

研究論文

国際ビジネス研究手法としてのエスノグラフィー — 実証主義的研究手法に対する相補的役割 —

八木 規子 (University of Kansas, School of Business)

要 旨

本稿は、エスノグラフィーの概略を紹介すると共に、国際ビジネスの研究手法としてエスノグラフィーが貢献しうる分野を検討することを目的とする。エスノグラフィーの最も簡略な定義は「ある集団に属するひとびとの文化の記述」である。米国では、実証主義的な研究手法を相補するものとして、経営学の分野でもエスノグラフィーは独自の地位を築きつつあるが、日本ではその実態はあまり知られていない。

本稿は、エスノグラフィーの研究手法としての特色を実証主義的な研究手法と比較して述べることから始める。研究者のほうからフィールドに出向き、調査対象者にとって自然な状態で研究を行うこと、フィールドへの長期的な関与をすること、の二点が、エスノグラフィーを実証主義的な研究手法から識別する特徴である。続いて、エスノグラフィーを用いた研究を進める一般的な手順を述べる。

次に、本稿は、エスノグラフィーの研究主題である文化概念が、米国において経営学の分野で関心を集めるようになった背景を紹介する。第一波は、1930年代に、ホーソン研究に代表される研究で、近代産業組織の行動のなかに『文化的なるもの』を発見したときに起こった。第二波は、1970年から80年代、日本企業の世界経済への台頭が、組織学に文化概念への関心を再度高めたことによる。

これを受けて、本稿は『多文化見地』を国際ビジネス研究が拠って立つべき新たな基盤として紹介する。『多文化見地』は、組織を、複数の、ときに分離しときに重なり合い、あるいは入れ子式になった文化を内包する存在としてみる。この見地から、本稿は、既存の国際ビジネス研究における文化概念の取り扱い、国民文化に限定され、また、文化を静態的な独立変数と見る見方にとどまっていることを指摘する。これに対し、エスノグラフィーは、組織内の複数文化のありようを、動態的な文化生成のプロセスに注目しながら考察することを可能にする。

最後に、エスノグラフィーが国際ビジネス研究に貢献できる分野を示唆して本稿は締めくくられる。グローバル化が進展する中、人々は、グローバル化のもたらすダイナミックな変化にどのように対処しているのか？また、多国籍かつ複数文化を担う企業においては、どのような新しい文化が生成されつつあるのか？エスノグラフィックな研究はこうした問いに対し、最も現実に即した洞察を提供することができるであろう。

はじめに

米国の経営学界では、エスノグラフィーは主流の実証主義 (Positivism) に基づく研究手法 (例: 実験、アンケート調査法) を補い、実証主義に基づく研究手法では到達できない組織に関する“知”を開拓しうる解釈主義 (Interpretivism) に基づいた質的研究

手法のひとつとして独自の地位を築いている (Denzin & Lincoln, 2000)⁽¹⁾。日本では、元来エスノグラフィーが創案された文化人類学のほか、心理学、社会学、教育学で研究手法として認識されつつあるが、経営学においては、まだその存在は十分に

国際ビジネス研究手法としてのエスノグラフィー（八木）

認識されていない^②。本稿は、エスノグラフィーの概略を紹介するとともに、国際ビジネスの研究手法としてエスノグラフィーが貢献しうる分野を検討することを目的とする。

エスノグラフィーとは、文化の記述である。文化とは、人間が形成するあらゆる集団において、その集団成員の間では当たり前のこととして共有されているある種の知識のようなものを指す。そうした知識を理解することは、その集団のあり方を理解するために不可欠である。Spradley (1980)は、『エスノグラフィーの中心的主題とは、ある別の生き方に関して、その生を実際に生きるひとびと (Native) の眼から見た見方で、それを理解しようとするものである。(p.3)』と述べている。エスノグラフィーを他の研究手法と分かつ大きなポイントは、多くの研究手法が“ひとびとを研究”しようとするのに対し、エスノグラフィーは“ひとびとから学ぶ”ことを目的とする点である (Spradley, 1980: 3)。

研究手法としてこのような特色を持つエスノグラフィーが、国際ビジネス研究という分野に対してな

しうる貢献とは何であろうか？国際ビジネス研究では、従来から、国＝文化という見方が幅広くもたれてきた (Boyacigiller, Kleinberg, Phillips, & Sackmann, 2003)。しかし、グローバリゼーションの進展を背景とした近年のビジネス組織は、異文化がより複雑なかたちで組織に入り込んでいる。国民文化ひとつを取っても、投資国の文化、投資先国の文化にとどまらず、第三国出身の労働者、マネジャーが、それぞれの出身国の国民文化を企業にもちこむことが考えられる。エスノグラフィーは、こうした組織のありようを理解するのに貢献しうる。国際ビジネス研究が暗黙の前提としてきた、国＝文化という見方を超えた文化概念の取りいれ方を、エスノグラフィーは、国際ビジネス研究にもたらしることができる。

図式化すると、従来の国＝文化という文化概念の取り入れ方による国際ビジネス研究のフレームワークでは、国民文化と企業あるいは個人の態度・行動の間の関係は、文化から企業・個人の態度・行動への一方向のリンクが想定されていた (図1参照)。

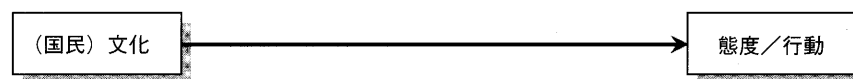


図1 国＝文化アプローチに基づくフレームワーク

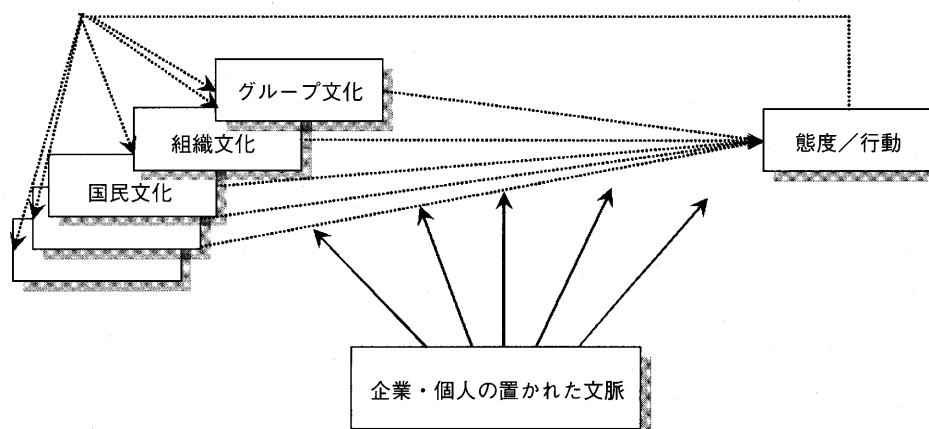


図2 多文化見地に基づくフレームワーク

すなわち、たとえば、日本人は日本文化を背負っており、それゆえに日本人の態度・行動は日本文化に影響を受けるというのが基本的な枠組みである。これに対し、筆者は、(1) 国民文化を含めた複数文化の存在、(2) 文化と態度・行動を結びリンクに与える、企業・個人の置かれた文脈の影響、の二つを取り込んだ、『多文化見地』に基づくフレームワークを提唱したい(図2参照)。

このフレームワークでは、さまざまな文化が企業・個人の態度・行動になんらかの影響を及ぼすことを否定しない。しかし、その関係は、文化から企業・個人の態度・行動への一方向ではなく、むしろお互いが影響を与え合う、双方向の関係にあると想定する。複数文化の存在、また企業・個人の置かれた文脈、という二つの要素が、双方向性に影響を与えるものとしてフレームワークに付け加えられる。つまり、ある企業の置かれた特定の文脈において、その企業に働く人々が、企業に入り込むさまざまな文化を読み解き、その解釈に即した行動を取ることで、長期的には文化そのものも企業人の取る行動・態度により、変化をしていくという、ダイナミックな過程のなかに文化と企業・個人の態度・行動の関係は位置づけられる。

このような複雑かつ繊細な関係性を読み解くには、エスノグラフィーの“自然な設定での調査”、“長期的な関与”という二つの特性が大いに役立つと考えられる。エスノグラフィーは、企業の日常をミクロの視点から観察することを通じて、文化が企業や個人の態度・行動に及ぼす影響と、企業・個人の態度・行動が文化にもたらす影響、それらの相互作用を、企業や個人が自らの置かれた文脈に即して、どのように表現しているかを描き出す。こうして読み解かれる多文化間の相互作用のプロセスは、国という分析単位を国際企業の組織行動研究に組み込む方法について、重要な洞察をもたらすと考えられる。

本稿は以下のような構成で展開する。まず第一にエスノグラフィーの概要を、その定義および基本的

な研究手順を交えて紹介する。次に、エスノグラフィーが、米国の経営学界に地歩を築いた経緯を、経営学における文化概念の取り扱いを通して振り返る。文化概念の経営学への応用を振り返ると、『文化』という同じ用語を使いながらも、実は二つの異なる視点から、文化概念が用いられてきたことが明らかになる。異なる視点は、静態的見地と動態的見地という見方に代表される。そこで、国際ビジネス研究における文化概念の使用を二つの見地から検討する。その上で、文化概念を今後、より効果的に国際ビジネス研究に活かすための背景として、『多文化見地』を紹介し、同見地とエスノグラフィーの親和性について述べる。最後にまとめとして、エスノグラフィーが国際ビジネス研究に貢献しうる分野について考察する。

エスノグラフィーとは何か？

定義と特徴

エスノグラフィーは、語源的には *ethno-* : ある文化に属する人々、を *-graph* : 記述する、ことを指し、そこから「ある文化を記述すること」というのがエスノグラフィーの最も広範な定義である。エスノグラフィーは、研究手法であると同時に、書き上げた研究成果物、例えば論文、書物、学会発表等、も指すことに留意されたい。

エスノグラフィーは実証主義的研究手法と対比して、二つの特色がある。ひとつは、自然な設定における研究であり、いまひとつは、長期的な関与である。自然な設定は、実証主義的研究手法のひとつである実験手法と比較するとその特徴が明らかになる。実験手法では、研究者が実験を設計し、実験室に被験者を招いて実験をおこなう。これに対し、エスノグラフィーは、研究者がフィールドに出かけていく。研究の対象となる情報提供者は、普段と変わらぬ生活をフィールドで続ける。すなわち、エスノグラフィーでは、情報提供者のフィールドはできる限りその自然な設定が損なわれないかたちで観察するこ

国際ビジネス研究手法としてのエスノグラフィー（八木）

とが求められる（Stewart, 1998）。逆に言えば、実験と異なり、研究者は、研究対象に対するコントロールは持ち得ない。

二点目の長期的関与は、実証主義的研究手法でいえば、アンケート調査法との対比により、その特徴が明らかになる。アンケート調査法では、回答者が調査票を記入した時点での結果のみが収集される。質問項目に『過去5年間を振り返って』とか『3年後を予測した場合』といったフレーズを含めることもできるが、回答者の知見は、記入時を基盤としたものに限られる。これに対し、エスノグラフィーでは、なるべく長期、できれば最低一年間はフィールドに関与することが必須とされる（Frake, 1983）。長期の関与は、エスノグラフィーの包括的な研究目標の達成にとって不可欠の条件である。エスノグラフィーの包括的な研究目標とは、先に述べたとおり、文化を、その文化を生きるひとびと（Native）が理解するところの“意味”に即して理解することである。解釈主義では、観察可能なデータは“そこに客観的に存在する”のではなく、社会を構成する人々の間の相互作用によって立ち現れ、その意味するところは、相互作用の文脈に依存すると考える（Schwandt, 1997）。たとえば、ある人があなたに向けて何か一言言葉を発したとする。それに対してあなたが笑ってしまったとすれば、あなたはその一言を面白いと定義したことになるが、もし怒ったとすれば、それは侮辱と定義される。したがって、ある人が発した言葉の意味は、他者であるあなたの反応の中に立ち現われると考えられるのである（Jackson, 1988）。すなわち、“意味”の理解は、実証主義的研究手法に見られるような概念の計量化では達成されえない。他者の持つ“意味”の理解に近づくためには、時間的・空間的に位置づけられた文脈を含めて理解することが不可欠なのである。このため、長期的な関与が、Nativeの理解するところの“意味”に近づくための必要条件として、エスノグラフィーでは重視される。

この長期にわたる研究対象への関与は、しばしばエスノグラフィーと同一視される他の研究手法、例えば、ケース・スタディとエスノグラフィーを根本的に分かつ点である。現実世界の事象を包括的に捕らえようとする点、観察対象に対してコントロールをしない（できない）という点については、エスノグラフィーとケース・スタディは共通する。しかし、ケース・スタディは、長期のコミットメントを必須の条件としない（Yin, 2002）。フィールドワークを伴わないアーカイブ・データのみに拠るケースや、インタビューは企業トップと一度のみというケースも、ケース・スタディでは認められる。しかし、長期のコミットメントが伴わない研究は、エスノグラフィーとは見なすことはできない。

概括的な研究手順

その文化を生きるひとびと（Native）が理解するところの“意味”に即して理解するというエスノグラフィーの目標を達成するために、研究者は具体的に何を行うのか？エスノグラフィーの研究手順を実証主義的アプローチと分かつひとつの特徴は、仮説の取り扱いである。

実証主義の演繹的手順では、データ収集の前に既存理論にもとづいて仮説の構築をおこない、仮説の棄却可能性を問うための実験や調査方法を設計する。これに対し、エスノグラフィーは、フィールドから学ぶことが第一の目的である^③。したがって、事前の仮説構築は行わない。その意味ではエスノグラフィーは帰納的な研究手法である。ただし、研究者はそれまでに学んださまざまな理論や自分自身の持つ偏向からまったく自由に、曇りのない眼でフィールドを見ることは不可能である。より正確に表現すれば、エスノグラフィーは、abductiveな研究手法である。Abductionは演繹と帰納の中間の立場を表わすために、米国の論理学者Peirce（1955）によって創始されたコンセプトである。エスノグラフィーがフィールドから学ぶ過程は、研究者が学んだ理論や

経験した体験の影響を受けつつ、フィールドで観察された事象に基づき、小さな仮説を構築する。構築された小仮説は、フィールドの事象により検証される。これを基に、仮説を再構築していく。こうした行為の繰り返しの繰り返しにより、フィールドをより良く理解するための枠組みを構築していくプロセスは演繹とも帰納ともいえない、abductiveなプロセスである。したがって、エスノグラフィーの妥当性 (validity) は、研究者が、常に自分自身の拠って立つ偏向や理論的傾向、そして、自身の理論形成がフィールドから学んだことによってどのように影響されているか、をエスノグラフィーの中に明示することにより達成されると考えられる (Sanjek, 1990)。

収集データについては、フィールドノートとインタビュー記録が二つの柱となる。エスノグラフィーがしばしば質的手法 (qualitative methods) と呼ばれる所以は、研究に使用するデータがこのように計量化になじまないものから成立しているためである。これは、実証主義的な研究手法がしばしば計量的手法 (quantitative methods) と呼ばれるように、研究概念を計量可能な変数に置き換えてデータとして収集するのと対照的である。

フィールドノートとは、“研究者が、深く関与した参加体験とその観察を記述した記録” (Emerson, Fretz, & Shaw, 1995: 4-5) である。経験や観察を記述する、という作業は、一見客観的で、誰が記述者であってもほぼ同一の記録が残ると考えられがちだが、それは、実証主義的な“現実”認識である。解釈主義の見方では、事象の記述は、記述者がその対象をどのように知覚したか、どのように解釈したかと切り離せず、したがって、フィールドノートは、事象と情報提供者 (すなわち研究者から見て他者) について記述したものであるが、それは唯一の現実ではなく、研究者の眼を通した観察であり、行動であり、理解であることから逃れられない。Van Maanen (1988) によるエスノグラフィーの定義は、このところの機微をよく表現している。彼はエスノグラ

フィーを“他者の社会的現実を、その他者の世界に身を置いた自分自身の経験を通して、彼らの現実を説明しようとする、奇妙な試み (ix頁)”と表現する。つまり、エスノグラフィーは、情報提供者という他者を限りなく、他者の立場から表現しようとするが、その表現は研究者というレンズを通したものである、という限界を常に意識しながら行われる。

インタビュー記録も、他者に限りなく近づこうとする精神にのっとり、その記録は一語、一語、逐語的に話された言葉を起こすことが求められる。これは、インタビューでは、何が話されたかという内容物とともに、どのように話されたか、どのような順番で話されたか、といったことにも重要な意味が含まれていると考えられるからである (Wolcott, 1994)。インタビューの質問項目についても、実証主義的な観点からは、すべてのインタビュー被験者に対し、同じ質問を同じ順番で同じトーンで同じ文章で尋ねることが調査の客観性を高めるために必要だと考えられるが、エスノグラフィーではそのようなやり方は、情報提供者たちの意味に近づく方法として、必ずしも効果的な方法とは見做されない (Spradley, 1979)。むしろ、世間話の延長線上のような自然な会話に近いかたちでインタビューが進むほうが好ましく、そのためには、質問の順番が変わったり、質問文を言い換えたりということは、フィールドにおいて起こり得るものとみなされる。

データ分析に関していえば、エスノグラフィーでは、データ収集とデータ分析は独立した二つの段階ではなく、重なり合った、あるいは二つが同時並行的に進行するものとみなされる。データ収集の第一段階では、そのフィールドに研究者が浸りきることが求められるが、次の段階では、データ分析の初期段階がはじまる。つまり、フィールドで見聞きし、記録したことから、繰り返しみられること、Nativeが重要視していることを、洗い出し、データ収集の焦点をそこに合わせていく。したがって、エスノグラフィーでは、データ収集とデータ分析は、相互に教

え合う相補的な関係にある（Miles & Huberman, 1994）。

データ分析の方法に関しては、統一的な手順を提示するのは難しい。これは、エスノグラフィーが、個別のフィールドの特殊性の理解により重点を置いていることに由来する。つまり、統一的な手順を異なるフィールドにあてはめるために、フィールドの特殊性の理解を損なうよりは、むしろ、個々のフィールドをより良く理解するために、データ分析の方法にもバリエーションをもたせることが認められる。基本的な手順として求められるのは、記録したデータを何度も読み返すことである。その上で、データへのコード付与、カテゴリー分類といった段階へと進む（Spradley, 1980）。

コード付与は、データ分析の最も中枢となる活動といえる（Lofland & Lofland, 1984）。コード付与とは一言で言えば、観察やインタビューを通じて蓄積されていく生データについて、それらを小さな塊りに区切り、その塊りに対してラベルあるいは見出しをふっていく作業である（Miles et al., 1994）。「これは何のトピックについて話されている例であるか?」「どのような質問を、このトピックは示唆しているのか?」「どのような答を、このトピックは示唆しているのか?」そういった問いかけをしながら、記録したデータを何度も読み返し、コードを振っていく。通常、ひとつのデータの塊りに対して、複数のデータが付与されるのが普通である。

蓄積されたコードから研究者は、その文化のテーマというべきものを浮かび上がらせる。すなわち、コード付与を繰り返していくと、ある種のコードが繰り返し立ち現われてきたり、さまざまな Natives が異なる言い方で、ひとつのコードを表現するさまが見えてくる。より頻繁に現われるコードをさらに深く読み解いていくと、Native たちが重視しているテーマというべきものが浮かび上がる。浮かび上がった文化テーマは、その文化を生きる人々にとって、ある種の意味を持つものと考えられる。そうし

た文化テーマがいくつか発見されると、次に、それらのテーマ間の関係性を探ることが分析の対象となっていく。このようにして、文化の主要テーマ、主要テーマ間の関係性を分析することにより、エスノグラフィーは Native の意味世界を再構築していくのである。

たとえば、『仕事』という一見、普遍的な意味を持つように見える概念を、エスノグラフィーは、次のような手順で分析する。Kleinberg（1994）は、4年間にわたり在米日系商社子会社でフィールドワークを行った。このなかで、日本人社員と米国人社員では、同じ『仕事』という言葉を用いながら、異なる意味づけをしているというテーマが浮上してきた。Native が感じているこの違いを理解するために、Kleinberg は『概念地図』というフレームワークを編み出した。フレームワーク作りの第一歩は、『仕事』という概念が、『地位』と『責任』という下部概念から成り立つということを見出すことから始まった。次に、日米社員が仕事に関して語る言葉、また行動から、『地位』と『責任』に対し、どのような意味を日本人と米国人が付与しているかが探られた。たとえば、日本人社員は、『地位』をその企業内における序列、位置と理解するのに対し、米国人社員は、『地位』を肩書き、任務、権利、給料と対応するものと理解する。このようにして日本人社員と米国人社員で異なる概念地図を仕事に対して持っているということを明らかにした。仕事に対する概念地図とは、Native が用いる言葉ではない。研究者が、Native の語る言葉、彼らの行動の分析を出発点として、彼らの体験するフラストレーションを、研究者を含む Native でない人間にも理解できるかたちで表現するために到達した説明方法である。しかしながら、この概念地図の構築においては、Native の理解する意味世界を再現する努力が注意深くなされている。

このような特性を持つエスノグラフィーが、それでは何故経営学の分野に援用されるようになったのだろうか？次節では、エスノグラフィーと産業組

組織研究の接点について考察する。

エスノグラフィーと産業組織研究－歴史的変遷

元来文化人類学で創始されたエスノグラフィーが、近代産業組織の研究に援用されるきっかけは、文化という概念が産業組織の研究に取り込まれたことによる。

文化概念が米国の産業組織研究に取り込まれた過程を振り返ると、そこには二つの波があった。第一波は、1930年代、メイヨーが指揮したホーソーン研究に遡る。同研究には文化人類学者も多数参加し、エスノグラフィックなアプローチを産業組織の研究に適用した結果、労働者の間の人間関係が仕事に関連した行動に影響を与えうる、という新たな見地が見出された (Hamada, 1994)。これにより、組織文化という概念の有効性が経営学において認識された。この人間関係学派に連なる企業研究は1960年代初め、経営学に計量的手法を本格的に取り入れる機運が高まるまで続いた。

1980年代に入り、組織文化に対する関心の高まりの第二波がビジネス研究者の間におとずれた。このとき、組織文化研究の手法として、アンケート調査法、ケース・スタディとともに、エスノグラフィーが経営学者の間で関心を集めるようになった⁽⁴⁾。文化人類学の手法であったエスノグラフィーが経営学の領域で本格的に注目を集めるようになったのである。

この第二波の出現は、当時の欧米の日本企業に対する関心の高まりと深く結びついている。この時期、第二次大戦敗戦後の急速な経済復興から世界の主要経済国にまで日本が発展した理由を探ろうとする書籍が多数現われた (e.g. Pascale & Athos, 1981)。これらの書籍の根底にみられたのは、日本に固有の国民文化が日本企業に成功をもたらした経営慣行・組織文化と深く結びついているという仮定である (Brannen & Kleinberg, 2000)。私見ではあるが、元来、エスノグラフィーが、欧米からみて“エキゾチックな”非欧米地域の部族社会の文化を研究するのに

使われてきた、という出自は、70年代から80年代にかけて日本企業を対象とした欧米研究者によるエスノグラフィックな研究 (e.g. Rohlen, 1974) が盛んになったことと無縁ではないように思われる。つまり、当時、日本企業の行動様式は、欧米から見て未開部族社会を研究するのに等しいほど異質に映ったのではないかと推察される。日本企業の異質さは、西洋出身の学者たちが意識的、無意識に保持してきた、組織のありようは国・地域を越えてある種の普遍性を持つという考えに疑問を投げかけるだけのインパクトを持っていたといえよう。そして、この異質さに関する知覚は、国民文化の違いに関する考察と容易に結びつく。そこから、国民文化の違いは企業の組織文化に反映されるという想定に達するにはそれほど飛躍は要しない。すなわち、異質さに関する知覚は、国民文化の違いが企業の行動様式の違いに結びつくという仮説の生成に大いに影響があったと考えられる。

国際ビジネス研究と文化概念

前節にみた産業組織研究における文化概念の取り扱い、文化に関し、二つの異なる見方が存在することを暗示している。それは、文化を静態的にみるか動態的にみるかという見地の違いである。第一波でみた組織文化の生成という観点からみたときの文化は、文化の動態的な側面に注目している。すなわち、組織を構成するメンバーの相互作用により、メンバーの間で共有される規範、ルール、ものの見方、考え方が生じてくるという文化の生成プロセスに注目する見方である。他方、国民文化に注目する第二波の見方は、文化を静態的に見ている。つまり、文化とは、そこにすでにあるもの、時を超えて、たとえば、国民文化であれば、ある国に継続して普遍的に見られるものの見方、考え方という捉え方である。そして、文化を見る焦点は、文化の内容物に合わせられる。

国際ビジネス研究において文化概念を研究に取り

国際ビジネス研究手法としてのエスノグラフィー (八木)

入れる場合、従来より文化を静態的に捉える見方が主流であった。静態的な文化観を国際ビジネス研究に広めるにあたって、分水嶺的な重要性を持つのが、Hofstedeの研究 (e.g. 1980) である。Hofstedeは、世界40ヶ国のIBM子会社の社員のアンケート調査回答を分析した結果、40ヶ国の国民文化は、四つ(後に五つ)のユニバーサルな価値観の指標軸にそって分類することができるとした。それらは、権力の格差(小 $\leftrightarrow$ 大)、集団主義対個人主義、女性らしさ対男性らしさ⁽⁶⁾、そして、不確実性の回避(弱 $\leftrightarrow$ 強)の四つと、のちに加えられた長期志向対短期志向である⁽⁶⁾。

Hofstedeの功績は、ユニバーサルな価値観の指標軸の提示により、文化を独立変数、あるいは調節変数として扱う道を開いたことである。なかでも集団主義対個人主義は、独立変数として最も多くその後の研究に用いられてきた (Earley & Gibson, 1998)。調査対象国を個人主義の点数の高低で分けることで、文化を独立変数とし、これに影響を受ける従属変数として、様々な組織行動を取り上げるという仮説の構築が可能になった。対象となった組織行動としては、たとえば、リーダーシップのスタイル (House, Hanges, Javidan, Dorfman, & Gupta, 2004)、職業満足度 (Lincoln & Kalleberg, 1990)、人事管理システム (Aycan et al., 2000)、交渉スタイル (Brett & Okumura, 1998)) などが上げられる。研究結果としては、集団主義的文化と個人主義的文化では、異なるタイプの組織行動システムが適合しやすいといった結論が導き出されることが多い。

こうした静態的アプローチは、二つの点から国際ビジネス研究に大きな貢献をした。ひとつは、先に述べた文化概念の産業組織研究への援用の第二波にみられたように、西洋、ことに米国とは異なる組織のあり方、および組織で働く人々の組織行動のあり方、が存在しうることを明らかにしたこと。いまひとつは、そうした違いを、なんらかのかたちで比較する軸を提供したことである。異文化間の比較をで

きる限り一般化しようとする、文化を静態的にあつかったほうが都合がよく、またユニバーサルな指標軸の存在は、比較の一般化に非常に有効である。

しかしながら、このような静態的文化観に基づいた研究に対して、その限界を指摘する声も上がってきた。たとえば、国民文化の違いと企業行動の違いは、どの程度まで直接的な結びつきがあると考えるのが妥当なのか、といった問いがそれである。たとえば、国際合併事業の研究に関しては、国民文化間の距離が遠い国家間の合併事業ほど合併事業の遂行には困難が生じるという仮説が一般的である (e.g. Lane & Beamish, 1990)。これに対し、SalkとShenkar (2001) は、英伊合併企業のマネジメントチームに関する4年余りにわたる調査の結果として、静態的文化観に基づく仮説が必ずしもあてはまらないことを発見した。Hofstedeの理論によれば、イタリア文化と英国文化は、不確実性の回避の側面において距離が大きく (イタリアは高く、英国は低い)、このことが、国際的な共同事業にとっては最も不利に働くと考えられた。しかし、SalkとShenkarによれば、不確実性回避の帰結と言われる意思決定の遅れに関しては、40回におよぶイタリア人および英国人マネジャーたちとのインタビュー中、合併事業遂行上の問題点としてまったく言及されなかったという。このことから、国民文化の違いが個人の態度・行動に影響を与えるという仮説は、その企業が置かれた文脈が企業人の間の相互作用に与える影響を考慮に入れない限り、理論的予測としては不完全ではないかという問題提起をしている。

それでは、どのように文化概念を取り入れるのが、今後の国際ビジネス研究の発展のためにより有効なアプローチとなりうるであろうか?、筆者は、(1) 国民文化を含めた複数文化の存在、(2) 文化と態度・行動を結びリンクに与える、企業・個人の置かれた文脈の影響、の二つを取り込んだ、『多文化見地』に基づくフレームワークを導入することにより、国際ビジネスにおいて文化の果たす役割を再評価する道

が開かれるのではないかと考える。次節では、『多文化見地』の概略を説明し、『多文化見地』を取り込んだ研究の方向性について検討する。

解釈主義に基づく多文化見地

『多文化見地 (multiple cultures perspective)』は、動態的な文化観の延長線上にある。思想的なバックグラウンドとしては、解釈主義に基づく。『多文化見地』には二つの特徴がある。それらは、複数の文化の存在に着目すること、そして、文化の生成プロセスに注目することである (前掲, 図2を参照)。

複数文化の存在

複数の文化の存在に着目する視点は、近年、米国や欧州の国際ビジネス研究分野で関心を集めている (Boyacigiller et al., 2003)。複数文化の存在は、国レベルでいえば、1980年代後半からの旧ソ連邦、東欧の例にみられるような、国際政治の変動による国境線の劇的な変化は、国境線の内側にひとつの国民文化が存在するという仮定について、研究者に疑問を抱かせずにはおられなかった。企業レベルでいえば、企業活動のグローバル化の進展により、個人が複数の国・地域・企業を移動することが、ますます当たり前のこととなりつつある。こうしたことから、企業を国民文化を含めた複数の文化が共存する主体と見る見方が定着してきた。

組織内に入り込む複数の文化は、必ずしも調和的に存在するとは限らず、互いに対立するものもありうるし、文化は既にそこにある過去から継承された文化だけでなく、相互作用の過程で新たに生成されるものもあると考えられる。個人についても、複数の文化の担い手という見方がされる。たとえば、日本人駐在員は、日本文化の担い手であるだけでなく、親会社の組織文化、子会社の組織文化、あるいは、その職種にまつわる文化などを同時に生きる存在とみなされる。

組織に複数の文化がありうるという見方に関する

理論的枠組みについては、たとえば、Martin (1992) の組織文化に対する三つの見地が包括的なアプローチを提示している。Martinは、ひとつの組織にひとつの文化という見方を“統合的見地 (integration perspective)”と呼び、これ以外にも可能な組織文化に対する見方として、“差異的見地 (differentiation perspective)”と“断片的見地 (fragmentation perspective)”の二つの見地を加えている。統合的見地は、組織文化を、組織の進む方向性に対する同意、調和と同質性が組織全体を通じて保持されるのに寄与するものとみなす。これは、先述の文化に対する組織研究者の関心の高まりの第二波で見られた、日本企業の強さを、強い組織文化の存在に求める考察と軌を一にする (e.g. Deal & Kennedy, 1982)。しかしながら、組織内で起きている出来事を仔細に見ていくと、互いに対立し合う下位文化の存在 (差異的見地) が注目されるケース (e.g. Gregory, 1983) や、組織内に継続的に見られる文化は存在せず、むしろ、その時どきの課題に応じて部分的なコンセンサスが散発的にみられる (分裂的見地) ケース (e.g. Meyerson, 1991) も明らかになってきた。

組織文化の差異的見地や分裂的見地の発見においては、エスノグラフィーを研究手法に取り入れた組織文化研究が大きな貢献を果たした。たとえば、Kunda (1992) は、シリコンバレーのあるハイテク企業で一年間にわたるフィールドワークを行った。この企業は、統合的見地的な組織文化、すなわち、組織全般で共有される強い組織文化を持ち、それがこの企業の競争力の源泉であると言われてきた企業であった。Kundaのエスノグラフィーは、しかし、各社員は、企業が意識的に行う組織文化の操作に対し、それに順応するだけでなく、抵抗したり、あるいは葛藤を感じつつ順応していることを明らかにした。

解釈主義に基づく文化観では、Martinが分類するところの三つの見地すべてが、組織文化の研究には関連すると考える。つまり、三つの見地のいずれが、より適切に組織文化を理解するのに役立つかは、組

組織の置かれた文脈に存すると見なされる（Martin, 2002）。

文化の生成プロセス

『多文化見地』の特徴の第二番目は、文化の生成プロセスに注目することである。文化の生成プロセスには、新たに生成される文化の生成プロセスのみならず、継承された文化が変化するプロセスも含まれる。文化の生成プロセスは、図2中の、態度・行動から複数の文化に向けて戻る矢印によって表わされる、フィードバック・ループと深く関連している。

複数文化の存在を前提とすると、組織は複数の文化が相互に接触しあう場とみなすことができる。静態的な文化観に基づく、こうした複数文化の接触は、「文化の衝突」とする見方につながる。Wolf（1982）は、これを「ビリヤード・ボール・モデル」と呼ぶ。すなわち、既にそこにある文化は、いわばビリヤード・ボールのように一定の形を持った変わりようのないもので、複数のボールの接触は、衝突、そして互いに弾き飛ばしあう結果に陥るという見方である。

これに対し、動態的な文化観では、複数文化の接触により生ずる文化間相互作用（Intercultural interaction）は、新しい文化の生成につながると見る。この見方は、1980年代に日本で盛んであった『第三文化』論と通じるものがある（e.g. Hayashi, 1985）。米国でも1980年代の終わりから、在米日系企業を主たる対象として、異文化交差のプロセスや、その結果生まれる第三の文化を記述するエスノグラフィーが現われた（e.g. Kleinberg, 1989; Sumihara, 1992）。

日本の『第三文化』論と米国のエスノグラフィーによる在米日系企業の研究の違いは、組織文化研究における“統合的見地”対“差別的見地”の違いに近い。『第三文化』論では、相互作用の結果、在外子会社に生まれるハイブリッドな第三文化を、

子会社全般を通じて保持される文化、すなわち統合的見地から見ている。また、『第三文化』論では、第三文化の生成を、経営者の視点から、在外子会社をより効率的に経営するための“処方的な”観点から検討する意味合いが強い。これに対し、エスノグラフィックな研究では、組織全体を貫く新しく生成された文化とともに、各国民文化や部署に固有の下位文化が混在する様子、また、新たに生成される文化の影の部分も含めて“描写的に”文化を捉える。鍵となるのは、エスノグラフィーでは、存在する複数の文化がNativeにとってどのような意味を持つかに注目する点である。たとえば、Brannen（1994）の日本企業による米国企業買収を研究したエスノグラフィーでは、日本人経営陣が日本的な工場運営を買収企業に移植する努力を続けた結果、新たな組織文化が買収企業に生成される様子を描く一方、買収前の米国企業から引き続いて管理職にある白人男性マネジャーたちが新たな文化生成に乗り切れず疎外される様子をも取り上げている。

文化の生成プロセスは、新たな文化生成のみに適用されるものではない。既存の継承された文化の変化も考察の対象となる。たとえば日本の国民文化もそこに存在するだけでなく、日本文化の構成員および日本文化の外に存する人間（たとえば非日本人社員）たちが日本文化に対して加える解釈や批判等を通じて、少しずつ変化していくと考えられる。たとえば、筆者が行った在米日系企業でのフィールドワークのデータ分析結果によると、日本人駐在員は、彼ら自身を日本文化および日本の親会社の組織文化の担い手だとみなす認識を持っていた。しかし同時に彼らは、日本文化を反映した組織行動のひとつといわれる、比較的長時間をかける意思決定方法に対し、米国人以上に批判的であった。

この現象は、『多文化見地』の観点を踏まえると以下のように分析できよう。時間のかかる意思決定方法は、日本文化のなかにいる人間にとっては、

当たり前のものごとのやり方であり、それを意識上にのぼらせることは通常難しい。駐在員は、在米子会社という文脈に身を置くことにより、日本文化に育まれた日本企業の文化に加え、非日本人が多数を占める在米子会社に生成された子会社独自の組織文化も学ぶことになる。在米子会社社員が日本本社意思決定の仕方に対して編み出す対処方法は、在米子会社の組織文化のひとつといえる。(米国側から見ると)遅れがちな日本本社側の意思決定に対して、非日本人社員が様々な対処方法、また評価をくださるのを学んだ駐在員は、日本本社で行われる意思決定の仕方は、在米子会社という異なる文脈では当たり前のこととして受け入れられないということを意識することができるようになる。この結果、何人かの駐在員は、日本本社に対して、フィードバックを返しはじめる。フィードバックの内容は、当該日本本社と在米子会社の置かれた文脈、また当該駐在員のパーソナリティ等によって、様々に変わりうる。筆者がフィールドワークを行った企業においては、在米子会社の日本人駐在員は、日本本社に向けて、意思決定の迅速化を働きかけるようになった。このように、既存の文化もその成員のフィードバックにより、徐々にではあるかもしれないが、変化を遂げることが考えられる。静態的な文化観にもとづく分析と比べて、多文化見地にもとづく分析は、文化が企業・個人の態度・行動に与える影響を、より多面的な角度からみていくことができる。

このような多文化見地に立脚したエスノグラフィーは、それでは、国際ビジネス研究に対していかなる貢献をしうるのであろうか？

国際ビジネス研究に対するエスノグラフィーの貢献

国際ビジネス研究において近年注目を集める議論のひとつに、グローバリゼーションの進展が、企業活動の諸側面に与える影響の方向性を問うものが

ある(Child, 2002)。ひとつの方向性は、ビジネスのグローバル化が進むにつれて、企業形態・行動はグローバル・ビジネスに最も適したものに収斂するとする見方である(収斂論派)。収斂論派においては、文化概念の国際ビジネス研究に果たす役割は、最小限度とみなされる。いま一つの方向性は、企業がさまざまな形態・行動のオプションから選択するとき、企業はその属する国民文化の影響を受けるとする(分岐論派)。したがって、グローバル化が進行しても、企業形態・行動の差異は保持され、その要因の大きな割合は文化にあるとみる。

エスノグラフィーが貢献できる分野は、まず第一に、収斂に向かうのか分岐に向かうのかを考察するための出発点として、グローバルに事業を展開する企業内部において、実際に何が起きているのかを、内部の人間の眼から見て明らかにすることである。

収斂論派が、文化が国際ビジネスに与える影響は小さいという見方を取るのには、文化を国民文化に限定していることの表われといえる。しかし、多文化見地に立てば、国民文化の違いを超えてユニバーサルなビジネスモデルを組織が取り入れるという変化自体、グローバルな組織文化と呼ぶべき、新たな組織文化が、グローバリゼーションという文脈の中で生成されていくプロセスに他ならない。このようなグローバルな組織文化の生成がどのような条件下で、組織成員間のどのような相互作用のもとに進むのか、こうしたプロセスを明らかにするには、エスノグラフィーは最適な研究手法といえる。

グローバリゼーションが進展しても、各国企業がローカルな特異性を残すとすれば、それはどのような分野においてであろうか。文化の生成プロセスに注目する多文化見地に立てば、ローカルな特異性は、昔からある文化がそのまま継承されて、変わらずに存在すると見るよりも、グローバリゼーションの進展という文脈にさらされた結果、組織成員が、ロー

国際ビジネス研究手法としてのエスノグラフィー（八木）

カルなやり方を選択したというその過程に、文化生成・変化のダイナミズムをみることができる。

エスノグラフィーが、その他の研究手法と比べて大きく異なる根本的な要因は、その人間観にあるといえる(Burrell & Morgan, 1979)。静態的な文化観では、国民文化から企業・個人の態度・行動へと向かう一方のみが想定されてきており、また、文化が与える影響の範囲と強さについても、ある一定の強度が文脈に関わらず、あまねく影響を与えると想定されてきた。そこでは、企業や個人は、文化に対して受動的な存在とみなされる。すなわち、企業や個人は、国民文化の影響を映す鏡のような存在であった。これに対し、エスノグラフィーでは、文化が個人や組織の態度・行動に与える影響は否定しないものの、個人の側に、そうした文化を解釈する能力、文脈を考慮に入れて解釈にもとづいて行動に移す能力を認めている。企業や企業を形作る個人にたいして、より能動的で、より可変的な見方をとる。すなわち、人間は、複数文化が接触するとき、それらの文化の持つ意味について解釈し、解釈に基づいて、新たな文化生成に踏み出す、より主体的な存在とみなされる。

こうした人間観と、ある特定の組織に展開していく事象を、自然な設定で観察すること、およびまた、長期にわたる関与により、ある出来事が時間を経て個人や企業の行動がどのように展開していくかを観

察する、という手法的な特徴が結びついて、エスノグラフィーは、国際ビジネス研究に独自の貢献をすることが可能となる。国際ビジネス研究において引き続き重要な意味を持つ国および国民文化という概念について、それを所与の変数として扱うのではなく、それを生きる組織成員の眼からみたとき、どのような意味を持つのか。それは、企業行動の制約要件なのか、重要な資源となるのか。それらに対する答は、文化それ自体にあるのではなく、文化と企業・個人間の相互作用のプロセスが展開する中に立ち現われてくる。エスノグラフィーは、そのプロセスを読み解くことにより、国際ビジネス研究における国の占める位置を、国＝国民文化、国民文化が企業・個人の態度・行動へ与える影響を探るというリニアな関係性から解放し、国という括りを個人や企業の行動に関連付ける新たな地平を開くことが可能になると期待される。

*謝 辞

本研究草稿の国際ビジネス研究学会第11回全国大会における報告に際しては、2004年度University of Kansas, Graduate School Travel FundおよびSchool of Business Travel Fundの支援を受けた。また、同報告時には、司会・コメンテーターを務めてくださった太田正孝先生（早稲田大学）より貴重なコメントを賜った。

【注】

- (1) 英文文献については、特に断りのない限り、和訳はすべて筆者による。
- (2) JAIBSの過去10年間の学会発表を参照のこと。
- (3) フィールドから学んだ結果を用いて、仮説ひいては理論を構築することを目的とするGrounded Theory (Glaser & Strauss, 1967) はエスノグラフィーと共通点を持つ。しかし、Grounded Theoryは、長期的関与を必ずしも必要条件としない点（むしろ短期間でデータの

- “飽和点”に達することもありうるGrounded Theoryでは考える）、個別フィールドの特殊性よりも一般性を追求する点でエスノグラフィーとは異なる（Stewart, 1998）。
- (4) Administrative Science Quarterly (Vol. 28, No.3, 1983), Journal of Management (Vol.11, No.2, 1985), Academy of Management Review (Vol.13, No.4, 1988) など、組織文化特集号の発行が相次いだ。

- ⑥ この呼び方に対しては性差別的な響きがあるとして、自己目的追求対社会的ゴール追求、自己主張的対養育的などの呼び方を好む研究者もある。Hofstede自身は、しかしながら、そうした賛否両論あるなかでも男らしさ対女らしさが最もアカデミックな意味を伝える呼称だという立

場を取り続けている (e.g., Hofstede & Associates, 1998; Hofstede & Peterson, 2000)。

- ⑥ これは儒教の伝統を持つ中国の調査結果 (Chinese Culture Connection, 1987)に基づき、新たに加えられた。

【参考文献】

- Aycan, Z., Kanungo, R. N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G., & Kurshid, A. 2000. Impact of culture on human resource management practices: A 10-country comparison. *Applied Psychology: An International Review*, 49(1): 192-221.
- Boyacigiller, N. A., Kleinberg, M. J., Phillips, M. E., & Sackmann, S. A. 2003. Conceptualizing culture: Elucidating the streams of research in international cross-cultural management. In B. J. Punnett, & O. Shenkar (Eds.), *Handbook for international management research*, 2nd. ed.: 99-167. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Brannen, M. Y. 1994. *Your next boss is Japanese: Negotiating cultural change at a western Massachusetts paper plant*. Unpublished doctoral dissertation, University of Massachusetts, Amherst, MA.
- Brannen, M. Y., & Kleinberg, J. 2000. Images of Japanese management and the development of organizational culture theory. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture & climate*: 387-400. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Brett, J. M., & Okumura, T. 1998. Inter- and Intracultural Negotiation: U.S. and Japanese Negotiators. *Academy of Management Journal*, 41(5): 495-510.
- Burrell, G., & Morgan, G. 1979. *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- Child, J. 2002. Theorizing about organization cross-nationally: Part 1-an introduction. In M. Warner, & P. Joynt (Eds.), *Managing across cultures: Issues and perspectives*, 2nd. ed.: 26-39. London: Thomson Learning.
- Chinese Culture Connection. 1987. Chinese values and the search for culture-free dimensions of culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18: 143-164.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. 1982. *Corporate cultures*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. 2000. Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*, 2nd. ed.: 1-28. Thousand Oaks: Sage.
- Earley, P. C., & Gibson, C. B. 1998. Taking stock in our progress on individualism-collectivism: 100 years of solidarity and community. *Journal of Management*, 24(3): 265-304.
- Emerson, R. M., Fretz, R. I., & Shaw, L. L. 1995. *Writing ethnographic fieldnotes*. Chicago: University of Chicago Press.
- Frake, C. O. 1983. Ethnography. In R. M. Emerson

- (Ed.), *Contemporary field research: A collection of readings*: 60-67. Prospect Heights, IL: Waveland Press.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. 1967. *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Gregory, K. L. 1983. Native-view paradigms: Multiple cultures and culture conflicts in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 28: 359-376.
- Hamada, T. 1994. Anthropology and organizational culture. In T. Hamada, & W. E. Sibley (Eds.), *Anthropological perspectives on organizational culture*: 9-54. Lanham: University Press of America.
- Hayashi, K. 1985. *Ibunka interface kanri: Kaigai niokeru nihonteki keiei (Cross-cultural interface management: Japanese management overseas)*. Tokyo: Yuhikaku.
- Hofstede, G. 1980. *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G., & Associates. 1998. *Masculinity and femininity: The taboo dimension of national cultures*. Thousand Oaks: Sage.
- Hofstede, G., & Peterson, M. F. 2000. Culture: National values and organizational practices. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate*: 401-415. Thousand Oaks: Sage.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). 2004. *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks: Sage.
- Jackson, J. M. 1988. *Social psychology, past and present: An integrative orientation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kleinberg, J. 1989. Cultural clash between managers: America's Japanese firms. *Advances in International Comparative Management*, 4: 221-243.
- Kleinberg, J. 1994. "The crazy group": Emergent culture in a Japanese-American binational work group. *Research in International Business and International Relations*, 6: 1-45.
- Kunda, G. 1992. *Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Lane, H. W., & Beamish, P. W. 1990. Cross-cultural cooperative behavior in joint ventures in LDCs. *Management International Review*, 30: 87-102.
- Lincoln, J. R., & Kalleberg, A. L. 1990. *Culture, control, and commitment: A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lofland, J., & Lofland, L. H. 1984. *Analyzing social settings: A guide to qualitative observation and analysis* (3rd. ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Martin, J. 1992. *Culture in organizations: Three perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Martin, J. 2002. *Organizational culture: Mapping the terrain*. Thousand Oaks: Sage.
- Meyerson, D. 1991. "Normal" ambiguity? A glimpse of an occupational culture. In P. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), *Reframing organizational culture*: 131-144. Newbury Park: Sage.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. 1994. *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd.

- ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Pascale, R. T., & Athos, A. G. 1981. *The art of Japanese management*. New York: Warner Books.
- Peirce, C. S. 1955. *Philosophical writings of Peirce*. Edited by Justus Buchler. New York: Dover Publications.
- Rohlen, T. P. 1974. Songs, ceremonies, and the Uedagin ideology. In T. P. Rohlen (Ed.), *For harmony and strength: Japanese White-collar organization in anthropological perspective*: 34-61. Berkeley: University of California Press.
- Salk, J. E., & Shenkar, O. 2001. Social Identities in an International Joint Venture: An Exploratory Case Study. *Organization Science*, 12(2): 161-178.
- Sanjek, R. 1990. On ethnographic validity. In R. Sanjek (Ed.), *Fieldnotes*: 385-418. Ithaca: Cornell University Press.
- Schwandt, T. A. 1997. *Qualitative inquiry: A dictionary of terms*. Thousand Oaks: Sage.
- Spradley, J. P. 1979. *The ethnographic interview*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Spradley, J. P. 1980. *Participant observation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Stewart, A. 1998. *The ethnographer's method*. Thousand Oaks: Sage.
- Sumihara, N. 1992. *A case study of structuration in a bi-cultural work organization: A study of a Japanese-owned and -managed corporation in the U.S.A*. Unpublished Ph.D. dissertation, New York University, New York.
- Van Maanen, J. 1988. *Tales of the field*. Chicago: University of Chicago Press.
- Wolcott, H. F. 1994. *Transforming qualitative data: Description, analysis, and interpretation*. Thousand Oaks: Sage.
- Wolf, E. 1982. *Europe and the people without history*. Berkeley: University of California Press.
- Yin, R. K. 2002. *Case study research: Design and methods* (3rd. ed.). Thousand Oaks: Sage.

【2005年6月10日受理】