

職人的技能の越境的継承における現場主義の柔軟性

——上海の寿司店を事例に——

The On-Site Flexibility of Transboundary Inheritance of Craftsmanship

王 昊 凡*

1. はじめに——職人的技能の越境的継承

近年、メディアなどを含めて「日本の職人」を再評価する動きがみられる。それには「和風総本家」や「世界！ニッポン行きたい人応援団」（いずれもテレビ東京系列）といった日本国内のコンテンツだけでなく、「二郎は鮨の夢を見る」（2011，原題 Jiro Dreams of Sushi，マグノリア・ピクチャーズ）や「カンパイ！世界が恋する日本酒」（2015，アメリカ・日本合作，英語題 Kampai! For the Love of Sake，シンカ）など国外の制作会社が関わるコンテンツでも取り上げられている。「銀シャリ屋 ゲコ亭」の村嶋孟氏が「飯炊き仙人」として中国を行脚したことがニュースなどで話題になったことも、記憶に新しい⁽¹⁾。

脚光を浴びる「日本の職人」であるが、身体化された技能が根幹にある以上、抱える最大の課題は次の代への継承であり、つまるところ持続可能な技能養成である。このテーマは社会学に限らずさまざまな領域で研究が行われているが、——たとえば左官職人については宇野・宇野（2017）、竹箴づくりについては金城・井上（2018）、身体技能のモーションキャプチャーの研究として小野寺ほか（2013）などがあげられる——これらの先行研究に欠けている視点として、グローバル化があげられる。とくに伝統文化あるいは消費文化のづくり手としての職人は、当該の産業が国境を越えて世界各地に点在するようになると、その技能養成もまた国境を越えたものになるだろう。では、それが如何なるものとなるか？ もし職人的技能の越境的継承がうまくいく目処が立てば、私たちは「日本の職人」が抱える最大の課題を、よりグローバルな枠組みで解決するという手立てをもつようになる。

*人文学部助教—社会学

(1) 「日本の『飯炊き仙人』がハルビン『コメ祭り』に参加、『古来の飯炊き法』を実演」 <https://www.afpbb.com/articles/-/3249100>（2021年2月22日閲覧）。

本論文は日本国外の寿司店を事例に、この問いにアプローチする。日本の寿司同業組合が立ち上げた「国際すし知識認証協会」によれば、国外には推計5万軒の寿司店があるという。2016年4月29日現在グルメサイト「Yelp」を参照するとロサンゼルスに933軒、パリに511軒、ロンドンに289軒、「大衆点評」を参照すると上海に314軒、香港に351軒と、寿司店が世界の都市部を中心に広まっている。これらの店舗の大部分は、リッツァも指摘するようにマクドナルド化されたものではなく、技能をもった人々による個別運営の店舗が多い⁽²⁾。つまり、本論文を検討する上でたいへん適切な調査対象となる。

さて、職人的技能についてみてみよう。これには、属人的な「腕の良さ」すなわち「モノの生産の個別・具体的な運動能力」つまり「腕の良さ」という意味での技能に加えて、知識及び判断力が含まれている（尾高1993：16-17）。ここでいう知識や判断力は、必ずしも自然科学的知識に裏付けされている必要はなく、「腕の良さ」と同様に「歴史的にはもっぱら経験の積み重ね——試行錯誤——を通じて発達してきた」ものである（尾高1993：23-24）。知識は、たとえば原材料や生産のための道具に関するものがあげられ、また判断力とは、実際の原材料や道具などを観察し、その状況を知り、どのような生産をするかを判断する能力である。なお、職人は「職務の全過程に精通し、その職業能力は自己完結的である」（尾高1993：18）ため、職務に対して「大幅の自己裁量権」があり、加えて「職務の成果は一つのまとまりある『仕事』として容易に識別され」て評価の対象となることで、「職人の社会的評価がきまる」ようになる（尾高1993：18）。

ある人物が職人的技能を身につけるためには、その人物が当該の職場に所属し、師弟関係すなわち親方－弟子の関係に基づいて働きながら習得することになり、教育社会学的には正統的周辺参加と呼ばれる（レイヴ&ウィンガー1991=1993）。技能の養成は「きわめて不定形、非系統のかつ恣意的なかたちで行われ、しかも”オン・ザ・ジョブ”で見よう見まねによる」職務遂行と未分割の状態で行われる（隅谷1971：33-34）ものとなる。この際、言語による説明だけでなく、視覚・嗅覚・聴覚、場合によっては味覚も含む、非言語的なコミュニケーションも用いられる。

その期間は修業と呼ばれ、長期にわたるが、永久に続くわけではない。修業期間にひとりの親方のもとで修業をするか、それとも複数の親方のもとで働きながら学ぶか——この場合「わたり」と呼ばれることもある（遠藤1956：91-92）——は、時代・業種あるいはその人々が置かれた状況によって異なる。修業期間や一人前となった後に雇用主を変更する際、同職や取引先のネットワークを介して転職が行われることが多く、これは職業別労働市場と呼ばれる（神代1980）。

職人的技能は近世における製造業に従事する職人に一般的にみられたが、伝統産業（たと

(2)「寿司レストランとマクドナルド……を類似して述べられておりましたが、これは必ずしも正確ではありません。寿司バーには国際チェーンというものがない……寿司レストランを開いているのは個人事業主であり、その経営方法もそれぞれ独自になされています」（リッツァ2003：74）。

えば佐藤・佐田・羽田・板垣 1962)を除き、近代化のなかで「終焉を迎え」(尾高 1993: 286)、代わりに工場で働く職工や熟練工が登場した⁽³⁾。いっぽうで、飲食業(たとえば和菓子店や寿司店など)や技能を要するサービス業(たとえば理容・理髪店)、伝統的な産業(たとえば武術や陶芸など)では、引き続き職人的技能が重視され、徒弟制度による技能養成が行われた(岩渕 1996, 王 2015, 池本 2013 など)。職人的技能を基盤とする産業は決して多数派ではないが、根強く生き残っている。

徒弟制には、人の移動が関わるが多かった。伝統消費型都市に連なる江戸時代の城下町などでは、周辺農村から流入した労働者が、都市的な産業に従事し、徒弟として修業をしていた——ただし、必ずしも適切な技能養成を受けていたとはいえないという(遠藤 1956)。戦後、都市部の飲食業やサービス業などは、集団就職によって労働力を得て、彼・彼女らに技能を継承し、独立させるという職業キャリアを提示していた(小川他編 1967: 108-109)。独立は、修業をした職場と同一の都市ではなく、その徒弟の故郷に近い都市部など他地域が見込まれることがあり、彼・彼女らの職業キャリアは、産業の移転とも関係することとなる⁽⁴⁾。

先述したように、現代社会では職人的技能を基盤とする産業もまた、グローバル化にまきこまれつつある。徒弟制が事業運営と不可分であるため、当該の事業が国境を越えたものになったり、国外へと展開するようなことが起こると、技能養成もまた越境的となる可能性をもつようになる。グローバル化時代における技能継承には、もちろんこれまで通り国内で完結する場合もあるだろうが、新しく、それまでとは異なるルーツをもつ労働者を受け入れる場合⁽⁵⁾や、国外に事業所が登場し、現地で技能養成をする場合も想定されるようになる。とくに後者の場合、もともとその産業が普及していた国内での技能養成よりも、直面する困難が多いと予想される。それゆえ本論文では、グローバル化時代における技能養成が如何にして可能であるか、また、それを阻害する要因として何があげられるかについて論じる。

2. 事例の概要・調査方法・リサーチクエスチョン

取り上げる事例は、上海の寿司店である。上海では、寿司店が2000年に初めて登場し、2017年現在314店にまで増加している。このうち回転寿司チェーンが50店あるほかは、す

(3) 隅谷編(1970, 1971)などが論じたように、テイラリズム以前の工場では、職工——職人の「後裔」(尾高 1993: 26)といわれる——によって構成される集団と、工場徒弟制がみられた。しかし職工は生産の全過程ではなく、一部にしか関わらず、完成した商品はあくまでも工場の経営者を經由して販売され、職工がその仕事を消費者によって評価されることはないという二点において、職人とは異なる。小池和男が論じた知的熟練も、上記二点に加えて人事に関する自己裁量権がない(小池 2005)。

(4) 江戸前の寿司店が全国へと広まったのは、このような修業と独立によるものだと指摘されている(大前 1977: 363)。

(5) これには、国外から安価な労働力を受け入れる(労働者からみれば、国内よりも高い給与が得られる職場を求めて国境を越える)場合と、当該産業の提供する財・サービスの文化的価値を高く評価する国外消費者が入職する場合があります。

べて職人的技能を基盤に運営される店舗となっている。短期間で店舗が増加したにもかかわらず、職人的技能の養成失敗による問題——最たる例として食材の腐敗や寄生虫による食中毒——が大規模に起こっているわけではなく、寿司店全般に対して消費者の信頼が揺らぐような状況には至っていない。王（2016, 2017）が論じたように、職人的技能の養成がある程度はうまくいっており、それに基づく店舗運営がある程度、円滑に行われている。ゆえに、そこで行われている技能養成のあり方を検討すれば、本論文で明らかにしたいことに対して一定の知見が得られると考えられる。

回転寿司チェーンを除いた284店は大きく分けると、2004年に登場し客単価300元～3000円で、日本人寿司職人が料理長を務める寿司店（高級店と呼ぶ）が35店、2009年に登場し客単価300元以下（多くは150元以下）で中国人が料理長を務める寿司店（一般店と呼ぶ）が229店ある。前者は握り寿司を中心に、日本国内の寿司店に似た伝統的なメニューを提供し、後者は現地で開発されたロール寿司を多く提供している（写真参照：写真①はモトローラ・ロール、②は金華ハムロール、③はサーモンとマンゴーのロール寿司）。

調査では、2014年3月から2016年9月にかけて、計4回に分け、合計約4ヶ月の滞在のなかで284店中227店の店舗を訪問し、94店で調査協力を得ることができた。店舗内にて



写真①



写真②



写真③

料理長や調理担当者全般、出資者へのヒアリング調査が中心となる。最重要な調査対象としては、高級店の料理長は18名、そのもとで働く調理担当者23名、一般店の料理長は94名、そのもとで働く調理担当者101名があげられる。なお、中国語で話されていた部分は、筆者が日本語に訳している。

上海を調査地とする利点として、調査時期がちょうど寿司店の増加時期と重なっており、同時代的に観察することが可能だったことがあげられる。飲食業の多くは中小零細企業であり、社史をはじめとする記録が十分に残されていないことが多い。また、もしそれらの企業が廃業してしまうと、データが散逸し調査が不可能になってしまうことが予想される。ゆえに、ロサンゼルスやパリなど、寿司店が古くから——おおよそ1960年代から70年代にかけて——登場した都市でなく、同時代的な現象を観察対象としたほうが、調査可能性の点で妥当である。

筆者はすでに、上海の寿司店における職人的技能をめぐって以下の三点を指摘している。まず、高級店では現地で未経験者を弟子として雇用し、日本人寿司職人が親方となって徒弟制度による技能養成を行っており、ある程度その目的が達成されている（王2017）。次に、そこで修業をしていた中国人が寿司職人としての技能をある程度身につけ、独立したのが一般店のはじまりである（王2016）。第三に、一般店においても現地で弟子を雇用し、日本を起源とする技能の継承が行われている（王2016）。つまり、一般店でロール寿司が多く提供されるにもかかわらず、仕入れ・調理・接客などの店舗運営全般において基盤となるのは、日本を起源とする技能の継承であったのである。

すると、疑問が立ち上がる。中国人寿司職人は、日本を起源とする技能を継承しているにもかかわらず、なぜロール寿司を多く提供するようになったのだろうか。王（2017）で論じたように高級店でロール寿司が提供される機会はないわけではないが、決して多いというわけではない。一般店においてロール寿司がメニューの主流を占めるという現象は、高級店の日本人料理長にとってみれば、意図せざる結果である。意図せざる結果であったとしても、この問いを解き明かすことは、越境的な技能継承を検討する上で、重要な知見をもたらす。王（2016）では、高級店でわずかながらロール寿司の技能を学ぶ機会があったことに加え、職人の主体性の発揮が重視されたことと、現地で利用可能な生食向け魚介の種類が少ないことにその原因を求めた。しかし、その説明では2つの点で不十分である。

まず、一般寿司店において食中毒等が頻繁に発生していないということは、中国人寿司職人が、ロール寿司を次々と開発し他店と差別化を図るなど、主体性を発揮し、学んだ技能を柔軟に変化させるべき場面と、生食向け魚介の処理及び保存方法などそうでない場面とを、明確に分けていることになる。それは、如何にして可能となったのだろうか？ このリサーチクエスションに対しては、本論文では、上海の寿司店の経営環境に沿った技能養成の仕組みが新たに導入されたことによるものだと捉え、徒弟制による技能養成がグローバル化に適応しやすい性質をもつと指摘する。

次に、高級店の日本人料理長は、ロール寿司をオーセンティシティから逸脱するものとして語るのに対して、中国人寿司職人はロール寿司が伝統から逸脱しておらず、オーセンティックな寿司文化であると捉えている。では、それは如何にして可能なのだろうか？ 本論文では、このこともまた上海の寿司店の経営環境に沿った技能養成の仕組みと関連し、徒弟制による技能養成がグローバル化に適応しやすい性質をもつと指摘する。

次節では、高級店でどのような技能養成が行われたか、データをもとに記述する。これは、第4節に論じる上海式技能養成の原型となるものであるため、王（2016, 2017）と重複するものも含めて詳述する。第4節では、一般寿司店の運営やそこでみられる技能養成のあり方から上海式技能養成が登場したこと、ならびにその形式と内容が、基礎的な調理への忠実さとロール寿司開発の両立と、オーセンティシティの確立を可能としたことを指摘する。

3. 高級店における技能養成の形式と内容

3-1. 高級店の職場構成と中国人調理担当者の入職

高級店において技能養成の中心を担うのは、日本人料理長である。王（2017）で述べられたように、彼らは日本の寿司店で修業を経ており、寿司職人としての評価を得た上で上海で仕事をするようになった。彼らの部下として、中国人の調理担当者及びフロア担当者（現地大学の日本語学科在学生など、日本語を外国語として学ぶ者が多い）がいる。また、店舗によっては経理担当者や清掃担当者などが配置されることもある。日本人料理長は店内の一切を取り仕切ることを職務とし、どのような食材をどれほど仕入れ、何をメニューとするか、それをどのように調理するか、価格をいくらにするかを決める権限をもつ。また、調理担当者及びフロア担当者の採用・給与・昇進昇給・教育や勤務内容の決定といった、人事に関する権限をもつ、現場レベルの責任者である。

弟子として技能養成を受けるのは、中国人の調理担当者である。彼らのほとんどは農村部出身で、中・高卒のノンエリート青年であった。出稼ぎ労働者として安徽省や四川省などから上海に移住し、寿司店で働くようになった。就業経路としては、店舗の張り紙や飛び込みと、すでに寿司店で働いている者の紹介、という2パターンがある。中国人の調理担当者を雇用するのは、人件コスト削減のためである。日本人料理長は場合によっては日本国内の2～3倍の給与を得ており、もし店内の調理担当者を全員、日本からの寿司職人で雇用するとすると、人件費が高騰してしまうのである。

上海ではこれらの寿司店が登場するまで、寿司職人という職業は存在しなかった。このことは、次の2つの点で技能養成に影響をもたらした。ひとつは、師匠かつ店舗の責任者である日本人料理長からみれば、とくに初期は現場に初職入職者しかおらず、常に職人不足に対

応せざるを得なかった⁽⁶⁾。もうひとつは、とくに初期のころに弟子入りする中国人の調理担当者からみれば、寿司職人が何を職務とし、必要な技能として何があるのか、皆目見当がつかない、ということである。実際、ヒアリング調査の協力が得られた中国人の調理担当者は全員、寿司店で働くようになるまで、寿司を食べたこともなければ日本を訪ねたこともなかったという。

3-2. 高級店の業務内容と用いる技能の取捨選択

日本人料理長は「日本の寿司屋と同じ」であろうとするが、日本とは異なる環境に置かれているため、日本とは異なる運営をしなければ「同じ」商品やサービスを提供することはできない。料理長らが大きな違いとして指摘するのは、生食向け魚介の仕入れである。高級店が用いる日本産生鮮魚介は、長崎魚市場の卸売業者など2から3社が週2～3回、上海向けに空輸したものである。この事業は2005年上海に登場し、関税がかかること、空輸のため輸送費、そして3.11以降は放射性物質検査が高くつくことから、寿司店の仕入価格が高くなってしまったという性質がある。一例をあげれば、小売価格だとアジが100g約700円、キンメダイ100g1000円、サバ100g1000円程度となっている。

日本産生鮮魚介を用いさえすれば、常時30種程度の生食向け魚介を食材として揃えることができる。ただし日本人料理長らは、国内の「魚河岸」で仕入れるのとは異なり、仕入れの際に対処しなければならない問題があると主張する。輸送・通関の段階で品質が悪化してしまう魚介が少数みられるため、仕入れた魚介が搬入される際に、鮮度が十分保たれているか、寄生虫がいるかなど、生食に適するかどうかを見極めなければならないというのである。つまり、日本国内と同様、「目利き」と呼ばれる技能が業務上必要となる。

日本人料理長は日本で学んだ技能を用いて調理を行っていく。魚介であれば下処理として、鱗をおとし、内臓を取り出し、三枚おろしなどを行う。仕入れた食材の状況——季節や大きさ、脂のノリ、鮮度や肉質など——をふまえ、タレ等で漬けにすることや酢締め等を考慮し、酢締め等を行う場合は塩につける時間や塩の量、酢につける時間を決める。このような下処理を経て、営業時間中の調理が可能となる。ただし日本産生鮮魚介の品質だけでなく、日本国内と米や水、野菜、さらには「空気が違う」と主張する料理長もいる。それらの違いに対処して「日本と同じ味」を可能な限り実現することが、つまるところ彼らの仕事であった。食材に不安がある際、日本で習得した技能の「引き出し」を用いる場合がある。

(6) 実際には先行して日本料理店が1990年ごろから登場し、2000年ごろには「食べ放題」の戦略をとって急増しており、寿司や刺身をメニューに掲げる店も多かった。しかし、日本人料理長へのヒアリングに基づくと、そこで働いていた中国人調理担当者は寿司店で用いる技能を十分に習得しているとは言い難く、初職入職者と同様の技能養成を必要としたという。

最近原点回帰していてね……江戸前の古い仕事が活きてくるんですよ。昔は鮮度がそんなによくなかったから、締めたり漬けにしたりね、工夫して食べていたんで、ここと似てるんですよ（調査者「仕入れの状況が」）うん。……もっといろいろ選べるようになったら、ほかのお店と仕入れで違いを出せれば、仕事で違いを出さなくても済む。（高級店料理長）

この語りから2つのことが読み取れる。ひとつは、技能の「引き出し」はその内実はともかく、少なくとも彼らの主観からみればオーセンティックなものである、という点である。もうひとつは、こうした創意工夫をする柔軟性は、日本国内でも重視されていることであるとし、これも少なくとも彼らの主観からみて、上海でのみ遂行されている職務だというわけではない。

うちは中国のコシヒカリです。どちらにしろお水が違うんですから、……日本の六甲のおいしい水とかをもってくるわけにはいかないじゃないですか。……自分で工夫するしかないんです。そういうことが楽しいんですよ。……寿司職人として、やって当然の仕事ですから。（高級店料理長）

上海の寿司店も日本と同様、カウンターを備えている。一般的なカウンターのみならず、個室にカウンターが設置されている場合もある。いずれの場合も、寿司職人がカウンターで客と対面し、接客をしながら寿司を握る。料理長らによれば、消費者が日本人駐在員であれば「楽」だという。日本人料理長にとっては同じ言語を操る者どうし「上海のいろんな愚痴を言い合いながら、できるだけ日本と同じようにすればいい」。

中国人消費者だと全く異なる状況になる。その内実是多様であり、長く日本に住んでいた者もいれば、初めて高級寿司店で食事をする場合もある。日本人料理長によれば、長く日本に住んでいた経験をもつ中国人消費者や、日本出張が多く日本の寿司店に通っている消費者の場合、「日本と同じ体験」を求める傾向があるという。

日本で〇〇（店名）によく行ってたとかあるんですよ。（調査者：銀座の超高級店じゃないですか）そこと比べられる、それと勝負をしないとイケない。……（〇〇よりも——引用者注）うちのほうがおいしいって言ってくれるんだけど、気を抜けない、難しさがある。（高級店料理長）

寿司店で食事をとった経験が2～3回程度であったり、初めての場合、消費者は自らの嗜好や要求を言語化するのは容易なことではない。ゆえに、職人らは観察や会話のなかから、嗜好や要求を積極的に読み取れるようにならなければならない。

コハダとか「食べる？」ってこうみせても、いらない、くさいって言うんです。……かと思えば、サバが食べたい！みたいな人もいてね、サバがないって言うとなんか残念がってて、……国内でもお客さんの雰囲気を読み取るからさあ、やってることは変わらないけどね。(高級店料理長)

いずれの場合でも、日本人料理長は寿司という日本文化の伝達者の立場となり、消費者に寿司の知識とその楽しみ方を伝えることも、職務のひとつとなる。現地の消費者に理解可能となるよう、知識の内容に改変がなされる場合もある。たとえばコースメニューでサバ寿司を提供する際の接客について、次のような改変が行われた。

サバ寿司は京都だけじゃなくて、関西の寿司なんですよ。そうなんですけど、結局わかりやすいから京都のサバ寿司って紹介しちゃうのね。東京の握り寿司、京都のサバ寿司って。そのほうがわかりやすいでしょ。(高級店料理長)

最後に、料理長は単に調理と接客をすればよいのではなく、日常的な店舗運営全体を見渡すことが求められる。メニューや価格及び調理方法の決定、予約客の管理と消費量の予測、業務分担の決定、在庫管理、店舗の衛生管理がある。なお在庫管理については、税法が日本と異なるため日本人料理長が棚卸しをすべて担うわけではなく、出資者や経理担当者と協力して行うことが一般的となっている。

このように、上海の高級店での業務は、日本人料理長にとっては日本で修業によって習得した技能が必要不可欠であった——そのような技能をもっていたからこそ、その人物が料理長として雇用された、といったほうがよい。しかし、寿司店が料理長の「ワンオペ」で運営されるわけにはいかない。それゆえ、先述したように技能養成やその評価も、彼らにとっては喫緊の業務となった。

3-3. 技能養成における「最低限」の「促成栽培」

すでに述べたように、高級店では常に職人不足に悩まされることとなる。ゆえに日本人料理長にとって、中国人料理人に対していち早く技能形成を行い「戦力化」することが、重要な職務のひとつとなる。

はっきり言えば、何もできないままにしておくは足手まといなんですよ。突っ立つてただけ……。育てるしかないし、そういう人たちを戦力化しないといけなくて、多分、海外でやるときに一番大変なことだと思うんですよ。(高級店料理長)

ここでいう「戦力化」とは、「最低限」の技能を「促成栽培」で身につけることで、寿司の調理に携わることができるようにする、というものである。「最低限」という言葉は現場でうみだされたものである。

とりあえずは最低限のことができればいいんです。難しいことはいいからさ。こちらとしては、これくらいはとりあえずね、……まあでも、状況が違いますからね。こっちだと促成栽培しないと、店が回らないので。（日本）国内でも、似たような状況があったら、促成栽培になりますよ。……たとえば、ベテランさんが辞めちゃったりするじゃないですか。そのときに若いのがいたら、とりあえず最低限のことが、できるようにって教え込みますよね。（高級店料理長）

「最低限」の技能を「促成栽培」するという方法は、日本国内でも場合によっては用いられる方法であるとし、少なくとも彼らの主観からみればオーセンティックなものだという。

中国人弟子が就職すると、まず和包丁の握り方や切り方を理解し、大根のかつらむきなどを訓練する。みりんや料理酒などを用いた味付けに慣れると、しゃりのつくりかたが教えられる。こうした基礎的な調理技能は働きながら学ぶことが基本であり、刺身のツマに用いる大根のかつらむきにしたり、味噌汁や煮物の出汁をとる日本人料理長を観察した後、自らが実践をするという方法がとられる。つまり、観察と繰り返し訓練である。

続いて、生食向け魚介の扱い方を学ぶ。中国人弟子にとって日本産鮮魚は初めて目にするものばかりで、名前・外見・性質を覚えなければならず「日本の子どもでも知っている常識を、私たちは大人になってから学」ぶことになる（高級店中国人調理担当者）。料理長が調理をしている現場に弟子を呼びよせ、解説を行いながら手順をひとつひとつみせていく。弟子がある程度理解した様子を見せると、実際に食材を渡し、調理をするよう命じる。たいていの場合はいまうまいかないので、修正を指示し、「許せるレベル」になるまで、訓練を続けることになる。

調理技能の教育では教科書を用いない。当然ながら師弟間で用いる言語が異なるのだが、師弟ともに、そのことが技能形成にほとんど悪影響を与えないと述べている。

言葉が通じないというのは、実際にはそこまでマイナスじゃないと思いますね。料理って旨い不味いの世界なのでね、言葉を使わなくても伝わるんです。……私が丁稚奉公やってたときも、言葉で説明されたことなんてほとんどなかったわけですから。頭でわかるというより、慣れる。手で覚えるというのが寿司の修業なので。むしろ、言葉が通じないほうが、いい修業ができるかもしれないですよ。言葉じゃなくて感触？五感で感じるようになるわけですから。（高級店料理長）

上司と使う言葉が違うということで心配だったけれど、慣れればあまり不便ではなかったと思うよ。実際に成功している中国人の寿司職人も多くいるわけだから、言葉が通じないことは言い訳にはならない。(高級店中国人調理担当者)

もちろん、全く言語を用いない技能形成はありえない。必要に応じて、日本語を話すフロアスタッフが通訳を行う。ただし、フロアスタッフが調理に関する日本語を正確に翻訳できるわけではないので、見よう見まねをはじめとする非言語的コミュニケーションのほうが信頼できるというのが、師弟両者の判断であった。

別の店の日本人料理長は、このような非言語的コミュニケーションを重視した技能形成を「伝統に立ち返っている」と述べる。

それこそ俺の修業した店なんかは、おやじさんが「薄い！」とか「筋ばっかやなあ」とかしか言わなかったんですよ。それで、こっちはもう少し分厚く切ろうとか、切り方の角度を変えようとか、自分で工夫してたんですよ。考えながら。……外国に来ると、言葉通じないからそれと同じになって、「薄い！」みたいなね。……上海のほうが丁稚奉公の伝統に立ち返ってんなって思ったりしますね。(高級店料理長)

日本人料理長が少しばかり中国語を覚え、中国人弟子も少し日本語を身につけている。中国人弟子のなかには日本語を身につけようと専門学校などの入門コースを受講する者もあり、その場合は寿司店から授業料の補助が与えられる。

中国人弟子が身につけるべき「最低限」の技能には、握りの調理に加えて、細巻き、太巻きも含まれる。こうした仕上げの調理は接客と並行して行われる。中国人弟子は接客について学ぶ際日本人料理長の「真似」をするのだが、彼らが観察した限り、日本人料理長は人によって酢飯の大きさを変え、魚介を生で食べたくない消費者に対しては寿司種を炙り、海苔が苦手な人には裏巻きのロール寿司を提供する。

接客の際、中国人弟子も日本文化の伝達者の立場となり、中国人消費者に寿司の知識とその楽しみ方を伝えようとする。彼らも日本人料理長から学んできた知識をもとに客と会話をする——調理技能や仕入れについて学ぶ際に得た知識や日本人料理長が接客をする際に用いた知識をメモにとり、それらを用いる。しかし彼らは日本に滞在したことがなく、それに対して中国人消費者は日本に長期滞在していた人々も多くみられる。その場合、消費者が中国人弟子を日本文化を紹介できる存在だとみなさない可能性が発生する。それに対して彼らはより多くの知識を身につけようと試みつつ、人によっては自身が日本に旅行をし、各地の寿司店を食べ歩き、日本人料理長から聞いていたことを「実体験」し、それを消費者に語るができるようになったという。とはいえ、こうした努力があっても、接客が必ずうまくいくという保証はない。

3-4. 「それ以上」の技能の習得——「促成栽培」から通常の技能養成へ

ここまでは、各店において必ず「最低限」の技能として「促成栽培」される内容である。仕入れをする際の目利きは、店舗によっては「最低限」の技能とみなされる場合もあれば、「それ以上」の技能とみなされる場合もある。

見た目や匂いで鮮度を判断することは難しい。とくに私たちにとって青魚の判別が難しく、生で食べられるかどうかを匂いで嗅ぎ分けるとき、いったいぜんたい何がどのように違うかがわかりづらい。……種類が多いから、最初のころは頭が混乱して、何がなんだかわからなかった。（高級店中国人調理担当者）

彼らは単に目利きをするだけでなく、自らの知識を言語化し、仕入れ業者の担当者に説明できるようにしなければならない。また、上海においてのそれぞれの魚介の適正価格を知っておく必要もある。加えて、魚介の鮮度を維持するために、それぞれの種類に合った温度や環境で管理する必要がある。その知識は「見よう見まね」と試食、繰り返し訓練を徹底的に行うことで養成される。日本人料理長によれば「かしこい子だと1年、普通にやれば2、3年で一通りわかるようになる」という。日本産生鮮魚介の仕入れは日本の旬とともに年単位で内容が変化するため、すべてを把握するには最低でも1年かかるからだという。

各店で必ず「それ以上」の技能とみなされるものとして、創意工夫をする柔軟性と店舗管理能力があげられる。なお、「最低限」の技能を習得したとされる中国人弟子も、あくまでもそれらが「許せるレベル」でしかないため、これまであげたような技能を磨くよう求められる。またすでに述べたように、中国人弟子はその技能の全体像を知っているわけではない。しかも「最低限」の技能とは異なり、料理長が積極的に教えたり、より高いレベルになるよう積極的な指導を行うわけではない。

最初はね、ちゃんと教えます。ここで必要なことは教えますけど、それ以上のことは教える義理がないんでね。勉強したかったら自分でするのが筋だから。聞かれたら答えるけどね。隠すわけじゃないけど（高級店料理長）

そもそも、日本だったらこんなに優しく（「最低限」の技能を）教えないよ。こっちに来てから殴ってないし（笑）。……戦力になってもらわないと困るから教えてるんであって、本人のために教えてるわけやないから。そこはちゃんと分けます。（筆者の「背中をみて覚えろ、というやり方？」という問いかけに対して）そう、受け身じゃなくて、自主的に学べということやね。（高級店料理長）

ゆえに彼らは料理長を観察し、日々の業務を経験していくなかで、「それ以上」の技能の内実が何であるか探求し、「自らの力で発見」しなければならなかった。

創意工夫をする柔軟性として彼らが習得したのは、食材の状況に対応した料理をつくること、消費者の嗜好に合った料理をつくること、コースメニューやセットメニューを開発・改善することの3点であった。

日本人（の消費者）にとって寿司は故郷の食べ物なのだから、私たちの料理長は日本と同じ寿司をつくらうとした。今の店は違う。中国人の客がほとんどで、大陸だけでなく台湾や香港の人もある。この人たちは単純に日本と同じ味を求めているのではない。その基礎の上に、少しだけ手を加えるんだ。ここの料理長は、その能力に長けている。（高級店中国人調理担当者）

中国人弟子の目には、その違いに日本人料理長が適切に対処できているように映るようだが、ここで「その能力に長けている」と言われた料理長の語りをみると、必ずしもそうではないらしい。

寿司屋に来たのに、生魚が食べられないっていうんだよね。……しょうがねえなって思っ
て、いろいろやるんだけど、……表だけ炙ったりとか、後は、アナゴとかシャコとかで
しのぐしかないんだよね。この人たちを満足させて帰す……苦肉の策ですよ、もう。（高
級店料理長）

仮に日本人料理長にとって「苦肉の策」であったとしても、中国人弟子らはそれを真似し、自らの技能のレパートリーに加えていくことができる。中国人弟子にとって、日本人料理長が焼き寿司や押し寿司など「新しい試み」を行った際の消費者の反応も参考になるという。

もうひとつ、店舗管理能力があげられる。メニューや価格、調理方法の決定、予約客の管理と当日に消費される食材の予測、業務分担の決定、在庫管理、弟子の教育、店舗の衛生管理といった職務は通常、日本人料理長が担うものだが、日本への帰国など長期休暇をとることがあるため、中国人弟子のみで店舗を運営しなければならない期間が発生する。

俺が店にいるときといないときで、違う寿司屋になってたらマズいでしょ。……最終的な目標は、あくまでも理想だけど、俺が1年間いなくても、いるときと同じように店が回って、お客さんがたくさん来ることなんですよ。そしたら俺休めるしさ（笑）。（高級店料理長）

副料理長を担う中国人弟子は、ヒアリング調査の限り少なくとも4年以上、寿司職人として

の職業経験をもつ人々である。彼らが管理能力を身につけようとしたのは、必ずしも副料理長への上昇をねらったものではなく、むしろ料理長への上昇を目指す一環に位置づけられる。その習得は、日本人料理長を観察することで成し遂げられていく。

中国人弟子らにとって、「最低限」の技能と「それ以上」の技能がもつ意味合いが異なる。ただしそれは日本人料理長とは異なり「基礎」と「オリジナリティ」の違いとして語られる。

私たちはまず基礎をしっかりと身につけるよう求められたんだ。……しかし料理人にとって基礎しかできないのであれば物足りない。だからその後にオリジナリティ（原語「独創性」——引用者注）がなければならない。独創性がなければ、日本人の下で働くばかりで、自らの店をもつことができないんだ。（一般店料理長）

4. 一般店における技能養成の確立と新たなオーセンティシティの生成

4-1. 一般店の急増と上海式技能養成の確立

王（2016：153）でも指摘したように、高級店の中国人調理担当者は一通りの技能を身につけたとしても、日本人料理長にとってかわって高級店の料理長に就任できるわけではない。そこで彼らは、より低い価格帯での寿司店を開業し、一般店の料理長に就任していく。料理長は高級店の店舗運営を基盤に、自身の店舗の置かれた状況に応用していく——彼らにとって寿司店の運営方法は「日本人から学んだ方法以外にない」（一般店中国人料理長）のである。ただし、一般店の店舗運営は以下の二点において、高級店とは異なる。第一に、日本人消費者を主な顧客としないゆえ、中国人料理長やその部下の中国人調理担当者が日本文化を解説する際に障壁がなくなったという点である。第二に、仕入れ値が高価になる日本産生鮮魚介を利用できない⁽⁷⁾ため、高級店のように握り寿司を主に提供すると、メニューが限られ、他店との差別化も難しくなる。その解決策としてロール寿司の創作が行われたわけだが、次項にて詳述する。

一般店の料理長らも、中国人調理担当者を採用し技能養成を行う。その際、店舗の運営と同様に「日本人から学んだ方法以外にない」という理由から、「同じように教える」こととなる。つまり、彼らが高級店で体験した修業を、自身の店舗の置かれた状況に応用していくのである。結果として、「最低限」の技能と「それ以上」の技能とに分けて習得させること、「最低限」の技能を「促成栽培」することも、一般店に引き継がれた。

自明なことだが、価格帯が安いからといって、消費者が食中毒の被害者となるリスクを引

(7) 後に一般店のなかでも高い価格帯を占める店舗が登場し、日本産生鮮魚介を3～5種程度用いるものも登場したが、それでも大多数の寿司種は日本産以外を頼ることになる。

き受けてもよいと考えるわけではない。そのためには、調理担当者が適切な食材を仕入れ、保管し調理することが求められる。

仕入れをするときはとても気を使っている。できるだけ信頼できる業者から仕入れるのは当然として、必ず自分で匂いを確認するんだ。私が風邪を引いたときなどは（鼻が詰まっているため——引用者注）部下に確認をさせるようにしている。……寿司店は気を使う商売なんだよ。（一般店料理長）

いっぽうで、「最低限」の技能と「それ以上」の技能とに分けて習得させることそれ自体がもつ意味合いが変わった。高級店においてそれは職人不足に悩まされ、「促成栽培しないと、店が回らない」（高級店料理長）ことへの対処として、採用されたものであった。ところが一般寿司店ではこの方法こそが「日本式」だとみなされ、特殊な事情への対処ではなく、一般的な方法とみなされるようになる。

技能を教えるにあたって、私は日本式を採用しているんだ。（筆者「具体的には？」との問いかけに対して）まず、店の運営に必要なことを教える。これは基礎である。酢飯をつくったり、魚をさばいたり……。それが終わってから、各自のオリジナリティを身につけるなど、料理長になるための訓練をするんだ。このように分けることで効率的な教育ができるんだ。日本の職人の世界で培われた知恵なんだよ。（一般店料理長）

その背景には、彼らが日本で修業をしたことがなく、上海の寿司店での修業しか経験していない、という点があげられよう。彼らが学んだのは、日本に所在するさまざまな寿司店で実践されていたあり方から取捨選択が行われ、上海に適するかたちで再編成された技能の内容及び養成方法であった。ところが再編成について、その中心を担った日本人料理長が明示的かつ体系的に語ることはないため、中国人寿司職人らは、自らが日本に所在するさまざまな寿司店と同様の技能を習得したと、主観的に捉えることとなる。

このような上海で再編成された技能養成を、上海式技能養成と名付ける。これは、①日本に所在するさまざまな寿司店のそれを継承していること、②「最低限」と「それ以上」というふうに、技能を分けて養成していること、③技能を習得した者はそれが再編成されているのだと主観的には捉えていないこと、という3つの特徴をもつ。高級店で技能を習得した者だけでなく、一般店で技能を習得した中国人寿司職人らもまた、自らが日本に所在するさまざまな寿司店のそれを継承したと捉えており、再編成されたものとは捉えず、何をどのように再編成したのかも知らない。そうであったとしても技能養成それ自体が不可能になるわけではないし、彼らが身につけた技能を用いて寿司店を運営したとしても食中毒が頻出するような事態にはならない。

このうち、②「最低限」と「それ以上」と二段階で技能養成が行われることに着目すると、このことが「基礎」と「オリジナリティ」を分け隔てることとなり、中国人寿司職人にとって「基礎」を「変えることなく」身につける機会の保全につながる。

寿司職人にとって、しっかりとした基礎を身につけておくことこそ、最も重要なことである。オリジナリティを出そうとしても、しやりをつくることができず、魚の可否を判断できないような人が役に立つと思う？でしょ？（一般店料理長）

若い人たちは勘違いしがちだけど、基礎はやみくもに変えてはいけないものなんだ。学習をするときは一步一步すまなければならない。（一般店料理長）

なお付記しておかなければならないのは、上海式技能養成の成立には、日本政府の施策も関係しているということである。日本政府は「出入国管理及び難民認定法」省令において、外国人が調理担当者として日本で働くためには「外国において考案され我が国において特殊なものを要する業務に従事する者」に限ると定めている。それゆえに、外国人が日本国内の寿司店で修業をし、職人的技能を身につけることは、たいへん特殊な状況でしか起こりえない。もし弟子時代を含め中国人寿司職人にとって日本の滞在許可が得やすいものであったなら、彼らは上海式技能養成のみならず、日本に所在するさまざまな寿司店の運営方法や技能養成を経験し、その多様性に触れることができたのだが、その機会を日本政府の施策が阻害したことになる。言い換えれば、上海式技能養成は、日本での修業がなくとも、寿司店を滞りなく運営できる仕組みとして成立しており、上海における寿司店増加に寄与した、ともいえよう。

4-2. 新たなオーセンティシティの生成——一般店における現場主義の創意工夫

ジョンストンとバウマンは食べ物のオーセンティシティについて、地理的特殊性、シンプルさ、人格的つながり、歴史と伝統をあげる。地理的特殊性とはその食べ物が特定の場所性と結びつけられていることであり、シンプルさとは「実直さや気取らなさ、すなわち真正性と個人の誠実性との結びつきを思い起こさせるという特徴のために、あるいは『自分自身に忠実』であるため」のオーセンティシティである（ジョンストン&バウマン 2015=2020：146）。人格的つながりとは「特定可能な生産者と文化的人工物とのつながり」であり「食べ物の皿の背後にいる洞察力の持ち主に結びつける」（ジョンストン&バウマン 2015=2020：158）もので、歴史と伝統は「確立された基準や慣習や伝統と比較」（ジョンストン&バウマン 2015=2020：162）することで判断されたものである。

中国人寿司職人らは先述の③で示したように、自らが日本に所在するさまざまな寿司店と

同様の技能を習得したとみなしており、ジョンストンとバウマンのいうところの人格的つながり及び歴史と伝統を備えているものだと考えている。また、彼らが接客をしながら消費者の目で仕上げの調理をするため、シンプルさを示すことができ、消費者とのコミュニケーションのなかでこれらの諸要素を強調することもできる。

彼らがオーセンティックなものとして提供するロール寿司は、高級店料理長にとっては日本の伝統から逸脱するものであった。同様の主張は、日本国内のテレビ番組や書籍などでも言及されており、日本国内ではある程度普及した言説であるといえる。たとえば、東京すしアカデミーの主宰者である福江は、ロール寿司を次のように論じる。

近年、日本でもアボガドやカニカマが入ったアメリカ生まれの「カリフォルニアロール」を出す店も見かけるようになった。／寿司の伝統を重んじる人ならカリフォルニアロールでさえも眉をひそめるだろう。そんな御仁がいま海外で巻き寿司のメニューを見たら卒倒するかもしれない。ロールのバリエーションは我々の想像をはるかに超えて進化している。(福江 2010 : 27)

また、アメリカの寿司店についてはこのような記述もみられる。

米に甘いココナッツミルクを混ぜて炊いたものを寿司飯代わりにして、マンゴーやキウイの薄いスライスを巻いたり（一見スシ・ロール）、魚ではなくイチゴをトッピングしてにぎり寿司風にしたものである。こういうものを「寿司」と呼べるかどうかはひとまずおいて、……まさになんでもありの世界という気もする。／なんでもあり、といえ、日本人が仰天するようなメニューが（加藤 2002 : 27）

加藤は「仰天するようなメニュー」として BLT ロールやピーナッツバター＆ジェリー・ロールを掲載するレシピ本を紹介する。テレビで言えば 2015 年 6 月 23 日に TBS で放送された「ぶっこみジャパニーズ」では、「ニセモノが海外で急増中！そんなダメダメなニセジャパンに日本が誇るカリスマが正体を隠して潜入調査！」し、「暖簾の先には説明できないような数々の代物が…そしてそんなダメ寿司屋を正す」という番組紹介がなされている⁽⁸⁾。本論文は日本国内の寿司文化に関する言説を研究対象としていないためこれ以上の言及は避けるが、少なくともロール寿司がオーセンティックなものであるという主張は、日本国内では管見の限り少数派であるといえる⁽⁹⁾。

さて、中国人寿司職人らは日本で修業をすることができず、上海式技能養成のみをもって

(8) TBS ウェブサイト, http://www.tbs.co.jp/program/bukkomi-japanese_20150623.html, 2015 年 11 月 11 日閲覧。

(9) 当該の言説については、グローバル化と単一民族国家及び文化ナショナリズムに関わる重要な論点であるので、別稿にて詳述する。

寿司店を運営している。彼らは修業の際、日本国内にみられる言説に触れる機会もなければ、日々、そうした言説とは関わらない環境で仕事をしている。彼らがそのような言説を理解する機会もなければ、それを理解する動機づけもない。徒弟制には正統的周辺参加という特徴があると指摘されているが（レイヴ&ウィンガー 1991=1993）、こうした言説を可能にしている日本語圏の諸メディアや日本国内での生活経験は、上海式技能養成の「外部」であって、参加の対象とはならないのである。

高級店で修業をした経験をもつ中国人寿司職人であれば、日本人料理長が日本国内にみられる言説に沿った発言を聞くことはあるだろう。

（かつて在籍していた店の日本人——引用者注）料理長は口癖のように「しょうがない」（カギカッコ内は日本語での発言——引用者注）とよく言っていた。……仕入れが理想的ではないとき、酢締めにしたり、太巻きやロール寿司をつくったりと技術を用いて工夫をするときに、残念そうに言っていたのを思い出すよ。（一般店料理長）

しかし、日本人料理長がこの言説を解説することなく、また中国人寿司職人らがそれに就いて込み入って質問をすることもない。むしろ現地の状況に対する適切な対応としての、「技術を用いて工夫をする」ことに重きが置かれる。加えて、日本人料理長が在籍するのは高級店のみであり、当該の言説が価格差による差別化の論理のなかに消え入ってしまう。

うちはサーモンを絶対に使わないようにしててね、これだけの値段で出してるわけだから、安い店と同じもんを出さない……ブランドみたいなもんです。……なんとかロールみたいなのも絶対にやらないっていう方針。（高級店料理長）

のような発言に接したとしても、日本での修業経験も生活経験もない人物にとって、当該言説のなかでサーモンを使わないということとロール寿司を提供しないことにどのような違いがあるか、理解できるはずがない。

結局、上海式技能養成を受けた中国人寿司職人は、それが日本国内に起源をもつことを根拠とし、自らの技能を用いる寿司店がオーセンティックなものだとみなすことになる。ロール寿司の開発をオーセンティックなものではないとみなす言説、すなわち彼らが「最低限」の技能に忠実でありつつ「工夫をする」という職務に基づいていることを否定する言説は、あくまでも彼らにとっては「外部」でしかない。ここで重要なのは、日本国内にみられる言説も、上海で中国人寿司職人が自負するオーセンティシティも、等しく「食べ物の生産者と消費者の近くを通じて構築される」（ジョンストン&バウマン 2015=2020:139）ものである、ということだ。つまり、上海式技能養成を受けた中国人寿司職人らは、日本国内の言説に依拠せずとも、自らのオーセンティシティをつくりあげることができ——その内実やうまくい

くかどうかは別稿にゆずるが——、それを消費者に提示したり、自らの職業アイデンティティにすることができたのである。

5. おわりに——ロール寿司が示唆する現場主義の柔軟性

設定したリサーチクエスションにこたえる上で重要なポイントは、上海式技能養成であった。上海式技能養成では「最低限」の技能と「それ以上」の技能を分けて習得する方法がとられ、前者には調理の基礎、つまり、忠実に履行すべき内容が多く含まれた。それに対して後者には、如何にして臨機応変に対応するか、どのような創意工夫をするかが含まれていた。ロール寿司の開発は、習得した技能を反故にするようなものではない。むしろ中国人寿司職人らがそれに忠実であればなおさら、調理の基礎を守ることと両立するかたちで、消費者に好まれる商品開発を行うような技能養成が行われていたのである。

次に、上海式技能養成は日本国内の寿司店で行われている技能養成のあり方を、上海に適したかたちで再編成されたものであるが、技能を習得した者はそれが再編成されているのだと主観的には捉えていない。また、徒弟制の「外部」にある、ロール寿司などをオーセンティックなものではないとみなす言説がある場に、彼らは参加しているわけではない。結果的に、彼らは自らの学んだ技能が日本を起源とすることをもって——それは事実である——、ロール寿司の開発を含めて、自らが遂行する業務がオーセンティックなものだとみなすことができるようになった。これは決して彼らが学んだことに忠実ではない、ということではなく、当該の言説を学ぶ手立てがなかったのである。さらにいえば、中国人寿司職人のキャリアが、日本国内と変わらない点をふまえれば、当該の言説を学ぶ必然性はなかったともいえる。

上海式技能養成は、日本国内に所在する寿司店の技能を継承したものであり、上海における高級店及び一般店の円滑な運営を可能とした。この点をもって、上海の寿司店にみられた職人的技能の越境的継承は、失敗だとはいえないだろう。たしかに、日本国内に所在する寿司店の技能をそのまま継承したのではなく、意図的な、あるいは意図せざる再編成が行われ、なおかつ「外部」たる日本国内の言説を習得する機会とはならなかった。しかし、これらの再編成ないし捨象は、むしろ徒弟制による技能養成がもつ、現場主義の柔軟性の成果だということができる。

すでに指摘したとおり、徒弟制は「きわめて不定形、非系統的かつ恣意的なかたちで行われ、しかも“オン・ザ・ジョブ”で見よう見まねによる」職務遂行と未分割の状態で行われる（隅谷 1971：33-34）。つまり現場主義を逃れることができない性質をもっており、同様のことは本論文のデータで多くみられた。「不定形、非系統的」で「オン・ザ・ジョブ」となることは、学校教育のようなカリキュラム化とは逆行する方針ではあるが、高級店でみられたような、事業所の円滑な運営を目的に用いる技能を再編成することと、それを弟子に伝

えることを両立することができる。一般的にある産業が国境を越え、新しい環境に立地し、そこで事業所を円滑に運営することは容易ではない。新しい環境に合わせて柔軟に対応することは、職人的技能や徒弟制の〈得意分野〉となるといえよう。ロール寿司は、技能養成の失敗ではなく、むしろ徒弟制の現代的意義を示す好例である。

上海の寿司店という事例では、グローバル化に関わる際の、徒弟制による技能養成がもつ利点が見された。この事例のなかで観察された上海式技能養成それ自体には一般性はなく、あくまでも上海という特定の都市の——しかも特定の時代背景の——状況に特殊なものである。しかし、徒弟制による技能養成がもつ、現場主義の柔軟性が特殊なものだという根拠は、いまのところないだろう。

むろん、現場主義の柔軟性が、当該の産業の発展に対して常にプラスに働くとは限らない。とくに本論文で指摘したように、徒弟制の「外部」を学ぶ手立てを提供できないことが、マイナス要因になる可能性をもつ。本論文であげた事例ではマイナス要因となることが観察できなかったため、今後の課題として残さざるを得ない——それには、上海の寿司店を研究対象とするだけでなく、新たな事例からの検討も必要であると思われる。

最後に、本論文では当初、職人的技能の越境的継承が「うまくいくかどうか」を議論の契機とし、またそれが「日本の職人」の課題であると述べた。しかし本論を経て、職人的技能の越境的継承はこのような単純な議論にはおさまらないことが示唆された。上海式技能養成は、現地に適合的なかたちで寿司店を運営することを重視すれば、職人的技能の越境的継承が「うまくいった」ものだといえようが、しかしロール寿司の開発をオーセンティックなものではないとみなす言説に立脚するならば、これは「うまくいった」とはいえないかもしれない。また、「日本の職人」とは誰のことなのか、についても批判的に議論しなおす必要がある。このように考えたとき、職人的技能に関する既存の研究は一種のナショナリズムを自明の前提としているが、しかしそれはグローバル化現象を捉えるには不備がある、ということがわかったのである。

文献リスト

- 遠藤元男, 1956『職人の歴史』至文堂.
- 福江誠, 2010『日本人が知らない世界のすし』日本経済新聞出版社.
- 加藤裕子, 2002『寿司, プリーズ! —— アメリカ人寿司を喰う』集英社新書.
- 川端基夫, 2016『外食国際化のダイナミズム —— 新しい「越境のかたち」』新評論.
- 神代和欣, 1980「職業別労働市場分析の一視角」島田晴雄ほか編『職業構造の変動と生涯教育』総合研究開発機構
- 金城弥生・井上透, 2018「伝統技術継承者によるデジタルアーカイブ化の実例と課題 —— 『竹箴(たけおさ)』という機道具の復元製作を例に」デジタルアーカイブ学会『デジタルアーカイブ学会誌』2-2.

- 池本淳一, 2013「武術学校のエスノグラフィ:再生産戦略とアイデンティティ構築の視点から」日本社会学会『社会学評論』64-2.
- 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.
- Jean Lave, Etienne Wenger. 1991 *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press. = 佐伯胖訳, 1993,『状況に埋め込まれた学習——正統的周辺参加』産業図書.
- Josee Johnston, Shyon Baumann. 2015, *Foodies: Democracy and Distinction in the Gourmet Foodscape*. Routledge. = 村井重樹・塚田修一・片岡栄美・宮下阿子訳, 2020『フーディー——グルメフードスケープにおける民主主義と卓越化』三松堂.
- 小池和男, 2005『仕事の経済学』東洋経済新報社.
- 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.
- 尾高煌之助, 1993『職人の世界・工場の世界』リプロポート.
- 大前研一郎, 1977「業界の発展を支えた独立制度」『すしの雑誌』第3集, 旭屋出版.
- 小野寺貴司・栗山寛子・高村直也・青木駿介・入江寿弘・丸茂美恵子, 2013「ベテラン技術者の技能継承支援システムに関する研究」『日本知能情報ファジィ学会講演論文集』29.
- Ritzer, George. 2004, *The Globalization of Nothing*. Sage. = 正岡寛司監訳, 2005『無のグローバル化』明石書店.
- 佐藤守・佐田玄治・羽田新・板垣幹男, 1962『徒弟教育の研究——漆器徒弟の社会史的分析』御茶の水書房.
- 隅谷三喜男編, 1970『日本職業訓練発展史〈上〉——先進技術土着化の課程』日本労働協会.
- 隅谷三喜男編, 1971『日本職業訓練発展史〈下〉——日本的養成制度の形成』日本労働協会.
- 宇野美紀・宇野勇治, 2017「町場左官職人の技能継承と労働環境に関するヒアリング調査」日本建築学会『建築社会システム』2017.
- 王昊凡, 2015「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」日本労働社会学会『労働社会学研究』16.
- 王昊凡, 2016「上海の大衆寿司店におけるローカル化と『寿司職人』の成立及びその役割」日本労働社会学会『日本労働社会学年報』27.
- 王昊凡, 2017「上海の高級寿司店における職人的技能の養成と活用」名古屋大学環境学研究科社会学講座『社会学論集』37.

(2021年4月28日 受理)