋書店、一九八七]

日台ビジネスニュース 二〇〇五年第一号 通巻一一〇号
聯合報 二〇〇五年一月二二日付記事

国際観光振興機構 <http://www.jnto.go.jp/info/statistics/>
交通部観光局統計資料 <http://202.39.225.136/index.asp>