

事例17 日本語可能社員の採用

Y社は食品加工メーカーであるが、10年前に北京に営業事務所を設立し、その後、3年前に天津に食品加工工場を設立した。立ち上げ後、経営も順調であり、利益体質となることは間違いなく、設備を増強して増産体制を整えることとなった。

総務部長の亀山さんは、この春、天津工場に着任したばかりで、右も左もわからない。通訳として北京事務所に勤務し、現在は総務課長の陸さんにサポートしてもらい、日々頑張っている。

この度の設備増強に伴い、事務所スタッフを2人増員することとなり、早速、人材紹介会社に依頼して日本語の話せるスタッフの採用にとりかかった。人材紹介会社から9人の候補者を紹介され、書類選考の結果、5人の候補者と面接することとなった。

亀山さんは、陸総務課長と共に面接を実施。業務経験は浅いが頭脳明晰で日本語能力も高い沈さんと、人柄が良く日本語会話力に長けている楊さんを採用することとなった。亀山さんは特に楊さんの人柄の良さに惚れ込んだようで陸課長にも絶賛していた。

採用して1カ月、問題が起こった。楊さんが日本語会話力は長けているのだが、実務能力においては全く使い物にならない、責任能力もない。ただのお調子者だった。

亀山総務部長「陸課長、楊さんは、素晴らしいと思ったが、あそこまで能力が低いとはわからなかった。陸課長も一緒に面接したけれど、わかりませんでしたか？」

陸課長「……」

亀山総務部長「面接の時、何か感じたのですか？」

陸課長「実は日本語は流暢でしたが、中国語で会話した際、レベルの低さに気付きました。ただ 亀山部長が絶賛していたので何も言えませんでした」

亀山総務部長「それは申し訳ない。早く言ってほしかった」

[ポイント]

1. 日本語の話せる従業員を採用する際は、会話だけでなく読み書き、日本に対しての常識的な知識も含めて、よく確認しておいた方がよい。本事例の通り日本語会話は流暢だが、日本のサブカルチャー（アニメやゲーム等）に興味を持って日本語を覚えたというような表面的な日本語堪能なケースもあり、注意して見極める必要がある。
2. ネットや紙媒体からの情報の翻訳・整理は大事な役割である。しかし、中国の大学の日本語教育では、大学院においてさえ翻訳トレーニングは文学に偏りがちで、社会科学系の知識に乏しい。その点をしっかり確認して採用する必要がある。

3. 陸課長のように、かつてはどこの日系企業も中国に進出する際、派遣者に「通訳」をつけ、会議、交渉、接待とどの場面でも通訳が付き添っていた。通訳の立場は専門職であり、派遣者の補佐として重要な交渉にも参加するため、グレード的にも高く処遇も良かった。逆に「通訳」としての権限を行使し、総経理補佐のごとく中国人社員に対して高圧的な態度をとる通訳もいたが、現在はいない。現在は、日本語の話せる中国人が増え、日系会社では「通訳」専門としての雇用はせず、日本語能力のある総務、事務部門、技術部門という具合に雇用形態も変わってきている。陸課長のように亀山部長の状況を見て付度し、自分の意見を閉ざすといったある意味優秀な中国人もいるので、日本人上司は部下の正しい意見を閉ざすことのないように注意しなければならない。