



すし職人における技能養成と職業キャリア —— 「脱技能化・内部労働市場化」 仮説の検証 ——

Skills Development and Occupational Careers of Sushi Chefs

王 昊凡

Haofan WANG / おう こうはん

Since the 1990s, it has become difficult for non-elite youth in Japan to rise economically and socially through their occupations. It has been argued that for the occupation of sushi chef as well the past practices of skills development through the apprenticeship system and rising through career moves within an occupational labor market may be breaking down gradually.

However, interviews with young sushi chefs have shown that it still is possible to build a career and rise in the occupation as in the past. The need has developed for more flexible development of experience and skills as an effective means of responding to deflationary times through high-value-added preparation of dishes and customer service. Since they contribute to filling this need, skills development through the apprenticeship system and career moves within an occupational labor market continue to function even today, although their forms are changing. Career formation and rising in the occupation can be observed not just at high-end restaurants but even among sushi chefs employed by inexpensive restaurants. One could conclude that even today it remains possible for a young sushi chef to rise economically and socially through his occupation.

1. はじめに

1990年代以降、日本ではノンエリート青年における労働問題が指摘されるようになった。これには雇用の不安定さや経済的自立の困難など現在の問題のみならず、キャリアの形成や職業を通じた経済的社会的上昇の困難といった将来にわたっての問題が含まれる。そのような状況が生み出された背景として、脱工業化社会の到来、高学歴社会化、そして雇用構造の変動に伴う非正規雇用の増大などが指摘されてきた。では、現代日本社会において、ノンエリート青年が参入可能で、なおかつ上昇可能性のある職業は、どのように維持されうるのだろうか。本論文はこの問題意識にたち、伝統的なすし店⁽¹⁾で働くすし職人のキャリア形成について論じていく。

ノンエリート青年にとって、製造業ブルーカラーとして上昇していく道筋は困難になってきた（ブリントン2008、筒井2005など）。これらの研究では、高校が果たしていた就職斡旋制度が動揺し、ブルーカラーの長期的雇用慣行が崩れたこと、大卒者に押される形で職位の上昇可能性が低下するようになったことが指摘されている。代わって、多くのノンエリート青年がサービス業に従事するようになった。

そのような時代背景をふまえ、サービス業におけるノンエリート青年の労働問題に関する研究が積

み重ねられている。バイク便（阿部 2006）、介護職（阿部 2007）、自転車メッセンジャー（神野 2009）、コンビニエンスストア（居郷 2007）、引越屋アルバイト（山根 2005）で働くノンエリート青年を取り上げた研究があげられよう。これらの研究は新興のサービス業⁽²⁾に従事する人々の労働世界を丹念に調査し、分厚いデータを駆使した分析を行っている。その研究対象を、キャリアの形成をはじめ広範な労働問題を伴う新興のサービス業としたことで、労働下位文化の丹念な描写が可能となった。

他方で、日本には飲食業や理容・美容業、宿泊業など伝統的なサービス業も数多く存在している。そのなかには、かつてはノンエリート青年にとって上昇可能な職業もあった。こうした職業におけるキャリア形成のあり様は無論、時代とともに変容するのだが、ノンエリート青年にとって参入可能なキャリア形成が維持されるのであれば、それはいかにして可能なのか。その問いは、ノンエリート青年の労働について議論する際に重要な視点となるにもかかわらず、これまでの研究では明らかにされてこなかった。

本論文では、すし職人を取り上げたい。周知のように、すし職人という職業はノンエリート青年にとって、「修行」すなわち徒弟制による熟練養成を通して「一人前」の調理人となり、機会があれば「独立」すなわち事業主となる可能性が開かれていた。しかし後述するように、飲食業における経営近代化という時代背景において、その変容を指摘する研究がなされている。徒弟制が一部を除き崩れ、脱技能化が進展し、職業別労働市場が崩壊し企業内部労働市場化していくのではないかという仮説が示されたのである。また、「独立」が難しくなること、雇用の流動化、デフレ経済、過当競争、回転すし店をチェーン展開する大企業が登場するに至って、伝統的なすし店は厳しい経営環境に置かれているといわれる。では現在、すし業にはノンエリート青年にとって上昇可能性は維持されているのだろうか、それとも先行研究で取り上げられた他のサービス業のように、上昇が困難となってしまったのだろうか。

2. 経営近代化とすし職人

まず、生業的に経営されてきた日本の飲食業が、「外食元年」を契機に経営近代化へと向かっていったことについて述べる。次に、すし業を扱った数少ない先行研究である西村論文（1994）や業界関係資料を通して、伝統的なすし職人のキャリア形成について概観する。かつては徒弟制と職業別労働市場に基づいて職人の職業訓練がなされており、経済的社会的上昇が可能であったことを確認した後、「脱技能化・内部労働市場化」仮説について述べる。

(1) 飲食業の変容 —— 生業的経営から経営近代化へ

1970 年は「外食元年」と呼ばれる。これ以降日本における飲食業の多様性が飛躍的に増大したと言われる。例として、アメリカ資本によるドミノピザ、日本と外国資本の共同出資によるケンタッキーフライドチキンやマクドナルド、日本企業によるデニーズ、ミスタードーナツ、ロイヤルホストやすかいらーくなどのファミリーレストランがあげられよう。出資比率が異なっていたとしても、これらの飲食業は何らかの形で欧米式の経営方式を導入した点で共通している。それを可能にしたのは、1969 年の飲食業資本自由化政策であった。

「外食元年」では、新たな経営方式の導入によって、飲食業において経営近代化が推し進められるようになった。それは、日本にあった既存の生業店とは決定的に異なるものであり、「米国系外食チェー

ン企業は、経営規模、経営水準、品質管理、調理・流通システム等々あらゆる面において、当時わが国飲食店一般の水準を大きくしのいでいた」(原・稲垣 1990:130)。新しい飲食店ではセントラルキッチン方式の採用、POS システムの導入、チェーン組織展開を押し進められた。それによって、コストの引き下げ・衛生管理・品質確保が容易になり、店舗施設を簡略化し、スケールメリットを発揮することが出来た。また、大規模な広告など販売促進活動を打ち出すことも可能となった。それだけでなく、店舗での熟練技能を伴う調理過程を極力無くして標準化・マニュアル化を進めることで、「調理師、コックを技能労働者から単純労働者へと変化させること」により人件費の削減が可能となった(原・稲垣 1990:115)。このことは、「『献立作成』機能や調理担当者の人事権」など、店舗の経営上重要な意思決定主体の、「調理現場から経営中枢への移転」(岩淵:39)が進んだことを意味している。経営近代化の進展は牛丼店や居酒屋、うどん店など、欧米に起源をもたない飲食業にも広がっていく。

こうした新しい飲食店の中にはバブル崩壊後のデフレ期に至って、低価格路線を進むものも現れた⁽³⁾。例えばマクドナルドは1995年にハンバーガーの値段を210円から130円に引き下げ、2000年には平日半額キャンペーンに踏み切った。キャンペーンが終了した2002年には通常価格を80円に値下げし、一時は一個59円まで下落した。吉野家は2001年に牛丼並を400円から280円に値下げしており、同年、なか卯などとの値下げ合戦が繰り広げられた。

すし業における経営近代化は、回転すしチェーンの登場を待たなければならなかった。そもそも握りずしは18世紀に江戸で生まれ、明治維新までは江戸＝東京周辺で食べられていた。現在のように全国各地で握りずしが食べられるようになったのは戦後になってのことである⁽⁴⁾。その経営は他職種と同様に生業的であった。

最初の回転すし店は1958年に開発され大阪府で開業した。1968年にフランチャイズ展開がはじまり、大阪万博において知名度をあげチェーン組織を大々的に広げていくことになる。1984年、「くら寿司」が大型店舗に直線型回転すしレーンを導入する。それまでのレーンとは異なり職人を雇用する必要がなく、店舗では非熟練の非正規労働者による調理が可能となった⁽⁵⁾。それにより経営近代化を強力に推し進めることができるようになったが、直線型回転すしレーンを導入した店舗の大規模出店は1990年代末になってからである(米川 2011:42)。スシロー、くら寿司、かっぱ寿司の三大回転すしチェーンの店舗数をみると、2001年では合計293店舗だったのが、2011年には1006店舗と急増している⁽⁶⁾。

すし店全体の推移をみると、1982年にすし店は4万9,825店舗あった。それ以降減少し続けており、2009年には3万店舗を下回って2万8,865店舗となった。また、1982年当時、従業員50名以上のすし店はわずか11店舗しかなかったが、2009年現在、それが1,019店舗まで増加している。一方、従業員数1～4名の店舗は、82年当時4万2,003店舗あったが、2009年現在、1万8,151店舗まで減少してしまった。小規模店は減少し続けているが、それでも全体の約63%を占めている。とはいえ、大手3社が経営する店舗を中心に回転すし店が増加している一方で、伝統的なすし店数は減少していることは明らかだろう。

その背景には、すし業がおかれた経営環境があるといわれる。厚生労働省が行った調査によれば、すし店の経営上の問題として客数・注文の減少、諸経費の上昇、施設・設備の老朽化があげられた(厚生労働省 2002:25)。すし業の現状として、厚生労働省は「消費者の食生活の多様化及び食事に対する嗜好の変化、チェーン・ストアを中心とした新規開業の増加等による過当競争の激化など、経営上の問題が山積」していると指摘する(厚生労働省 2002:28)。

以上述べたことをまとめると、以下の三点となる。第一に、飲食業では経営近代化が70年代以降

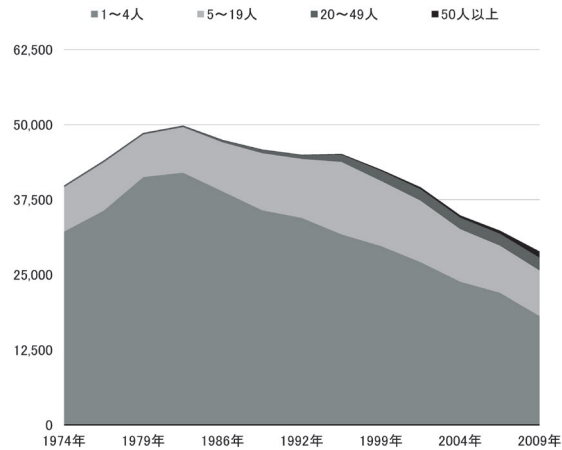


図-1 すし店全店舗数推移 (規模別)

1992年までは「商業統計表」を、それ以降は「事業所・企業統計調査」をもとに筆者が作成した。

に進展し、その傾向は現在の飲食業に大きな影響を与えている。第二に、すし業では回転すしチェーンを中心に経営近代化が進んだ。第三に、90年代以降のデフレ期において、伝統的なすし店は回転すしや他飲食業との競争のなかで厳しい経営を強いられている。

(2) すし業における熟練養成 —— 徒弟制と職業別労働市場

すしが日本を代表する食文化であると言われていたにもかかわらず、すし職人に関する社会学的研究はほとんど行われてこなかった。数少ない研究として、西村(1994)があげられる。西村は、「学校教育と企業社会という硬直的な関係」を相対化し、「学歴や偏差値体制の打破」する可能性を探るためにすし職人を研究した(西村1994:120)。なぜならば戦後すし業において、職業別労働市場と徒弟制が機能していたからである。職業別の横断性を持った労働市場が形成されており、その内部では職人の「獲得した技能が自立した市場価値をもち、その技能で労働市場を自由に移動できる」という伝統があり、労働と訓練の未分化状態のなかで「長期的な熟練形成による万能的な」技能を獲得できるという前提があった(西村1994:107)。

戦後日本の製造業では、伝統的地場産業など一部を除き徒弟制が用いられなくなったとされるが(隅谷・古賀編1971:54-56など)、同時代においてすし業では徒弟制が用いられていたことは、すし商組合⁽⁷⁾も認めるところであった。組合も参与して編纂されている業界雑誌である『すしの雑誌』では、50年代から60年代のすし業において、集団就職などにおいて多くの就業者を集めるために、「独立できるという将来性」が強調されていたという⁽⁸⁾。

すし店の店数の増加は、他の食堂業とは少し事業が異なる。というのは、すし店自身が積極的に小型独立店を増やしてきた点がある。例の、独立できるという将来性を強調して全国的にキャンペーンが行われ、……中卒や高卒の若者を集めた……。早ければ三年、五年も経てば本人だけでなく親元のほうから独立を催促され、続々と小規模すし店が誕生していったのだ。わずか三年や五年で店を持つのはたしかに早すぎるが、恰好だけはなんとかつけられるし、それにそば店などに比べると独立資金も少なくすむという利点もある。(『業界の発展を支えた独立制度』『すしの雑誌』第二集 p.190)

1982年まで小規模店を中心にすし店が増加していた背景の一つとして、このことがあげられる。

集団就職に関する研究では、すし業において職業別労働市場が機能していたことを示唆している。小川他編（1967）は集団就職者のうちすし職人や大工、美容師にみられる転職のあり様として「移行型」があり、「技能的労働者が手に職をつけ、その技術を磨きあげてゆくために店を変えてゆく」ものだと指摘した（小川他編 1967：107）。これは、「単純ないしは混合した労働のタイプ」で問題視されがちな「縦横無尽型」転職とは、性質を異にするという（小川他編 1967：107）。「移行型」の一例として、以下のようなすし職人の事例をあげる。

友人の紹介で、「すし屋」にうつった。……ほくも六軒のすし屋を転々とした。給料が安いことの理由のときもあれば、臨時雇いであることを嫌って転職したこともあった。10年続けていき今、ふりかえてみると、転職は非常に勉強になったし、有利な条件のところにおちつく結果になった。……ほくも結婚もし、子ども一人もいるので、そろそろ独立して自分の店をもちたいと切実に考えている。（小川他編 1967：108-109）

すし業における徒弟制と職業別労働市場は、農村から都市への労働力移動という時代背景と密接に結びついていたと考えることもできよう。このような状況が、すし店の経営近代化に関わって変容してしまうのだと、西村は主張する（西村 1994：108）。彼は大規模なすし店が増加し、個人事業主による経営に代わって企業体となる店舗が増えていること⁽⁹⁾を確認した後、すし店でのヒアリングをもとに、採用・訓練・転職の三点について論じた。

まず採用において、従来は縁故や紹介などに頼っていたが、学校経由で新規学卒者を採用することが主になったという。その際の採用基準も変化し「職業スキルではなく、職場適応や訓練可能性で判断する」ようになり、中学卒ではなく高校新規学卒者の就職が増加したという（西村 1994：116）。

つぎに、労働基準法等で徒弟にも従業員としての賃金が定められたことで、徒弟の訓練費用が増大してしまった。それによって、小規模個人経営の店舗では職業訓練が行われなくなり、大規模な店舗に限定されるようになっていく。また、大規模な店舗の中でも「訓練費用のロス（技能／給与比）」に対応するため、訓練期間を短縮化しマニュアル化・分業化を推し進める店舗もあらわれたという（西村 1994：118-119）。こうした店舗では「サラリーマン化」していくのだと西村は主張している。

西村は、すし商組合による斡旋及び職人紹介所⁽¹⁰⁾の機能低下、「わたり職人」⁽¹¹⁾の減少をもって、「『内部化』していくことは明らかである」とみなす（西村 1994：119-120）。ただし、職業別労働市場の場合、転職が重要な論点になると思われるが、それに関する直接的な記述はあまりない。

こうしたことをふまえ、「導き出されたのは、寿司屋にとって学校が選別の機能を果たしていること、寿司屋組織の『内部化』傾向であった。……学卒採用による『基幹労働力』の確保による縦断的労働市場の形成、採用時における『訓練可能性』重視の問題が寿司屋業界にも起こりうる可能性を示しているといえる。また、横断的な職業別労働市場の形成による、学歴や偏差値体制の打破は難しい」（西村 1994：120）という結論が導き出されている。

(3) 「脱技能化・内部労働市場化」仮説

西村は中小・個人経営店の減少と大規模・企業経営店の増加に着目し、職業別労働市場の弱体化と、一部の店舗を除いた職業訓練の衰退と脱技能化を主張した。つまり、経営近代化という傾向の中で、すし店が当時ほかの業種で一般的だったいわゆる日本型雇用に近づいていくことを示したのである。

本論文ではこの主張を「脱技能化・内部労働市場化」仮説と名付け、検証する。その前に、①どのような店舗で徒弟制が存続するのか、②独立志向、③時代背景との関わりという3点について補足する。

まず、どのような店舗で徒弟制が存続するのか、西村の主張に従えば、大規模な店舗ということになる。しかし、小規模でありながら高価格帯のすし店が東京の都心部などに集中しており、こうした店舗において訓練が行われなかったり、脱技能化が進むとは考えづらい。西村は店舗の価格帯について言及しておらず、本論文ではすし店の価格帯や立地地域と関連付けて議論を試みる。

次に、すし職人にとって「独立できるという将来性」が重要であるはずだが、西村は独立について議論を行っていない。もしすし職人が独立を志向するならば、完全な内部労働市場化は起こりえない。このことに関連して、先述した『すしの雑誌』に立ち戻ると、1970年代においてすでに「やたらな、独立は反省すべき時点に到達」していると主張されていた。その代わり、店舗の規模拡大を想定したキャリアの形成を勧めている。

すし店でなら、技術のベテランとか、店長とか経営の幹部とか、経営のトップ以外のポストはいくらでもある。……[従業員に対して——引用者注]入店時から、コースを説明してやってはどうか。独立のコース、専門職のコース、管理者のコース、というようにである。……すさまじい過当競争が始まっている今日、独立制度はじっくりと反省されるべきではないだろうか。(「独立制度を再検討の時期」『すしの雑誌』第二集 p.193)

実際に、1970年から90年にかけて、すし店の新規開業率はほかの飲食業と同様、下落している。「商業統計」から算出すると、1971年から72年にかけてのすし店の新規開店率は12.3%であったが、その後80年から82年にかけては6.2%に下落し、1990年から1992年にかけては2.7%となってしまった。もしすし職人にとって独立が職業上達成すべき目標とみなされなくなるならば、西村が指摘する内部労働市場化はありうるだろう。よって、本論文ではすし職人の転職活動に加え、独立志向についても検討を試みる。

第三に、西村の研究は1990年代前半の調査に基づいており、3つの面で時代制約的である。まず、先述したように、高校における職業斡旋機能の動揺が指摘されている。次に、長期雇用慣行の動揺が見られる中で、サービス業とくに飲食業の非正規化が著しい。そして、先述したようにすし業が厳しい経営環境に置かれていると言われる。この3点が、すし職人の労働とキャリアにどのような影響を与えるのかについても、本論文で検討する。

3. ケーススタディ

「脱技能化・内部労働市場化」仮説検証のために、筆者は、2012年2月から2014年3月まで断続的にヒアリング調査を行った。研究の対象者は、1995年以降にすし店に就職した人々である⁽¹²⁾。また、すし店の経営者、すし業の同業組合の要職者に対してもヒアリング調査を行った。調査対象者のリストは、表1のとおりである。調査対象者に対してはインターネット上のソーシャルネットワークサービス(SNS)を通して、または店で食事をした際に調査依頼をし、スノーボウルサンプリングも併用している。

量的な調査ではなく質的調査を採用した理由は、2つある。1つ目は、調査の目的がキャリア形成の現状の把握であり、職人の労働世界を記述することによって、その導出することが求められる。そ

表-1 調査対象者のリスト

No.	仮名	性別	出身地	現住地	学歴	職歴	転職回数	所属店の客単価
1	A	男	地方	東京	高校	3年	1回	約8,000円
2	B	男	関東	東京	中学	約20年	3回	約20,000円
3		女	地方	東京	高校	1年	0回	約6,000円
4		男	関東	東京	高中退	約10年	2回	約5,000円
5		男	関東	東京	高校	約15年	7回	約12,000円
6		男	関東	東京	中学	17年	5回	約8,000円
7		男	東京	東京	高校	約10年	6回	約3,000円
8		男	関東	関東	高中退	14年	1回	約7,000円
9		男	関東	関東	高校	約5年	2回	約13,000円
10		男	地方	関東	高校	約5年	1回	約3,000円
11	C	男	地方	関西	高校	約10年	6回	約15,000円
12		男	地方	関西	高校	12年	1回	約3,000円
13		男	関西	関西	高校	4年	0回	約5,000円
14		男	関西	関西	高校	約15年	5回	約3,000円
15		男	地方	関西	高校	約10年	4回	約12,000円
16	D	男	地方	地方	高校	11年	2回	約3,000円
17		男	地方	地方	高校	約10年	2回	約5,000円
18		男	地方	地方	高校	12年	3回	約5,000円
19		男	地方	地方	高校	5年	0回	約8,000円

れには、質的調査に基づくデータを用いることが適切である。2つ目は、すし職人であるための資格や届出はなく、調理師免許等がなくとも調理できる。つまり、代表性のあるサンプリングを行うための、職人の名簿がないのである。ゆえに量的調査を行ったとしても、その強みを活かすことが難しい。

本論文ではこのうち、地域（関東・関西・それ以外の地方）、学歴、親族にすし業関係者がいるかどうか、勤務する店の規模や価格帯など考慮し、4名取り上げる。職歴は平均して10年、転職回数は平均約2.7回であった。また、平均月収は約24万円であった。また、家族や親戚がすし業に関係する調査対象者は19名中8名で、父母がすし職人であるのは4名だった⁽¹³⁾。

Aさんは調査時点で20代後半、「フリーター」を経て調理師学校に入学し、現在すし職人として働いている。Bさんは中学卒後にすし店に入り、現在は30代半ばである。2名はともに関東で働いている。Cさんは地方出身で調査時点は関西で働いていた。Dさんは地方出身で、高卒後東京で働いたが、現在は地元に戻り修業を続けており、父親の店を継ごうとしている。

なお、個人情報保護の観点から、データの一部を改変している。

(1) 職業経歴の事例①——フリーターから「つけ場⁽¹⁴⁾」へ

Aさんは地方の都市部で生まれ育った。地元の高校を卒業後に上京し、3年間仕事を転々としていた。彼はそれらの仕事について、消費者と直接対面できなかった点に不満を持っていた。上京から3年後、彼は対面接客をしたいという願いから、すし職人を志すようになった。そのために調理師学校

に入り調理師免許を取得し、その学校の求人票ですし店に就職した。

(徒弟だと——引用者注⁽¹⁵⁾)銀座でも、月で12、3万ぐらいしかもらえないじゃないですか。オレ結婚しようと思ってたんで、生活できないじゃないですか。お店の上で暮らしてお店で食べれる人はそれでいいよね。……月に18万以上の職場を探しました。

就職時、それまでの学歴・経歴は評価の対象とはならなかった。また、調理師免許を取得したことも、評価の対象とはみなされなかったという。彼によれば、調理師免許は「お店を持つときに要る書類」であり、調理の技能とは「関係ない」ものであるという。彼は正社員として採用されている。

(筆者：アルバイトでの契約でしたか?) 正社員です。回転寿司は別だけど、職人でアルバイトは聞いたことが無いですね。(筆者：なんでですか?) なんでだろうね。うーん、なんでだろう。……あーでも、時給になおすと悲惨なことになりますよ(笑)。健康保険は自分で入るし、残業代もまあ出ないから、そういうのを入れるとね、悲惨です(笑)。

彼は「銀座でも月で12、3万」と述べていたが、筆者によるヒアリング調査の対象者全体を見ると、初任給は平均で月に14万2千円であった。ただし、19名中12名が住み込み・まかない2食付きであり、最低限度の生活は出来ていたようである。

この店舗での仕事は、トイレやフロアの掃除と飾りつけ(活花の設置や宴会場のセッティング)、仕込みの手伝い、営業時間内ではフロアでの配膳係やレジ打ち、皿洗い、後片付けだった。仕込みとして、就業してすぐにツマづくり、野菜のカット、魚の骨抜きなどを行っていた。日々10時に出勤し、17時から営業がはじまり、23時に営業が終了する。その後片付けを行い、24時ごろに帰宅の徒についていた。親方とAさんを含め4名の職人がおり、「おかみさん」が配膳等を担当していた。

調理業務は、親方の指導を受けながら行っていた。彼は調理師学校を修了し基本的な調理の技能を得ていたので、就業後すぐに酢飯づくり、細巻き、カスゴ⁽¹⁶⁾やコハダなど小さな魚を捌く訓練を行った。小さな魚を捌くことに慣れてから、大きな魚やアナゴなど難しい魚を捌くという順番で訓練をしたという。親方がこれらの技能を習得したと判断すると、すぐに日々の業務に加えられた。訓練は親方による直接指導が行われたほか、兄弟子にも助言を得ていたという。休日は店舗の定休日にあわせ、週に一日であった。最初のころは一日中立ち仕事で重い荷物を持つ機会も多く、腰痛に悩んでいたという。

彼はこの店舗に不満を持っていた。親方が衛生面技能面を重視していなかったと感じたこと、訓練の仕方の2点である。

自分の主観ですけど、衛生面技術面より内装にこだわっていた、印象があります。それが合わなかった。……技術的なことで怒られはしないけど、掃除するときに花瓶の位置をずらして置いたりすると怒鳴られるんです。ここで働いてるから、ここのやり方でやれって。

教え方が合わないんですよね。親方さんに教えてもらうんですけど、感覚でものを言うんです。勘に頼ってるというかね。「どうしてこうするんですか?」って聞いても、いやこうだからって。だまって言われたとおりのことを覚えろって言われるんです。

そこで彼は、就業後1年経ったころに、就職仲介のウェブサイトを用いて転職を試みる。

(筆者：転職するときに不安はありませんでしたか?) 面接でね、「なんで一年でやめたのか」って聞かれるかと思ってたけど、そういうこともなくて、むしろ逆で、一年間経験があるってことで給料が少し上がりましたね。不安はありましたけど、問題はなかったですね。

店の値段帯、仕事内容は、前店舗とほとんど変わらないものだった。店主やAさんを含めると6名の職人が所属していた。訓練も似たものだったが、転職してからすぐに握りの練習をはじめたという。新しい店舗では、親方から「理論的」な指導を受けているため、先述した不満を感じることはなかった。

転職の半年後、初めてつけ場に立ち、客と対面して調理をはじめることとなった。彼はこのことを「念願だ」と述べている。なぜならば、そのことはすし職人として「一人前」と認められたことを意味するからである。また、それに伴って給与が増えたという。ただ、「一人前」とはいえ、学ばなければならないことが多くある。

(筆者：お客さんの前で緊張しませんでした?) そんなにしませんでした。難しいなっとは思いました。こっちで切ったり握ったりするじゃないですか。集中しないとできないんです。それしながら、お客さんとお話しながらの、お客さんを観察しないとイケない。(筆者：どういうところを観察するんですか?) 例えば太った男の人と小柄な女性がいらっしゃったとして、同じ大きさの握りを出せないじゃないですか。様子見て、ああこの人おなかすいてるなとか、ちょっと満腹になってきたなとかで、しゃりのサイズを調整する。

彼にとっては、接客と調理を結びつけることの難しさを認識した。そこで、先輩から「リピーターを増やすような接客」を学び取ろうと、「接客術の観察」を行ったという。

Aさんは、店舗内での訓練だけでなく、休日には書道教室に通ったり美術館めぐりをして、感性を磨いているという。

(筆者：お休みの日は何をされてますか?) 家でごろごろしたいよねー。(筆者：そうですね。) でしょ。……でも、店舗と家の往復だけの生活には耐え切れないから、書道教室に行ってます。あと美術館にみてきたりですね。お金、きびしいけど、将来のことを考えたら、寿司だけじゃなくて感性を鍛えようと。自分に投資しないと。……他のお店に行って食べたいんですけど、親方はやってて、寿司だけじゃなくてイタリアンとか食べ歩いていますけど、オレはそのお金がないのでねー。

彼が「自分に投資」をするのは、独立のためである。それも、東京ではなく出身地域で店を開きたいという。彼の計画では、地元で好まれる調理の方法と、江戸前の調理の両方を習得してから独立をするという。そのために今後の職歴について次のような構想をもっている。

そうやっているんなものを取り込まないと、自分のオリジナルをつくれないうでね、やっぱり自分のオリジナルでお客さんに喜んでもらいたいじゃないですか。地元だと、いい〇〇(特産の魚介類)が入るんですよ。あんないい〇〇は、築地には来ないんです。(筆者：なんでですか?)

運んでる時間でダメになっちゃう。……そういう素材使ってみたいですね。……（筆者：オリジナルをつくるとすると、独立はまだ時間がかかりそうですか？）まだまだですよ。難しいです。独立すればいいんじゃないからね。潰さないように、生き残れるだけのワザを身につかないとね。……やっぱり独立するなら地元行きたいんで、そっちにうつってもいいかなーとか思ってますけど。今の店には最低でも2年はいようと。

ヒアリングの最中、Aさんは何度も餃子の作り方を中国人である筆者に聞いたがっていた。なぜ餃子に興味をもつのか質問したところ、以下のような答えが得られた。

知識として知っておきたいんですよー。引き出しに知識をためておきたいんですよ。うちの親方なんかよく言ってるんですよ。すし屋さんはすしだけしか作れない時代はもう終わったんですよ。すしという軸がありつつね、いろんな知識をその中に取り込んで行かないといけないんですよ。

Aさんの経歴から、以下の四点を読み取ることができるだろう。第一に、徒弟は正社員として雇用されている。なお、19名の職人はすべて徒弟として正規雇用された経験を持つ。第二に、仕事をしながら「店主」や「先輩」に依拠して職業訓練をしており、その内容は明文化されていなかった。第三に、技能の向上とともにそれが評価され、給与の上昇につながっていた。これは、転職の際にも言えることである。第四に、彼は独立を志しており、そのために技能の向上を計っている。

(2) 職業経歴の事例②——最「高級店」で働く

Bさんは東京出身である。彼は中学卒業から働くこととなり、ハローワークを通じて個人経営のすし店に就業した。この店は都内でも伝統のあった店舗で、店主とBさんを含め、職人が6名から多い時で9名程度いたという。すし職人を目指した理由として「働きながら学べる」という点を挙げていた。

〇〇（店名）って知ってる？有名だったけど、僕が辞めてから系統が廃れてしまって。（筆者：系統とは？）親方と小僧の系統。そうやってワザを伝えていくんだけど……（筆者：最初は仕事をされてたんですか？）小僧は言われた仕事をするのが基本で、……朝8時に買い出しの手伝いで市場に行ってから、夜の12時半ぐらいまでで、買い出し、掃除、出前、ランチのホールをやりながら仕込みの手伝い、出前を下げ、というので、出前を下げる仕事とくに、自転車にね、そのあとは免許とってからは原付になったけど、こーんなに、二十くらいかな、自転車とかの後ろに載せてバランスをとって戻って来いって言われるけど、まあ、無理な話でね。……一年目は、それこそ時給に換算すると、300円いかないと思うよ。……（筆者：休みとかはなかったんですか？）あったけどないようなもんで、お客さんとのつきあいで野球大会とかゴルフとかね。

このような忙しい中でも、職業訓練が行われていた。彼は包丁の使い方などを学んだ後、小さな魚の調理から学んだ。仕事が12時半ごろに終わると、夜中の2時ごろまで練習をしていた。このような働き方が出来たのは、住み込みだったからである。店舗の2階と3階は寮になっており、4畳半の部屋に2人が暮らしていた。

彼は、この店舗でつけ場に立ったが、就業5年目に転職をした。その理由は、彼の結婚に親方が反対したからである。話し合いの結果、退職することとなった。彼は再びハローワークを通して就業した。5店舗ほどチェーン展開している企業が運営する店舗である。店には職人が4名働いていた。

ハロワに行って、失業保険をもらいながら登録をして、わりとすぐに見つかりまして。(筆者：今度はどういうお店だったんですか?) 組織的なお店で、チェーン店だったね。(筆者：正社員という契約でしたか?) 正社員でしたよ。アルバイトの契約はありえないんじゃないかな。……最初に入る2週間はお見合い期間というふうになっていて、というのは、その人がどういう人柄なのか、どこまで出来るのか、この2週間で見えるわけです、お互いに。……技術的なことなら見てればある程度分かるんですけど。

もともとは朝9時30分から夜10時30分まで働くことになっていた。このとき、幹部候補として雇用され、しばらく働いた後、実際に店長に就任した。それ以降は「経営側と職人を二足のわらじ」で担っていたため、忙しかったようである。

店長をやらされることになって、それから5年ぐらはずっと店長やって。……新しいメニューをつくるってなって、それでどういう素材を仕入れるかで経営陣と会議して、今度は漁協と商談して……年に休みが5日ぐらいしかなかった。

1店舗目と同様に、親方一弟子関係にて職業訓練がなされている。今度、彼が技術と知識を教える立場となった。

一番気をつけてたのは、やっぱりちゃんと理解させることなんですよ。「こうなるんだ」って押し付けるんじゃないくて、どうしてこうしなきゃいけないのか理解してもらわないと、頭の硬い職人になっちゃう。怒るのと怒鳴るのは違うと思うんです。ちゃんとフォローしないといけないと、こっちの教える方の身勝手になっちゃう。……今の時代、技術があればいいっていう時代じゃなくなっただけですよ。売りに貢献できるような実践力がないと。……カウンターのね、お客様の前に立って、こう、つけ場に立ってるときに、お客様との会話と、料理の提供のバランスを整えるんです。そうやってね、お客様をいかに満足して、それで、なおかつ商売としてどう成り立たせるか。一番必要なのはこういうことだと思います。(筆者：そういうことが出来るかどうか、お店側から評価されているのですか?) お客様を引き寄せる職人が欲しいわけですからね。そういう人に投資していくのは当然じゃないですかね。

ところがこの企業は、すし店が利益をあげていなかったことを理由にすし業から撤退し、他飲食業に改装する方針を打ち出した。彼は同僚とともにその方針に反対し、閉鎖を回避するように尽力したがままならず、責任を取って辞職した。辞職後、「引き抜き」されたという。

(筆者：その後はどうされたんですか?) 引き抜きがあっただけで、外資で働くことに。(筆者：具体的には?) この業界の人間関係は、営業のサラリーマンどうしのつながりみたいなものがあるって、たとえば展示会があるんだけど、そこで名刺交換会みたいなもので……。あと、お店に出入りす

る業者さんが仲立ちしてくれる、ということとか。(ご自身の場合は?) 商談した同業者に「うちこない?」って言われてましてね。(よくあることなんですか?) そんなにたくさんはないですけど……半分ぐらいは冗談だと思うけど、向こうも時々ホンキのときがあって、僕の場合はそれで就職しました。

彼を引き抜いたのは世界各地ですし店を展開する外資系企業であった。この企業は東京支店を持っており、そこを拠点に築地市場から直送でアメリカなどに魚介類を運ぶことになっていた。ゆえに、市場で鮮魚の「目利き」⁽¹⁷⁾ ができ、かつ東京支店ですしを握れる人材を探していたのである。彼はその任をにない、アメリカへ送る食材の買出しと店舗での調理と、再び「二足のわらじ」で忙しく仕事をすることとなる。朝7時に築地市場で買出しをしてから店舗に向かい、仕込みなどを行う。この店は「高級店」であり、大衆店と求められる技術が全く異なるという。

扱ってる食材が全く違いますからね、仕込みの段階からそもそも違う。接客もまったく違う。自分のお客さんを新規で取るのが重要で、お客さんを覚えたりするためにお客さんノートをつくって、そのときの様子を書いて覚えておくんです。カウンターってホストに近いんですね、仕事が。

数年働いていると、この企業が日本から撤退し、東京支店も閉鎖されることとなった。彼は日本国外で働くよう強く勧められたが、ここにきて考え方が変わるようになったという。

やりきった感があって、辞めてから二ヶ月ぐらい休暇ということで仕事をしないで家ですごして。子どもと野球を見て、ゲームやって、そういう生活をね、家族との生活をこれから大事にしていこうって思って。……(筆者: 今のお仕事は?) ホテルのレストランに就職しました。本当に良い職場で、残業代が出て、週休二日制、寿司職人としては非常に恵まれてる。……(それまでのように) たくさん働いてたくさん稼ぐっていうよりかは、時間をやっぱり大事にしたい。仕事としては、どれだけ指名してもらえるか。(筆者: 指名制なのですか?) ホストみたいでしょ(笑)。(客から) 僕がいいって言ってくれるとね、僕としても、会社としてもやっぱりうれしいですね。

知人の紹介で得た現在の仕事は、「落ち着いて働いている」ので、今のところ転職する考えはないという。また、独立したいと述べていたものの、「そのリスクを引き受けるような考えはまだない」ともいう。

Bさんの経歴から、以下の四点を読み取ることが出来る。第一に、すし店で調理者として採用される際、学歴は評価の対象になっていなかった。Aさんの場合もそうであるように、すし業をどれほど経験し、どれほどの技能があるかが評価の対象となっている。第二に、技能とは単に調理の技能のみならず、調理と接客の能力と、両者を結びつける能力のことを指している。これは、カウンターを介して飲食客と直接やり取りをするというすし業の特徴に関連している。第三に、転職において職業ネットワークが活用されている。職業ネットワークは、すし職人が仕事を探す手立てとなっているだけでなく、すし店が職人を探す手立てとなっている。第四に、Aさんの場合と同じく、技能の向上に伴って給与も上昇している。なお、筆者が行った調査からいけば、5年の経験を経ると平均19万円になる。10年後には平均25万1千円ほどとなり、15年後には平均28万5千円となった。

(3) 職業経歴の事例③—— 関西と江戸前

Cさんはある地方都市に生まれ、高校在学中はレコード店を経営することを夢見ていた。しかし、高校卒業後、先輩からレコード店経営の儲けが少ないことを聞き、諦めた。彼の父親はすし職人ではないもののすし店を経営しており、彼は店の手伝いを始めた。

親父に、暇なら手伝って言われて。……意外とおもしろかった。(筆者: どういう面白さですか?)
うーん、成長したとき、たとえば、魚をおろすんだけど、やってみると難しく、思い描いたとおりに出来たときの達成感というか、成功したときに感じますね。

Cさんは父の店で半年ほど働き、本格的にすし職人を目指そうと考えるようになった。技能を向上させるにあたって、彼は父親が経営する店で働き続けることに不安を覚えるようになる。というのは、「オーナーの息子という色眼鏡で見られ」ていたと感じており、「成長するためにほかの店に移る」必要があると悟った。そこで、店と取引する業者に仲介を頼み、転職をした。

(筆者: 転職で不安とかありませんでしたか?) 別になかったですよ。辞めるのが普通というか、悪いことじゃないし。……(筆者: どうやって転職したんですか?) お店に出入りしてる業者さんとかあるでしょ。魚屋とかいろいろ出入りしていて、その人達がね、この地域のお店のいろいろな情報をもってるんですよ。この店はこうこうこういう職人が欲しいとか、この人が移りたがってるんですよーとか。そういう業者さんが真ん中に入ってやるのが結構多いと思います。

この店では朝7時に市場で店主と集合し、仕入れをする。その後店に戻り掃除をし、ランチ営業の時は接客や皿洗いなどをする。ランチ営業が終わる頃に訓練をすることが多かった。給与は決して多くはなかったが、彼は「ちゃんと勉強することのほうが大事」だと述べる。

やはり(親の経営する店では)職人から見たら、言いづらい、怒鳴れないんですよね。もし怒鳴ってオーナーに嫌われたらどうしようとか思いますもんね。移ってからはコテンパンに怒鳴られた(笑)、なっとらんって。……イチからやりなおしてました。(親の経営する店では)まったく出来てなかったんですよね。しゃり炊きから全部ダメだしされて、初心者と全く同じように扱われてました。(筆者: お仕事も?) 下働きからでしたね。(親の経営する店では)出来てるかどうか言ってくれなかったし、……雑用もあまりやってなかったんで、店全体の流れがわかるようになりました。

一年半の訓練の後、彼はつけ場に立つようになる。この店に三年滞在したのち、彼はより多くの経験と技能を求めて「わたり職人」になることを選ぶ。渡り歩いた店には、職人が8名ほどいるものもあれば、店主とCさんを含めて3名しかいない店もあったという。

(筆者: 一店舗あたりどれぐらい在籍してました?) 大体一年くらいかなあ(筆者: すぐに辞めてしまうと、お店の方から嫌がられませんか?) いや、そんなことはないですよ。……言ってしまうえば、高校生の辞め方をしなければ、この業界はね、失踪みたいなものが多い(筆者: 失踪?!)

急にいなくなっちゃう。……何も言わないでね、急にお店に来なくなったなあって思ったらそのままどっか行っちゃったとか。あとから連絡が来るんです。親方に言わないでって、メールが来るんですよ、実はここで働いてますって、いやいやいやって思うけどね。これをね、業界用語で「飛んだ」って言うんですよ、「飛ぶ」って。笑い話みたいなんだけど。……「トイレ行ってきまーすって」言ってそのまま帰ってこないとか。あれって。結局いなくなっちゃって。「ああ、トイレに流されたんかなー」って言ってね。

彼はその後4店舗渡り歩いた後、生まれ育った街を離れ、大都市圏にある寿司店に移った。彼にとっては初めて江戸前ずしで、かつ初めての「高級店」である。東京に本店があり、彼が所属したのはその支店である。ここで働く同僚は10名ほどおり、経験豊富な職人も多い。

(これまでは)全部関西ずしで、江戸前ははじめてだったんで、とまどったんですよ、すべてはじめての体験で。違い、わかります？関西と江戸前の違い。……魚に仕事をするのが江戸前ですね。関西は、新鮮な魚をそのままにぎることが基本。それがおいしいって思ってる。よけいな仕事をしないんです。(筆者：仕事とは?)仕事するのはメたり煮詰めのタレをつけたりしてね、お客さんに完成品を出す傾向が江戸前。そうじゃなくて、新鮮な、言ってしまえば仕入れたままお客さんに出すのが関西。……。なんとなく、地元にいるときは江戸前を敬遠していたんですね、新鮮なものの方がおいしいだろうって思ってた。……(大都市圏にある店で)ある日、先輩が新鮮な鯛と、メで一晩寝かせた鯛を準備してくれて、食べ比べてみろって言うんですよ。それまでの感覚だと、まあ当然、新鮮な方がおいしいに決まってるじゃないですか。で食べたなら、寝かせたほうが美味しかった。ああそうか、こんなにおいしくなるのかって。こうなるもんなんだってすごく驚いて。……「オレ、出来てるな」っていう思いをへし折ってくれて、あらためて寿司の奥深さに気づかせてくれまして。それでまたいちから勉強するようになった。

店舗が要求する技能に対応するため、彼は自主的な訓練に力を入れるようになる。これには、調理技能や目利きの他に、多種多様な飲食店で消費をする「食べ歩き」も含まれる。「食べ歩き」は、他店の調理技能を学ぶだけでなく、店の内装、サービスの仕方まで多くの示唆を得られるのだという。

目利きと歩留まりで計算できてないとね。市場に行って魚を見る練習、……それを買ってきて、無駄のないようにさばくというのでね、店が高いレベルを要求していたんで、対応しないと。……リピーターのお客さんが、それこそ、三ヶ月連続で来ましたと。で、たまたま同じ食材があったとするじゃないですか。じゃあ、前と同じもの出していいんですか。違うふうに出さないと、それこそ、もう一回来てくれるかっていうと、ね。そういうのが出来ないと、ここ(現在の店)じゃ認めてもらえない。

職人として、技術とおいしいものにはこだわろうと思って、……「高級店」から「大衆店」まで食べ歩いて、それこそレコードにつき込んでたお金を全部つぎ込んで、お金ないのに贅沢して。……ある日、お店に行って、衝撃を受けたんですよ。……理想とするお店です。関西と江戸前の融合というかいいとこどりをしてる。(筆者：目指すべきすしがそこにあると)そう。融合させたいんです。

Cさんは独立したいという希望があるがゆえに、多くの経験と技能を求めている。そのために「わたり職人」を経て、その後も忙しい合間を縫って自主的な訓練を行っている。彼は中学卒の職人と自らの経歴を比較する。

18でこの業界に入ったときから考えて、独立して自分の店をもつ、たしかに中学出てすぐはじめた人たちと比べたら遅いし、33歳には結果を出す。……普通だったら15で入って、見習いでね、しゃりやって、巻きやってって、つけ場に立つ。そうやって一人前になって、30には自分の店を持つ、王道コースがあったんです。俺は3年遅いから、だから33歳に目標を設定してるんで。

彼は実家のすし店を継ぐことはあまり考えていなかった。それよりも、大都市部での独立か、海外のすし店で働くことを目標としている。一方で、独立の難しさに繰り返し触れていたことが、印象に残った。

昔はよかったってみんな言いますよ。売れたもん（筆者：お寿司が？）作れば売れた。でも今は違うんですね。無理して独立して、店潰しちゃう人がたくさんいるんですよ。（筆者：その人達はどうかっちゃうんですか？）また戻ってくる。（筆者：お店に？）雇われて。

Cさんの経歴から、以下の三点を読み取ることが出来る。第一に、AさんやBさんも述べていたように、転職はすし職人のキャリア形成に困難をもたらすものではない。第二に、関西すしと江戸前すしの違いについてである。すしが日本を代表する食文化である一方で、その技能は全国単位で統一されておらず、地域によって差異が見られる。また、Bさんが述べていたように、店舗ごとの違いもある。彼らはこうした差異を否定的にみておらず、むしろ調理や接客する際に活用できるものとみなしている。第三に、Cさんが「王道コース」について述べたときに、中学卒を前提としており、自らを「3年遅い」と述べていた。そこから、学歴ではなく職歴の長さがすし職人の評価において重要であることが読み取れよう。

(4) 職業経歴の事例④——父の店を継ぐこと

Dさんはある地方都市に生まれた。彼の父はすし職人で、この地ですし店を経営している。地元の高校を卒業後、彼は東京の専門学校に進学して服飾を学び始めた。これは、父の意に反したことであった。というのは、Dさんの父は、彼にすし店を継いでほしいと願っていたのだ。

（筆者：お父さんの反対を押して？）嫌だったんですよ、すし屋。大変でしょう？朝から晩まで立ちっぱで、休みもなくてね。……すし屋さんのニオイがあるじゃないですか——あれを嗅ぐのがとにかく嫌だった。

ところが、上京後しばらくすると彼は意思を変えざるを得なかったという。専門学校の同級生に「ついていけなかった」からである。

東京もんには地盤がある。……子どもの時から池袋新宿に行ってるから、おしゃれになるじゃな

いですか、やっぱり。ついていけなかったんです。……俺には結局すし屋の地盤しかないから。(筆者：将来的には実家のお店を継ぐ形に?) はい。

Dさんは父から、客単価が実家と近い個人経営のすし店を紹介され、その店に就職した。東京で借りていたアパートを引き払い、店で住み込みをはじめた。2食まかないが付く。最初給料は「一桁」だったという。この店では朝7時に市場へ買い出しに行き、その後店の掃除や仕込みの手伝いを行う。11時半から始まるランチ営業では、近隣のサラリーマンが大挙して押し寄せてくるので、配膳や皿洗い、レジ業務で大わらわとなる。1時半ごろに客が途絶えると、4時まで昼休憩である。店の二階にある自分の部屋に戻り「自分の時間」が出来るのだが、最初の頃は疲れ果てて寝てしまい、夜営業の仕込みが始まる5時ごろに、親方の怒鳴り声で起こされることも多々あったという。午後6時ごろに営業再開となり、彼は再び配膳や皿洗い、レジ業務などを担う。営業は午後11時ごろに終わる。働いていた職人は店主とDさんを含めて4名だった。

彼が最初に学んだのは、酢飯の作成であった。彼は初めの頃、戸惑いを隠せないでいた。

(筆者：出来るまでどれくらい時間がかかりましたか?) 実家でやってたから、やり方は分かってたんですね。ところが、味付けが違うんですよ。……(筆者：びっくりされたんですか) あっ、違うんやって。なんでやって。

それ以外にも戸惑うことが多々あったものの、「ガキのときは調理場で遊んでたから大体わかってた」こともあって、順調に調理の技能を身につけていった。本論文で取り上げた他の職人と同様、酢飯の次にウロコ取りや小魚を捌くことを学び、日々の仕事で実践することで「だんだんと慣れていった」。昼休憩の時間も、昼寝ではなく握りの練習などにあてるようになった。こうして彼は就職してから二年後、つけ場に立つこととなる。また、市場での買い出しの際に目利きの技能向上にも取り組んでいる。

こうして「一人前になった感じ」を得られたが、同時に腑に落ちないことがあったのだという。それは、「何のために東京にいるのか」ということだった。彼は実家の店を継ぐつもりであるが、修業で働いている店と「実家とは味も作り方も違う」。東京で何を学ばよいか分からないというのが、彼の悩みであった。自問自答を繰り返すなかで、彼はひとつの答えをみつけたという。

飲食の二代目って難しいんですよね。蕎麦屋さんなら職人が表に出ないんで、まだいいんですけど、すし屋さんの場合、……職人にお客さんがつくんですよ。でもね、おやじのお客さん、あの、リピーターさんを引き継げないんだ。お年を召されていくわけですから、胃が小さくなる。外食しなくなる。……おやじのお客さんと、それとは別に、自分のお客さんを作っていかなきゃいけない。そのためには、いろんなことが出来ないといけないわけ。しかも俺達の世代って、みんなおすし食べないじゃないですか。おじいちゃんおばあちゃんの食べもの。……おやじの店を、だんだん自分の店にしてかなきゃいかんわけですよ。じゃないと、お店を潰しちゃう。だから、江戸前の仕事をちゃんと覚える、ってのからスタートして、いろんなこと覚えないと。

「いろんなこと」ができるようになるために、彼は「高級店」に転職した。この店で働き出して6年目、つけ場に立ってから4年目のことである。店に出入りしていた業者から求人情報を得て、その

仲介で転職したという。転職先は夜営業のみであるため、午後3時に出勤し、深夜3時の帰宅となる。店主とDさんを含めて10名以上が働いていた。彼は店が「社宅」として借り上げている近くのマンションに入居した。この店で働こうとした理由として、Dさんは「料理の豊富さ」を挙げる。

板長さんが和食の出身で、お寿司屋さんなのにコース料理を出すんですね。……握れるだけじゃダメだと思うんですね。いつも使ってる食材でパッと一品料理を作れたら、幅が広がる、というのに加えて、すしって原価率が高いんですよ。……全部すしって言うより、そうやって織り交ぜた方が。

そのまま「高級店」で働き続ければ、将来的に月給「30万くらいは」得られるというが、彼は現在、地元の市街地にある「大衆店」で働いている。この店の価格帯は客単価で実家の店舗よりも安い。所属する職人は、店主とAさんを含めて4名である。ここで働くことに理由ついて、彼は「勉強になる」からだという。

お客さんが2千円だろうと2万円だろうと、それ以上の価値を、お客さんに提供するのがこっちの仕事なんでね。……でもやり方が違う。(筆者: どう違うんですか?) そもそも仕入れの段階で、市場の人と、その日その日で安くておいしい材料だと、そうたくさん種類ないわけですよ。……(市場の業者に) たくさん買うから負けてって言うわけですね。……この限られた材料で、どこまで満足させられるかを、アドリブで出たとこ勝負でやってるところが多い。そういうの勉強になりますよね。(筆者: 接客も違いますか?) お・も・て・な・し・みたいなさ、(「高級店」では) 気遣うんですね。そうじゃなくて、(現在の店では) 親近感上げるのがポイント。フレンドリー。変な、ねじり鉢巻してこうブスーって顔したすし職人ってイメージ有るじゃないですか、俺のすしが食べねえのか! 出て行け! みたいな(笑)、黙って食べ! みたいな(笑)。そうじゃないわけよ。……お客さんが美味しいって思ってくれれば、固定客になってくださる。

この店では、東京での経験をかわれ、以前より多くの給与を得ているという。とはいえ、彼はこの店に長居するつもりはなく、回転すし店で働いてみようかと思案している。

(筆者: どうしてまた回転すしに?) 敵情視察(笑)……三千、五千みたいなとこ(店)の敵ですからね。そこで学ぶものがあるんじゃないかなって。(筆者: どれぐらい行きますか?) 半年ぐらい?(筆者: その後は?) 多分実家に戻るかな。

Dさんの経歴から、以下の二点を読み取ることが出来る。第一に、Dさんは家業を継ぐことを目標に「修業」を行っているのだが、彼は常にすし業が厳しい経営環境に置かれていると認識し、その対応として熟練技能と接客の向上を試みている。この点、Aさん、Bさん、Cさんが独立のために行っている努力と近似している。第二に、熟練技能と接客の向上は独立や家業継承のための努力という側面をもつ一方で、現在の職業上の評価にもつながっている。

4. 分析

(1) 採用・訓練・転職

4名とも、徒弟として正社員採用され、すし職人の職歴をスタートさせた。企業への就職という形をとっているものの、実質的には生業経営の中小規模店も多い。学歴や前職ではなく、すし調理経験の有無が採用において重視されており、経験があり職人として一定の能力がある場合は職人として、そうでない場合は徒弟として採用されていた。徒弟は長時間の立ち仕事であり、薄給であった。とはいうものの、働きながら技能を身につけることが出来、住み込みであれば長時間にわたって職業訓練が可能であった。また、熟練技能を身につけていく中でその評価がなされ、昇給も行われた。

徒弟は最初の頃、店の掃除や出前、食材や調味料の運搬、営業時間内では配膳・接客・レジ業務などを担った。また、親方や兄弟子から、調理に携わるよう指示されるようになる。最初は酢飯づくりや魚のウロコ取りなど仕込みが主である。その際、兄弟子に教えを請いつつ、その指導の下で作業を行っていた。ある程度習得したとみなされると、別の作業を教えられるようになる。こうして、小さな魚から大きな魚へと、複雑な作業へと、仕事の幅を広げていく。このような技能は標準化されたものではなく、明文化もなされていない。徒弟は店舗内の社会関係の中で技能を身につけていったのである。労働と職業訓練の未分化という徒弟制が現代でも機能しているといえる。なお、4名とも、自主的な職業訓練を行っていた。彼らはつけ場に立つことを「一人前になった」とみなしていた。とはいえ、それ以降も自主的な職業訓練を中心に、訓練を怠ってはならないと述べている。

前節で挙げた調査対象者一覧表をみればわかるように、多くの職人が複数回、転職を経験している。4名の語りからは、転職する容易さが見て取れた。その特徴として以下の点があげられる。第一に、転職時に「テスト」や「試用期間」において、それまでの職歴や技能が評価される。第二に、転職は価格帯や地域などの面で近似する店に限られない。そして第三に、転職を円滑にする職業ネットワークがある。同じ職場で働いたことがある職人仲間や出入りの業者などがそれにあたる。また、親がすし業関係者である場合、そのネットワークが活用されている。職業ネットワークは、転職を希望する職人がより良い職を探すことに活用される場合と、店の経営者がより希望に近い職人を探すことに活用される場合がある。後者の場合、Bさんなどが述べていた「引き抜き」となる。

職人にとって転職の容易であることは、所属していた店舗が閉店するなどの緊急事態に対応する機会を得ることを意味する。また、親方や同僚の職人との人間関係が悪化した場合や、自らの待遇が悪いと感じる場合など、その問題解決の方法となる。無論、常に希望したとおりの条件を得られるわけではない。それだけでなく、転職は上昇可能性や、技能向上の機会を提供するものでもある。とくに、すでに述べたようにすし業は全国的に統一された技能ではなく、各店舗・地域ごとに異なる技能に支えられている。そのため、転職をすることによって、より多様な技能の習得が可能になる。職業別労働市場も機能しているといえよう。

調査を踏まえると、徒弟制と職業別労働市場は、決して大規模な店舗のみでみられるわけではなかった。チェーン展開をしている企業であれ、小規模な個人経営の店であれ、価格帯及び地域の差異によって、所属するすし職人のキャリア形成のあり様が異なるわけではなかった。いずれの場合も、熟練技能の養成を行い、職業別労働市場において職人を獲得している。

彼らは独立を目指しているものの、独立に対して消極的な姿勢を持っている。すし業は厳しい経営環境に晒されていると異口同音に言われており、独立後生き残るためには、さらなる技能の習得が必要なのだという。そのことは親の店を後継する立場のDさんにとっても同様である。

(2) 厳しい経営環境のなかの熟練養成

本論文で取り上げた4名のみならず、ヒアリングを行ったすし職人の全員が、すし業が厳しい経営環境に晒されていることを認識していた。Bさんのように、所属していたすし店が閉鎖になるというケースもある。では、彼らが所属するすし店では、どのような戦略をもってこのような経営環境に対応しようとしているのか。語りの中から、コミュニケーションと調理の統合という戦略が読み取れる。

飲食業の中でも、すし業は調理者が飲食客と対面して接客するという特徴をもつ⁽¹⁸⁾。客とのコミュニケーションという側面からみると、Dさんが言うように「フレンドリー」に接客し、Bさんが述べるように「会話と、料理の提供のバランスを整え」ることと飲食客ノートの作成などを通して、「リピーター」を獲得しようとしている。調理という側面からみれば、飲食客を観察してしゃりの大きさを変えたり、Cさんのように「リピーター」に、以前の来店時とは異なる調理をすることに心がけている。こういった取り組みによって「リピーター」や「固定客」を多く獲得をめざすことは、テレビCMのような大規模な販売促進を行うことが出来ない中小規模のすし店にとって、取りうる数少ない戦略のうちの一つであろう。

コミュニケーションと調理の統合を行うにあたって必要とされたのは、職人個人の熟練技能であった。求められている熟練技能は、より衛生的でおいしく、なおかつ生産効率の向上により利益を出すという調理能力のみではなく、また、飲食客とのコミュニケーションを行う能力のみではない。調理とコミュニケーションを統合させた上で、多様な調理の技能を柔軟に組み合わせて飲食客を満足させる能力が求められるのである。昇給などの評価の際には、調理の技能のみならず、こうした「売り上げにつながる技能」が評価されている。

大規模な店舗や「高級店」のみならず、中小規模経営や「大衆店」にとっても、同様の戦略が取られている。ただし、価格帯の違いによって、求められる技能に違いがあることも、語りから読み取ることが出来る。このような技能は複数のすし店で職業訓練を受けたり、多様な職人との交流があっはじめて成り立つものである。これまで、日本政府やすし商組合は、すし調理の技能を全国で統一化してこなかった。すし業における技能が全国で統一されておらず地域や店舗で多様性があり、なおかつ職業別労働市場において職人が転職し、多様性に触れる機会があることが、その技能形成の前提条件となっている。

職人にとってこうした熟練技能を身につけることは、現在所属している店舗に役立ち、評価を向上させることのみが目的ではない。独立や後継によって自らの店を持つことを目標としている職人にとって、理想とするすし店のイメージを練り上げることにもつながっている。

5. 結論

本論文では、職業を通したノンエリート青年の上昇可能性という観点から、すし職人のキャリア形成について、「脱技能化・内部労働市場化」仮説の検証を行った。その結果、経営規模や価格帯など、所属する店舗の違いにもかかわらず、徒弟制による熟練技能の養成がなされており、職業別労働市場が機能していること、つまり「脱技能化・内部労働市場化」仮説が妥当しないのではないかということが明らかとなった。

徒弟制のもとで、すし職人のキャリアへの参入障壁は低く、徒弟として技能を身につける時期でも最低限度ながら生活が保障されている。身につけた技能が評価され、経済的に上昇する機会となって

いる。また、職業別労働市場が機能しているがゆえに、転職がキャリアの中断にならず、むしろ多様な技能を身につけることを通して上昇する機会ともなっている。ケーススタディからは、ノンエリート青年にとって上昇可能性が維持されていることがみてとれたのである。

では、なぜ現代において徒弟制が用いられ、職業別労働市場が機能しているのだろうか。ケーススタディから、職人個人の熟練技能を活用することで厳しい経営環境に対応しようとしている、という手がかかりを得ることができた。調理の技能と飲食客とのコミュニケーションを結びつけ、なおかつ多様な技能を柔軟に活用して飲食客を満足させる能力を身につけるには、徒弟制による訓練と転職による多様な技能の習得が適格的だとみなされたのである。その背景には、伝統的なすし店は職人が飲食客と対面して接客すること、すし調理技能の全国規模での統一がなされてこなかったという産業としての特徴があることも指摘した。

本論文は二点において限界を持つ。まず、本論文では質的なデータから、すし業という産業の構造的要因に基づいた知見を見出すことが出来た。この知見は量的データに基づくものではないため代表性をもたないが、多数の職人に当てはまるものだと思う。また、取り上げた事例の限界ゆえに、ジェンダー要因について検討することが出来なかった。

また、本論文は今後二点の課題を残している。第一に、今後の上昇可能性である。もし独立が困難な状況が続くにもかかわらず、彼らが今後独立を志向し続けるならば、職人たちのキャリアどのように歩まれるのだろうか。第二に、海外には約5万店ものすし店があると推計されており⁽¹⁹⁾、これらのすし店で働く日本人職人も多い。では、彼らはどのように転職し、どのように国境をこえたキャリア形成を行うのだろうか、今後の研究課題としたい。

注

- (1) 本稿でいう伝統的なすし店とは、すしを提供する食堂形式の店舗のうち、回転すしを除くものとする。
- (2) たとえば、引越屋が産業として確立したのは1970年代、自転車メッセンジャーは1989年であるという。
- (3) 経営近代化によって、飲食業は多くの単純労働に従事する非正規労働者を抱える産業となった。平成21年経済センサスによれば、宿泊・飲食サービス業の非正規労働者は全従業員の76.4%にのぼる。産業小分類でみれば、ハンバーガー店(94.9%)、喫茶店(83.2%)、お好み焼き・焼きそば・たこ焼き店(82.0%)と、飲食業における非正規労働者比率は非常に高いものとなっている。本論文で取り上げるすし業も、回転すしの興隆もあって従業員の77.6%が非正規労働者である。
- (4) 明治維新から第二次世界大戦前までは、「明治新政府は東京の文化を「国民文化」にしようとした」(日比野1999:157)という背景もあり、東京のすし職人が地方へ移住し、地方で店舗を開いた。第二次世界大戦終戦後の食糧危機時には、飲食営業緊急措置例が出され、飲食業の経営が禁止された。このとき、すし業では東京都の同業組合が警視庁に「委託加工制」を認めさせ、食品加工業として経営を続けることが出来た。この制度が握りずしを基準として全国的に適用されたので、「握りずしの全国展開が決定的となる」(日比野1999:157)。
- (5) たとえば「スシロー」を運営するあきんどスシローでは、正社員として雇用された者を店長や「エリア・マネジメント」担当者、営業職などとして育成している。一方で現場での調理は、アルバイトやパートなどの非正規労働者が中心となっており、2011年3月時点で正社員999名に対して、非正規雇用者が約27,000名である(「あきんどスシロー会社案内」より)。
- (6) 各企業ウェブページより筆者が算出した。
- (7) 全国すし商生活衛生同業組合連合会のこと
- (8) 集団就職などにおいて上昇可能性が強調された理由として、食文化としての握りすしが全国的に普及していない状況も関連している。「最初の頃はどこへ行っても、安定所の役人も学校の先生も、江戸前ずしのなんたるかを全く知らない。ましてや、地方の父兄にいたっては皆目、その営業内容を知らない。……」そ

んないかがわしい商売にオランチの子どもはやれない」と言われる」（『すし普及の基盤となった集団求人』『すしの雑誌』第三集 p.363）。

- (9) 1968年、個人事業主による経営は全すし店のうち88%であったが、1992年には76%となっている。
- (10) すし職人の派遣を行う企業のこと。期限なしの派遣、期限のある派遣（1日から半年ほどまで）がある。
- (11) 次から次へと所属するすし店を転々と変えていく職人のこと。できるだけ多くのすし店で修行をすることで熟練技能を向上を目標としている場合がある。
- (12) ノンエリート青年を研究対象とするために、便宜上このように限定した。
- (13) すし店に就職する青年のなかで、父母がすし店を開業しその後継者として修業をしている者（以降後継者青年と呼ぶ）がいることはよく知られている。利用できる統計がないため、その実数やすし職人全体の中に占める割合はわからない。しかし、戦後におけるすし業の歴史から推察するに、現代における後継者青年がすし職人全体の中に占める割合は、50年代～60年代よりも相対的にみれば多いように思われる。というのは、50年代～60年代は寿司業が東京のローカル食文化から日本全国へ広まる段階にあり、新たな担い手が増加する時代であった。その新たな担い手の多くが、後継者青年であったとは考えづらい。それから20年～30年後、1987年に『すしの雑誌』では後継者問題に関する特集が生まれ「息子は継いでくれるか?!」と題し、子が「相続を拒否する要因」を分析している（『すしの雑誌』第十二集 p.332-346）。子が後継者となることはアプリアリな選択肢ではなかったと捉えるならば、現代における後継者青年がすし職人全体の中に占める割合が非常に高いものと推測することは難しい。
- (14) すし店の調理場のうち、寿司カウンターの内側にある部分のこと。すし職人はここに立って対面接客をする。
- (15) 以下、丸括弧内は引用者注とする。なお、筆者：で始まる場合は、筆者の発言である。
- (16) 全長10cm程度の小鯛のこと。
- (17) 市場で鮮魚等を仕入れる際に、鮮度や適する調理方法などを判断すること。
- (18) すし業のほかにも、割烹料理店などがこの特徴を持つ。
- (19) 2013年度現在、全国すし商生活衛生同業組合連合会国際渉外部による推計。

文献・資料リスト

- 阿部真大、2006、『搾取される若者たち——バイク便ライダーは見た!』集英社新書
- 阿部真大、2007、『働きすぎる若者たち——「自分探し」の果てに』NHK出版
- 旭屋書店、1974、『すしの雑誌』第2集旭屋出版
- 旭屋書店、1977、『すしの雑誌』第3集旭屋出版
- 旭屋書店、1987、『すしの雑誌』第12集旭屋出版
- Brinton.M.C, 秋村千秋訳 2008『失われた場を探して——ロストジェネレーションの社会学』NTT出版
- Doeringer.B.P, Piore.M, 1970 Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Heath = 白木三秀訳 2007『内部労働市場』早稲田大学出版部
- 原勉・稲垣勉、1990、『フードサービス産業界』教育社新書
- 日比野光敏、1999、『すしの歴史を訪ねる』岩波新書
- 居郷至伸、2007、『コンビニエンスストア——便利なシステムを下支えする擬似自営業者たち』本田由紀編『若者の労働と生活世界——彼らはどんな現実を生きているか』大月書店
- 岩渕道生、1996、『外食産業論——外食産業の競争と成長』農林統計協会
- 神野賢二、2009、『自転車メッセンジャーの労働世界』『労働社会学研究』10号
- 神代和欣、1980、『職業別労働市場分析の一視角』島田晴雄ら編『職業構造の変動と生涯教育』総合研究開発機構
- 株式会社あきんどスシロー・ウェブページ (<http://www.akindo-sushiro.co.jp/> 2013/07/06 閲覧)
- 株式会社あきんどスシロー、2013、『あきんどスシロー会社案内』
- 株式会社カッパ・クリエイトホールディングス・ウェブページ (<http://www.kappa-create.co.jp/> 2013/07/06 閲覧)

- 株式会社くらコーポレーション・ウェブページ (<http://www.kura-corpo.co.jp/> 2013/07/12 閲覧)
- 厚生労働省、2002、「飲食店営業（すし店）の実態と経営改善の方策」厚生労働省健康局生活衛生課
- 西村幸満、1994、「職業別労働市場における採用・訓練・キャリア形成に関する実証的研究——寿司職人を事例として」教育社会学会『教育社会学研究』55号
- 小川利夫他編、1967、『集団就職——その追跡調査』明治図書出版
- 総務省統計局、「事業所・企業統計調査」
- 総務省統計局、「平成21年経済センサス」
- 総務省統計局、「平成24年就業構造基本調査全国編」
- 筒井美紀、2005、「新卒労働供給の変貌と中小製造業における高卒技能工の配置と分業範囲」『日本労働社会学会年報』15号
- 通商産業省、1972、『昭和47年 商業統計表——一般飲食店』
- 通商産業省、1986、『昭和61年 商業統計表——一般飲食店』
- 通商産業省、1992、『平成4年 商業統計表——一般飲食店』
- 氏原正治郎、1966、『日本労働問題研究』東京大学出版会
- 山根清宏、2005、「「引越屋」の労働世界——非正規雇用で働く若者の自己規定」『日本労働社会学会年報』15号
- 米川伸生、2011、『回転寿司の経営学』東洋経済新報社

(名古屋大学大学院 環境学研究科社会学講座 博士後期課程)