

アルバイト先における被差別感の原因帰属と解決行動との関連

— 中国人私費留学生の場合 —

黄 美 蘭

お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科

『人間文化創成科学論叢』第15巻（2012年）

2013年3月発行 抜刷

アルバイト先における被差別感の原因帰属と解決行動との関連

—中国人私費留学生の場合—

黄 美 蘭*

Causal attribution of perceived discrimination and selection of resolution behavior: Chinese foreign students with part-time employment in Japan

HUANG Meilan

Abstract

This study investigates the relationship between causal attribution of perceived discrimination by Japanese people and selection of resolution behavior of Chinese foreign students using a scenario method. A questionnaire was administered to 133 Chinese foreign students. By factor analysis, the causal attribution perceived discrimination by Japanese bosses displaying in-group favoritism (Scenario A) were “out-group,” “in-group self,” “in-group others,” “fortuity.” The scene recognition and mismatch of passengers due to cultural differences between China’s and Japan’s hospitality (Scenario B) were “out-group,” “in-group self,” “in-group others,” “cultural” and “fortuity.” In addition, as resolution behavior, two factors “cooperation” and “confrontation” in Scenario A, and three factors “confrontation,” “cooperation” and “obedience” in Scenario B were indicated. Moreover, according to causal attribution, when perceived discrimination was observed in the “out-group,” they selected “confrontation” as their resolution behavior. The tendency observed in Scenario B, according to causal attribution of “in-group self,” and higher qualification before coming to Japan, take “obedience” behavior.

Key words: Chinese foreign students, perceived discrimination, causal attribution, resolution behavior, part-time employment

1. 問題の所在と研究目的

日本学生支援機構（JASSO）によると、2011年5月1日時点での留学生総数は138,075名に上る。そのうち、在籍段階別で最も多いのは大学院・大学・短期大学・高等専門学校に在籍する留学生で、110,993名であり、その内の90%以上が私費留学生である。また、出身国（地域）別で最も多いのは中国で、87,533名であり、全体の63.4%を占めている。さらに、2008年に「留学生30万人計画」が提唱されたことにより、今後も来日する中国人留学生は増えることが推測される。

現在、日本は少子高齢化が進んでおり、日本における外国人雇用状況をみると、飲食店、宿泊業や卸売・小売業において、多くの中国人私費留学生（以下、中国人留学生）がアルバイトとして働いていることが特徴的である（厚生労働省、2011）。アルバイトのため十分な学習の時間が取れないことに悩んでいる留学生が多いもの

キーワード：中国人私費留学生、被差別感、原因帰属、解決行動、アルバイト先

*平成22年度生 比較社会文化学専攻

(藤井・門倉, 2004)、中国人留学生のうち国からの仕送りだけで生活と勉学を続けている者はわずかであるため、日本で勉学・生活をしていくためには、アルバイトをしなければならない状況にあると考えられる(黄, 2010)。

しかし、アルバイト先での体験は決して楽しいことばかりではない。中国人就学生¹⁾を対象に、アルバイト先における不満の決定因について調べた加賀美(1994)は、中国人就学生はアルバイト先での処遇や日本人の態度が差別的であるという不満を最も多く抱いていると指摘している。また、黄(2010)では、中国人日本語学校生はアルバイト先において『日本人の上司』、『日本人のアルバイト同僚』、『日本人の利用客』によって被差別感が生じており、その中で『日本人の上司』からの被差別感が最も多く、全体の53.1%を占めているとしている。さらに、班(2004)は、中国人留学生はアルバイト先でのいじめ、賃金未払い、セクハラなど不快な経験をもっている人が少なくないことを報告している。そこでは、語学力・経済力など各方面において少なからずハンディキャップを背負う中国人留学生たちは、場合によっては後進国からきた人間が過度に感じてしまう劣等感や不安感により日本に対する不満が生じると述べている。来日後の直接体験に基づいて再構成されている中国人就学生・留学生(以下、中国人学生)の日本観は、具体的で鮮明で比較的固定的なもので、今後の修正が困難である(邵, 2000)。このように、中国人学生のアルバイト先での不快な体験は、その後の日本での生活に大きな影響を及ぼすと考えられ、アルバイト先における被差別感を少なくすることが重要であると思われる。

被差別感に関してはその体験の原因をどのように帰属させるかという原因帰属によるところが大きい。原因帰属とは出来事の原因を認知することで、内的帰属とは行為者の能力、努力、性格などへの帰属であり、外的帰属とはその行為者以外のものである環境、相互作用している他者、運などへの帰属である(Heider, 1958)。Wong & Weiner(1981)によると、われわれは意外な出来事を経験したり、何らかの課題に失敗したり、あるいは自分にとって重要な出来事を経験したときに、より積極的にその原因を求めるといふ。異文化間の原因帰属についてBrislin(1981)は、集団間接触における原因帰属のプロセスの認知の仕方が、内集団(自分の文化圏の集団の人々)と外集団(他の文化圏の集団の人々)とでは異なることを指摘している。つまり、人は、内集団の望ましい行為については肯定的な傾性に帰属させ、望ましくない行為については状況に帰属させるのに対して、外集団の望ましい行為については状況に帰属させ、望ましくない行為については否定的な傾性に帰属させる傾向があることを示した(Brislin, 1981; 加賀美, 1997)。このような理論的背景を踏まえ、黄(2010)では中国人日本語学校生のアルバイト先における被差別感の原因帰属について質問紙による自由記述から検討した。その結果、中国人日本語学校生は原因を『日本人の個人』、『日本人の集団』、『外国人/中国人の個人』、『外国人/中国人の集団』、『文化要因』に帰属させる傾向にあることを明らかにしている。また、日本語教育場面における異文化間コンフリクトの原因帰属について、中国と韓国の学生および日本人教師を対象に調査を行った加賀美(1997)は、「学生の母国について良い例文を出さない先生に不満を持つ場面」において、教師も学生も自分自身にその原因を見出す内的帰属をしていると述べている。このように、中国人学生は異文化間接触の中で不快な体験をしても、原因を相手だけに帰属させないことが分かる。一方で、たとえ日本人一人から受け取った被差別感であってもそれを日本人全体に拡大させ、原因を『日本人の集団』という外集団に帰属させる傾向が見られ、日本人に対してすでに偏見をもっている可能性が示された。そのため、中国人学生がもっている偏見を低減させることで原因帰属においても誤った一般化をさせないことが重要である。

ネガティブな出来事に直面した場合に、それをどのように原因帰属するかは、その後の期待や感情、対処行動にとって非常に重要であり、ネガティブな出来事に対する原因帰属の仕方はその問題に対する解決の仕方に影響を与えている(三宅, 2002)。つまり、中国人留学生のアルバイト先での被差別感においても、その原因をどこに帰属させるかによって解決行動が異なり、被差別感をいかに対処するかがその後の結果のありように大きな影響を及ぼすと考えられる。中国人留学生のアルバイト先における被差別感とは、日本人との異文化接触の際に生じる葛藤の一種であると考えられるため、ここでは、葛藤の解決行動に関する先行研究について述べる。大淵・福島(1997)が日本の国立大学生を対象に行った研究では、対立者の性別、対立者の地位、対立する相手との親密さによって、葛藤解決における方略がどのように異なるかを調べた。その結果、高地位の相手(親・教師・上司・コーチ)との葛藤では、対決方略を強め、回避方略を抑制している傾向を見出しおり、一方、対立する相手に対して親密さを感じている場合は、協調方略が促され、対決方略が抑制される傾向を見出している。また、日本人大学生を対象に、葛藤時の対立者に関する動機帰属が解決方略選択に与える影響について調べた大淵・小嶋

(1999) は、対立者が利己心をもっており、自分に対して個人的に敵意をもってると知覚する場合、主張方略と攻撃方略を選択することを明らかにしている。異文化間葛藤については、日本語教育場面における日本人教師と中国人および韓国人学生の葛藤の原因帰属と解決方略について調べた加賀美・大淵 (2004) は、外国人学生が文化要因に原因を帰属させる場合は回避方略、学生の個人要因に帰属させる場合は協調方略、教師の個人要因に帰属させる場合は対決方略をとりやすい傾向にあることを指摘している。また、大淵・菅原・Tyler・Lind (1995) では、日本人教師と英語補助教師の葛藤における解決方略について、英語補助教師は異文化間葛藤 (日本人教師との葛藤) において同文化葛藤よりも主張を減少させ、同調を増加させることを明らかにしている。このように、葛藤の原因帰属や対立者の地位、対立している相手との親しい程度、対立者に関する動機帰属や文化差などによって、その解決行動が異なると推測される。アルバイト先における中国人留学生の被差別感に関しても、その原因帰属や対立する相手によって、解決行動が異なると考えられる。

そこで本研究では、アルバイト先で日本人の店長と日本人の利用客により被差別感が生じた場面を設定し、日本の大学や大学院に所属する中国人留学生を対象に、被差別感の原因帰属と被差別感に対する解決行動について調べ、原因帰属が解決行動に及ぼす影響を明らかにすることを目的とした。また、今までの先行研究により「滞日期間 (山崎, 1994)」、「来日前の学歴 (加賀美, 1994)」、「年齢 (石原, 2011)」などが被差別感に影響を及ぼす要因であることが明らかになっていることから、これらの属性との関連についても検討する。

2. 研究方法と手続き

2.1 研究課題

研究課題1：中国人留学生のアルバイト先での被差別感の原因帰属はどのようなものか。

研究課題2：中国人留学生に被差別感が生じるとき、どのような解決行動を取るのか。

研究課題3：中国人留学生の被差別感の原因帰属および属性と解決行動の間にはどのような関連が見られるのか。

2.2 調査時期および対象者

2011年11月から12月にかけて、中国人留学生を対象に中国語版質問紙154部を配布し、142部を回収した (回収率92.2%)。そのうち、回答に著しく不備があったものや国費留学生からの回答は分析対象から除いた結果、133名 (男性50名、女性83名) からの回答が有効 (有効回答率93.6%) であった。

対象者の年齢は19歳～36歳であり、平均年齢は25.7歳であった。滞日期間に関しては、2ヶ月～1年が14名、1年1ヶ月～2年が23名、2年1ヶ月～3年が31名、3年1ヶ月～4年が29名、4年1ヶ月～5年が12名であり、5年1ヶ月～10年が20名、10年以上が3名、不明が1名であった。来日前の学歴については、大学4年制卒業が82名と最も多く、次いで高校卒業が34名、修士卒業が9名、大学在籍が5名、不明が3名であった。個人的な話ができる日本人の友人の有無においては、日本人の友人がいる人が66名 (49.6%)、いない人が67名 (50.4%) であった。

2.3 手続き

2.3.1 シナリオの内容

本研究では、黄 (2010) で得られた中国人日本語学校生のアルバイト先での被差別事例を参考にした。中国人私費留学生と日本語学校生の学習環境は異なるが、アルバイト先という仕事環境は同じであるため、中国人日本語学校生と私費留学生の被差別体験はそれほどかわらないと判断した。そのため、アルバイト先における中国人日本語学校生の被差別体験の中で最も多かった『日本人の上司』からの事例と、その次に多かった『日本人の利用客』からの事例の中から、典型的だと思われる事例を選び、2つの被差別場面のシナリオを作成した。シナリオAは、アルバイト先の日本人の店長が共に新人の日本人と中国人に対して、内集団ひいき²⁾をした場面である。具体的には「あなたと日本人Aさんは二人とも同じ店でアルバイトを始めたばかりの新人です。しかし、アルバイト先ではあなたと日本人Aさんが同じミスをした時、店長はあなただけを叱り日本人Aさんには何も言いません。」である。シナリオBは、アルバイト先で日本と中国の接客習慣の違いにより、日本人の利用客と認識の不

一致が生じた場面である。具体的には「アルバイト先であなたは同僚がしたミスにより、日本人の利用客Bさんに文句を言われました。しかし、あなたは自分のミスではなかったため謝りませんでした。すると、利用客Bさんに怒られてしまいました。」である。

2.3.2 測定尺度

シナリオAとシナリオBにおける原因帰属に関しては、黄 (2010) から得られた項目をもとに、加賀美 (1997) を参考に「内集団自己要因」、「内集団他者要因」、「外集団個人要因」、「外集団要因」、「文化要因」、「偶然性」の6つとし、回答パターンはこれらの帰属要因を組み合わせて18項目を作成した。これらの帰属要因について「出来事が起きた原因は、次の項目とどのくらい関係があると思いますか」と質問し、それらに対して「全く関係がない (1点)」から「非常に関係がある (5点)」の5段階評定で回答を求めた。また、アルバイト先で被差別感が生じたときの解決行動については、加賀美・大淵 (2004) を参考に、シナリオAとシナリオBとも「対決」、「協調」、「服従」、「回避」の4つとし、回答パターンはこれらの行動を組み合わせて8項目を作成した。これらの行動について「以下に示した行動をあなたが取る可能性はどのくらいありますか」と質問し、それらに対して「絶対にそうしない (1点)」から「絶対にそうする (5点)」の5段階評定で回答を求めた。質問紙は日本語で作成し、バックトランスレーション法を用いて中国語に翻訳した。

3. 結果

3.1 アルバイト先における中国人留学生の被差別感の原因帰属の因子分析結果

アルバイト先で日本人の店長が内集団ひいきをした場面 (シナリオA) と日本と中国の接客習慣の違いにより日本人の利用客と認識の不一致が生じた場面 (シナリオB) を設定し、その出来事が起きた原因について因子分析を行った。因子分析では主因子法を採用し、プロマックス回転を行った。因子負荷が低い項目 (.35以下) や高い負荷 (.35以上) が複数項目にかかったものは削除した結果、シナリオAは4因子、シナリオBは5因子が抽出された (表1、表2)。

シナリオAの第I因子は「一般的に日本人は中国人に対して差別的だから」、「店長が中国人に対して偏見を持っているから」など、店長や日本人がその出来事の原因であると認識する6項目からなり『外集団要因』と命

表1 シナリオAにおける被差別感の原因帰属の因子分析結果

		I	II	III	IV	平均値 (SD)
シナリオA 日本人の店長が内集団ひいきをした場面	第I因子 外集団要因 ($\alpha = .811$)					
	店長が中国人に対して偏見を持っているから	.776	.017	-.041	-.013	3.237 (0.757)
	一般的に日本人は中国人に対して差別的だから	.761	-.039	-.251	-.035	
	店長は中国人が嫌いだから	.715	.055	.058	.062	
	一般的に日本人は排他的だから	.654	.082	-.171	-.088	
	店長は私が嫌いだから	.585	-.034	.287	.040	
	店長は教養がないから	.451	-.118	.166	.044	
	第II因子 内集団他者要因 ($\alpha = .865$)					
	以前その店で働いていた中国人の仕事態度が良くなかったから	-.002	.894	.068	-.031	3.280 (0.908)
	以前その店で働いていた中国人がよくミスをしたから	-.120	.832	-.052	.046	
	以前その店で働いていた中国人が悪い印象を残したから	.213	.695	.091	.045	
	第III因子 内集団自己要因 ($\alpha = .655$)					
	私の仕事能力が足りないから	.105	-.119	.844	.097	3.090 (0.896)
	私がいつもミスをするから	-.018	.065	.644	-.238	
	私の仕事態度が良くないから	-.159	.185	.479	.040	
	第IV因子 偶然性 ($\alpha = .541$)					
	たまたま運が悪かったから	-.008	-.009	-.086	.749	2.826 (0.910)
	たまたま店長の機嫌が悪かったから	.003	.081	-.069	.502	
	因子相関行列	I	II	III	IV	
	I	—	.311	.044	.309	
	II		—	.234	.259	
	III			—	.388	
	IV				—	

表2 シナリオBにおける被差別感の原因帰属の因子分析結果

		I	II	III	IV	V	平均値 (SD)
シナリオB 日本人の 利用客と 認識の 不一致 場面	第I因子 外集団要因 ($\alpha = .879$)						
	一般的に日本人は中国人に対して差別的だから	.953	-.101	-.069	-.025	-.156	2.910 (0.824)
	一般的に日本人は排他的だから	.780	.030	-.032	-.007	-.128	
	利用客Bさんは中国人が嫌いだから	.720	-.094	.103	-.065	.138	
	利用客Bさんが中国人に対して偏見を持っているから	.704	-.006	.040	-.082	.155	
	一般的に日本人は中国人に無関心だから	.630	.247	-.153	.106	-.126	
	利用客Bさんは私が嫌いだから	.547	.073	.097	.149	.250	
	第II因子 内集団他者要因 ($\alpha = .870$)						
	以前その店で働いていた中国人の仕事態度が良くなかったから	-.035	.968	-.031	-.030	-.021	2.697 (0.882)
	以前その店で働いていた中国人が悪い印象を残したから	.014	.857	.028	-.030	-.004	
	以前その店で働いていた中国人が礼儀正しくなかったから	.013	.645	.075	.066	.057	
	第III因子 内集団自己要因 ($\alpha = .699$)						
	私が礼儀正しくないから	-.033	-.100	.820	.119	-.097	3.113 (0.786)
	私の仕事態度が良くないから	.035	.139	.708	-.243	-.110	
	私はアルバイト先でのマナーが良く分からないから	-.085	-.042	.469	.151	-.010	
	私の日本語能力が足りないから	.037	.156	.430	.083	.145	
	第IV因子 文化要因 ($\alpha = .793$)						
	中国と日本の文化に違いがあるから	.016	.007	.005	.894	-.001	3.523 (0.971)
	中国と日本の仕事文化に違いがあるから	-.038	-.009	.020	.736	-.048	
	第V因子 偶然性 ($\alpha = .710$)						
	たまたま利用客Bさんの機嫌が悪かったから	.020	-.082	.010	-.054	.827	3.214 (0.911)
	たまたま運が悪かったから	-.102	.088	-.142	-.001	.738	
	因子相関行列		I	II	III	IV	V
I		—	.540	.123	.119	.442	
II			—	.331	.260	.227	
III				—	.383	.212	
IV					—	.115	
V						—	

名した。第II因子は「以前その店で働いていた中国人の仕事態度がよくなかったから」、「以前その店で働いていた中国人がよくミスをしたから」など、自分以外の中国人の問題がその出来事の原因であると認識する3項目からなり『内集団他者要因』と命名した。第III因子は「私の仕事能力が足りないから」、「私がいつもミスをするから」など、中国人留学生が自分の問題を原因だと思っている4項目からなり『内集団自己要因』と命名した。第IV因子は「たまたま運が悪かったから」、「たまたま店長の機嫌が悪かったから」のその出来事が偶然に起きたと認識している2項目からなり『偶然性』と命名した。

シナリオBの第I因子は「一般的に日本人は中国人に対して差別的だから」、「利用客Bさんは中国人が嫌いだから」など、利用客や日本人がその出来事の原因であると認識する6項目からなり『外集団要因』と命名した。第II因子は「以前その店で働いていた中国人の仕事態度がよくなかったから」、「以前その店で働いていた中国人が悪い印象を残したから」など、今のアルバイト先で自分以外の中国人がよくない印象を残したことにより、自分がそのような出来事に遭遇したと認識する3項目からなり『内集団他者要因』と命名した。第III因子は「私が礼儀正しくないから」、「私の仕事態度が良くないから」など、その出来事の原因が自分にあると認識する4項目からなり『内集団自己要因』と命名した。第IV因子は「中国と日本の仕事文化に違いがあるから」、「中国と日本の文化に違いがあるから」の文化の違いが原因であると認識している2項目からなり『文化要因』と命名した。第V因子は「たまたま利用客Bさんの機嫌が悪かったから」、「たまたま運が悪かったから」のその出来事が偶然に起きたと認識する2項目からなり『偶然性』と命名した。

3.2 中国人留学生の解決行動の因子分析結果

アルバイト先で中国人留学生に被差別感が生じたときの解決行動について因子分析を行った。因子分析は3.1同様の手続きで分析を行った。その結果、シナリオAでは2因子、シナリオBでは3因子が抽出された(表3、表4)。

表3 シナリオAにおける解決行動の因子分析結果

シナリオA		I	II	平均値 (SD)
	第I因子 協調 ($\alpha = .631$)			
	自分がなぜその行動をしたかについて説明する	.742	-.028	3.681
	自分の気持ちを伝え、店長の意見も聞く	.679	-.065	(0.794)
第II因子 対決 ($\alpha = .535$)				
	店長とケンカする	-.179	.655	2.271
	差別しないよう店長に抗議する	.240	.598	(0.758)
	因子相関行列			
	I	—	.413	
	II		—	

シナリオAの第I因子は、「自分がなぜその行動をしたかについて説明する」、「自分の気持ちを伝え、店長の意見も聞く」の2項目からなり、お互いに話し合い、協力し合って問題を解決するとの意味であったため、『協調』と命名した。第II因子は、「店長とケンカする」、「差別しないよう店長に抗議する」の2項目からなり、相手に対して一方的に自己を主張したり、相手を攻撃したりするという意味であったため、『対決』と命名した。

表4 シナリオBにおける解決行動の因子分析結果

シナリオB		I	II	III	平均値 (SD)
	第I因子 対決 ($\alpha = .753$)				
	差別しないよう利用客Cさんに抗議する	.979	.010	.065	2.051
	利用客Bさんとケンカする	.541	-.147	-.280	(0.738)
第II因子 協調 ($\alpha = .703$)					
	自分がなぜその行動をしたかについて説明する	.115	.849	.078	2.966
	自分の気持ちを伝え、利用客Bさんの意見も聞く	-.161	.682	-.071	(0.935)
第III因子 服従 ($\alpha = .638$)					
	言われたとおりにする	.014	.032	.741	3.349
	そのまま耐える	-.171	-.229	.468	(0.798)
	因子相関行列				
	I	—	.495	-.654	
	II		—	-.365	
	III			—	

シナリオBの第I因子は、「差別しないよう利用客Bさんに抗議する」、「利用客Bさんとケンカする」の2項目からなり、シナリオAの第II因子とほぼ同じ意味であったため、『対決』と命名した。第II因子は、「自分がなぜその行動をしたかについて説明する」、「自分の気持ちを伝え、利用客Bさんの意見も聞く」の2項目からなり、シナリオAの第I因子とほぼ同じ意味であったため、『協調』と命名した。第III因子は、「言われたとおりにする」、「そのまま耐える」の2項目からなり、一方的に相手の要求に従うという意味であったため、『服従』と命名した。

3.3 中国人留学生の被差別感の原因帰属および属性と解決行動との関連

3.3.1 中国人留学生の被差別感の原因帰属および属性と解決行動との相関分析の結果

中国人留学生の被差別感の原因帰属および属性と解決行動がどのような関連を持つかを調べるため、各因子間の相関をピアソンの相関係数によって求めた。相関分析において、各因子に含まれる項目数がそれぞれ異なったため、各因子の項目の平均値を下位尺度得点とした。その結果、まず、シナリオAにおいて、被差別感の原因帰属の『外集団要因』と解決行動の『対決』の間に正の相関 ($r = .354, p < 0.01$) が見られた。なお、属性と解決行動の間の相関は有意ではなかった。次に、シナリオBにおいては、被差別感の原因帰属の『外集団要因』と解決行動の『対決』の間に正の相関 ($r = .415, p < 0.01$)、『服従』との間に負の相関 ($r = -.205, p < 0.05$) が見られた。また、原因帰属の『内集団他者要因』と解決行動の『対決』と『協調』の間にもそれぞれ正の相関 ($r = .259, p < 0.01, r = .246, p < 0.01$) が認められた。さらに、原因帰属の『内集団自己要因』と解決行動の『服従』の間に正の相関 ($r = .347, p < 0.01$) が示された。属性と解決行動の相関については、「来日前の学歴」と解決行動の『対

決』に負の相関 ($r = -.275, p < 0.01$)、『服従』に正の相関 ($r = .266, p < 0.01$) が見られた。

3.3.2 中国人留学生の被差別感の原因帰属および属性と解決行動との重回帰分析の結果

中国人留学生の被差別感の原因帰属が解決行動にどのような影響を及ぼすかを検討するため、シナリオごとに原因帰属および属性（年齢、滞日期間、来日前の学歴）を独立変数、解決行動を従属変数とする、強制投入法による重回帰分析を行った（表5、表6）。なお、重回帰分析においても、各因子の項目の平均値を下位尺度得点とした。

表5 シナリオAにおける被差別感の原因帰属および属性と解決行動の重回帰分析結果

	独立変数	従属変数	
		協調	対決
シナリオA	外集団要因	.034	.374***
	内集団他者要因	-.012	-.043
	内集団自己要因	.080	-.130
	偶然性	-.127	.045
	年齢	.006	.104
	滞日期間	-.052	.033
	来日前の学歴	.046	-.002
	重決定数R ² 乗	.028	.165**

数字は標準偏回帰係数 β *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

その結果、シナリオAにおいて、原因帰属の『外集団要因』が解決行動の『対決』に強い正の影響を及ぼしており、被差別感の原因を店長や日本人側に帰属させる場合、店長に差別しないように抗議したり、店長とケンカしたりしていた。なお、解決行動の『協調』と被差別感の原因帰属および属性との間には有意な影響が認められなかった。

表6 シナリオBにおける被差別感の原因帰属および属性と解決行動の重回帰分析結果

	独立変数	従属変数		
		対決	協調	服従
シナリオB	外集団要因	.395***	.128	-.165
	内集団他者要因	.094	.239*	-.180
	内集団自己要因	-.024	.042	.379***
	文化要因	-.132	-.105	.029
	偶然性	-.122	-.098	.059
	年齢	.043	.027	-.111
	滞日期間	-.024	-.132	.198
	来日前の学歴	-.173	.095	.265*
	重決定数R ² 乗	.243***	.123*	.247***

数字は標準偏回帰係数 β *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

また、シナリオBにおいて、原因帰属の『外集団要因』が解決行動の『対決』に強い正の影響を及ぼしていた。つまり、被差別感の原因が利用客や日本人側にあると認識している場合、利用客とケンカしたり、差別しないよう抗議したりしていた。また、原因帰属の『内集団他者要因』が解決行動の『協調』に正の影響を及ぼしており、出来事の原因を自分以外の中国人に帰属させる場合、利用客に自分の気持ちや行動について説明したり、利用客の意見も聞いたりする行動を取っていた。さらに、原因帰属の『内集団自己要因』と属性の「来日前の学歴」が解決行動の『服従』には正の影響を及ぼしており、来日前の学歴が高く、原因を自分自身に帰属させる場合、言われたとおりに行動したり、利用客の行動が差別的だと思ってもそのまま耐えたりしていた。

4. 結果のまとめと考察

本研究の結果をまとめると、研究課題1では、中国人留学生がアルバイト先で認識する被差別感の原因帰属として、日本人の店長が内集団ひいきをした場面（シナリオA）では『外集団要因』、『内集団自己要因』、『内集団他者要因』、『偶然性』の4因子、日本と中国の接客習慣の違いにより、日本人の利用客との間に認識の不一致が生じた場面（シナリオB）では『外集団要因』、『内集団自己要因』、『内集団他者要因』、『文化要因』、『偶然性』の5因子が抽出された。研究課題2では、中国人留学生がアルバイト先で被差別感が生じたときの解決行動として、シナリオAでは『協調』と『対決』の2因子、シナリオBでは『対決』、『協調』、『服従』の3因子が抽出された。これらの結果に基づき、研究課題3では、被差別感の原因帰属および属性と解決行動との関連を明らかにするために、重回帰分析を行った。その結果、シナリオAにおいて、原因帰属の『外集団要因』が解決行動の『対決』に強い正の影響を及ぼしている傾向が見られた。シナリオBにおいても、原因帰属の『外集団要因』が解決行動の『対決』に強い正の影響を及ぼしていた。また、『内集団他者要因』が『協調』に正の影響、『内集団自己要因』と属性の「来日前の学歴」が『服従』に正の影響を及ぼしている傾向が見られた。以下では、シナリオAとシナリオBの重回帰分析の結果を中心に考察を論じる。

第一に、シナリオAについては、解決行動の『対決』に強い正の影響を及ぼしたのは、原因帰属の『外集団要因』である。つまり、被差別感の原因を店長や日本人側に帰属させる場合、自分の意見を主張したり、店長とケンカしたりする積極的な解決行動を取ることを意味する。同文化でも同じ傾向があるが、被差別感などネガティブな出来事の原因が相手にあると認識することは、自分の側に正義があるという正当性の感覚を生み出す（加賀美・大淵, 2004）ため、相手に対して攻撃的になったりすることは想像に難くない。また、一般に同文化葛藤よりも異文化葛藤において人々は敵対的に反応しがちである（大淵・菅原・Tyler・Lind, 1995）。これは、同文化の仲間に対して持つ信頼感が異文化の他者に対しては弱いためであり、異文化間環境において、権威者からの不当な扱いは不信感や猜疑心を生み出しやすい（加賀美・大淵, 2004）と指摘されており、本研究でも同様に、中国人留学生にとってアルバイト先では店長が権威者であるので、店長からの不当な扱いにより敵対的な反応や不信感が喚起され、被差別感の原因を店長や日本人側に帰属させ、『対決』の解決行動を取ったと推測できる。

第二に、シナリオBについては、解決行動の『対決』に強い正の影響を及ぼしたのは、原因帰属の『外集団要因』である。これはシナリオAの場合と共通する要因であり、被差別感の原因を利用客や日本人側に帰属させる場合、利用客とケンカしたり、差別しないように抗議したりとすることを意味する。自分自身に非がないと認識するとき、「相手から公平に扱われたかったり（公正目標）、自分の体面や評判を回復したかったり（同一性目標）する社会的関心（大淵・福島, 1997）」によって、対立する相手を攻撃するなど積極的な解決行動を取る傾向にあると考えられる。また、解決行動の『協調』に有意な影響を及ぼしたのは、原因帰属の『内集団他者要因』である。これは、被差別感の原因を自分以外の中国人に帰属させる場合、利用客に自分の気持ちを伝えたり、説明したりすることを意味する。自分ではないほかの中国人による良くない印象によって中国人留学生が不快な出来事に遭遇した場合、中国人留学生は自分の気持ちについて説明し、相手の意見も聞くなどの解決行動を取ることで、自分に対する誤解を解消し、相手と良好な人間関係を築き、今後のアルバイト先での自分の立場を守ろうとしたのではないだろうか。さらに、解決行動の『服従』に有意な影響を及ぼしたのは、原因帰属の『内集団自己要因』と属性の「来日前の学歴」である。これは、被差別感の原因を自分自身に帰属させ、来日前の学歴が高い人は、言われたとおりに行動することを意味する。中国人留学生が被差別感の原因を自分に帰属させる場合、自分自身に非があると認知するため、相手に従うことは自分にとって有利だと考えたのではないだろうか。来日前の学歴が高い人が服従の解決行動を取ることは、中国の大学教育により日本文化や日本社会への理解や関心が深く、また、自分に対して日本文化がまだよくわからないことを認めているため、中国と日本の文化・習慣の違いによって生じる被差別感に対して感情的になっても問題が解決できないと判断したのではないかと推測される。また、一時的な利用客との接触における被差別感に対しては、むしろ服従の行動を取ることで穏便に対処したほうがよいと考えたのかも知れない。このように、来日前の学歴が高く、被差別感の原因を自分自身に帰属させる場合、アルバイト先での自分の立場や被差別場面をよく理解したため、服従の行動を取ったと推測できる。

以上のように、本研究では中国人留学生のアルバイト先での被差別感の原因帰属とその解決行動、および両者の関連について検討した。葛藤時の人々の行動は、関係維持や体面の保護など、社会的関心によって強く動機づけられている (Ohbuchi, Chiba & Fukushima, 1996)。本研究において、中国人留学生はアルバイト先における被差別感についてその原因が相手にあると認識する場合、自分の体面や自尊心を守ろうとしたため、『対決』のような積極的な解決行動を取ったのではないかと考えられる。一方、中国人留学生は来日前の大学での教育や、日本の大学での日本人学生との直接的接触により、日本と中国の習慣の違いへの理解が深まり、被差別感の原因が自分にあると認識する場合、相手と良い関係を維持しようとしたため、『服従』のような宥和的な解決行動を取ったのではないかと考えられる。日本語教育場面における日本人の教師と中国人、韓国学生との葛藤について調べた加賀美・大淵 (2004) は、外国人学生は葛藤原因が教師側にあると認知した時、対決方略を選択する傾向にあり、中国人学生の特徴として服従や回避などの消極的方略をよく用いていると述べており、中国人留学生がアルバイト先で遭遇する被差別場面に対する解決行動においても、同じような傾向が見られた。

5. 今後の課題

本研究では対立する相手の性別や、相手との親疎など、先行研究で指摘されているほかの要因については検討していなかったため、それによって中国人留学生の解決行動が異なるかどうかについては疑問に残る点もあり、今後の課題としたい。また、中国人留学生の精神的健康を維持させるための最も望ましい解決方略とは何かについて調べ、中国人留学生のための支援のあり方を探りたい。

<注>

- 1) 2010年7月から在留資格の「留学」・「就学」が「留学」に一本化されており、それ以前の日本語学校生の在留資格は「就学」であったため、本文で出てくる「就学生」は日本語学校生のことを指す。
- 2) 内集団ひいきとは、内集団と外集団の比較時に、内集団をより高く、外集団をより低く位置づけるように個人の主観的な価値づけや評価が働く現象である (上瀬, 2002)。

<引用文献>

- 石原 翠 (2011) 「留学生の友人関係における期待と体験の否定的認識との関連－中国人留学生の場合－」『異文化間教育』34, 136-150.
- 大淵憲一・菅原郁夫・Tyler, T.R.・Lind, E.A. (1995) 「葛藤における多目標と解決方略の比較文化的研究：同文化葛藤と異文化葛藤」『東北大学文学部研究年報』45, 187-202.
- 大淵憲一・福島 治 (1997) 「葛藤解決における多目標－その規定因と方略選択に対する効果」『心理学研究』68, 155-162.
- 大淵憲一・小嶋かおり (1999) 「対人葛藤における方略選択：動機的、認知的要因」『行動科学』38, 19-28.
- 加賀美常美代 (1994) 「異文化接触における不満の決定因－中国人就学生の場合」『異文化間教育』8, 117-126.
- 加賀美常美代 (1997) 「日本語教育場面における異文化間コンフリクトの原因帰属－日本語教師とアジア系留学生との認知差」『異文化間教育』11, 91-109.
- 加賀美常美代・大淵憲一 (2004) 「日本語教育場面における日本人教師と中国人及び韓国学生との葛藤の原因帰属と解決方略」『心理学研究』74, 531-539.
- 上瀬由美子 (2002) 『ステレオタイプの社会心理学－偏見の解消に向けて』サイエンス社.
- 黄 美蘭 (2010) 「日本語学校に通う中国人学生の被差別感と原因帰属との関連－アルバイト先の事例を中心に－」『お茶の水女子大学人間文化創成科学論叢』13, 59-67.
- 厚生労働省 「平成23年度外国人雇用状況の届出状況」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020ns6.html> (最終閲覧日：2012年8月1日)
- 邵 春芬 (2000) 「在日中国人の日本観－留学生・就学生を事例として－」『東京女子大学比較文化研究所紀要』61, 91-109.
- 日本学生支援機構 (JASSO) 「平成23年度外国人留学生在籍状況調査結果」http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data11.html (最終閲覧日：2012年8月1日)
- 藤井桂子・門倉正美 (2004) 「留学生は何に困難を感じているか：2003年度前期アンケート調査から」『横浜国立大学留学生センター紀要』

11, 113-137.

班 偉 (2004) 「中国人留学生の異文化不適合と日本コンプレックス」『山陽学園大学論叢』 11, 105-125.

三宅幹子 (2002) 「ネガティブな出来事に対する原因帰属—対処行動および問題解決スタイルとの関係—」『萩国際大学論集』 4, 1-11.

山崎瑞紀 (1994) 「アジア系就学生の日イメージ形成に関する因果モデルの検討²」『教育心理学研究』 42, 442-447.

Brislin, R.W. (1981) Cross-cultural encounters: Face-to-face interaction. *New York, Pergamon Press*, 72-108.

Heider, F. (1958) *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.

Ohbuchi, K., Chiba, S., & Fukushima, o. (1996) Mitigation of interpersonal conflicts: Politeness and time pressure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1035-1042.

Wong, P.T.P., & Weiner, B. (1981) When people ask “Why” questions, and the heuristics of attributional search. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 650-663.