

食産業のグローバル化とフレキシビリティ：中国・上海における寿司業の現地化と技能・労働力形成

環境学研究科社会環境学専攻社会学講座

王 昊凡

本論文は、食文化のグローバル化を担う飲食業が、いかにしてフレキシビリティのある産業として成立するかについて検討する。

グローバル化が進む昨今、私達の生活文化はその影響力のもとにおかれている。食文化のグローバル化もその重要な一側面であり、これまで食文化のグローバル化に関する先行研究では飲食業をその担い手として想定し、とくに、マクドナルドを代表例とするシステム化された飲食業がその担い手となることが論じられてきた。また、そのことが画一化された食文化を世界各地に広めることなど、問題点についても言及されている。

元来飲食業は小規模資本の出資で開業でき、技能をもった労働者がその運営を担うことも多かった。システム化された飲食業は第二次世界大戦後に増加したものの、伝統的な技能を身に着けた料理人が関わる飲食店も多く現存している。すなわち、出資者と労働者のフレキシブルな組み合わせにもとづき、飲食業には多様性を内包されているのである。ところが、その食文化を担う飲食業が国境を超える場合では、大規模資本が出資したチェーン組織化と単純労働者による店舗運営に限られてしまい、そのようなフレキシビリティがみられなくなるというのが、先行研究の主張であった。

ところが近年の研究では、システム化を伴わない飲食業による食文化のグローバル化が起きていることが指摘されている。つまり、ある食文化を担う飲食業が国境を超える場合でも、フレキシビリティのある産業として成立しうるのである。しかし、その成立のためにはいくつかの条件が必要であり、いかにして成立可能化について既存の研究では検討が行われていない。本論文ではこの学術的課題に対して、上海の寿司業を事例に検討を行っていく。日本国外の寿司業は、それまで寿司文化がなかった地域において、多様性を内包したかたちで登場・展開していることが、業界関係者が執筆した文献や一部の研究で言及されている。

食文化のグローバル化を担う飲食業が、いかにしてフレキシビリティのある産業として成立するかについて検討するにあたって、本論文では飲食業の店内で行われる職務を総括した概念として、食提供プロセスを用いる。飲食業は店内での製造・販売を行うため、その内実として食材の仕入れとその保管・調理・接客、そして人事管理や計数管理、メニューや売価の決定などの店舗管理が含まれる。食提供プロセスに不適切な点があった場合には食中毒など食品安全問題につながる可能性があるため、飲食店ではその適切な整備が必要不可欠である。その食文化を担う飲食業が国境を超える場合、その食文化が起源とする国・地域でみられる食提供プロセスをそのまま適用することはできない。現地とは異なる気候・食材・労働者・消費者に直面するにあたって、現地に適するように改変が施されることになる。この改変を食提供プロセスの現地化と名付ける。

現地で食提供プロセスを成立させるためには、出資者と労働者が必要不可欠である。システム化された飲食店の場合、出資者は大規模な資本とノウハウを保持しており、単純労働者を雇用する。それ

以外のあり方として、全過程的な技能すなわち職人的技能を身に着けた料理人が、食提供プロセス全体について意思決定の権限をもち統括する方法があり、日本国内では仕入れ・調理・接客・店舗管理の能力と、創意工夫をする柔軟性を伴ったかたちで、徒弟制により身につけた寿司職人がその任を担っていた。また対面型回転寿司店では、システム化をある程度導入しつつ一部の過程のみを担う技能、すなわち限定的技能をもった料理人を雇用する方法があげられる。この場合、寿司職人やその修業からドロップアウトした元弟子が雇用される場合もあれば、新卒入社の者を OJT や研修で養成する場合もある。

その食文化の起源となる国・地域とは異なり、それまで当該の食文化がみられなかった国・地域では、その確保は決して容易ではない。資本やシステムとは異なり、技能をもった労働者の国境を超えた移転は容易ではなく、一定の条件が必要となる。現地で技能を身に着けた労働者を確保するための条件として、以下 3 つをあげることができる。①技能を習得しているか、それを目指す労働者を調達すること、②これらの労働者が能力を発揮できるよう店内の分業体制を構築すること、③これらの労働者が歩む職業キャリアが形成されていること、である。

では、調査地である上海ではどのような食提供プロセスをもつ寿司店があるか、それらはどのような出資者と労働者の組み合わせによって成立したのか、そして当該の食提供プロセスに適する労働者がどのように調達されたのだろうか。第 3 章から第 7 章にかけて、食提供プロセスを類型分けした上で、その記述を行った。類型は、大きく分けて 4 種ある。(1)職人的技能を身に着けた日本人料理長が意思決定の権限をもち、高い価格帯を占める高級寿司店 34 軒、(2)上海で職人的技能を習得した中国人料理長が意思決定の権限をもつ一般寿司店 229 軒、(3)回転設備等機械を導入しシステム化を進めつつ限定的技能をもつ日本人及び中国人料理人を用いる対面型回転寿司店 48 軒、(4)回転設備等機械を導入とシステム化を進め単純労働者を用いる非対面型回転寿司店 2 軒である。

このように、上海では寿司文化を担う飲食業としての寿司業がフレキシビリティのある産業として成立しており、多くの寿司店では技能をもつ料理人を確保していることがわかる。①すでに技能を身に着けた労働者として日本人寿司職人と、未習得者として現地で雇用した農村出身出稼ぎ労働者を中心としたノンエリート青年がいる。後者は高級・一般店では徒弟制により日本人寿司職人を起源とする技能を習得するのだが、彼らは全過程的な技能を身につける。ただし学習の過程で技能の内実が一部改変し、創意工夫をする柔軟性ではなくオリジナリティを身に着け、結果として中国人「寿司職人」が養成されることとなる。対面型回転寿司店では OJT と研修による限定的技能の習得が行われる。②高級・一般店では技能習得の度合いによって、仕入れ・調理・接客など全過程にわたるジョブ・ローテーションが行われるのに対して、対面型回転寿司店では限定的技能をもつ人物は調理のみに職務が限られ、明確な分業体制が構築される。③高級・一般店で技能を習得した中国人「寿司職人」には料理長を目指す職業キャリアが、対面型回転寿司店では店長やエアマネージャーへと上昇する職業キャリアがある。上海で仕事をすることは、日本人寿司職人にとって料理長に昇進し自らの寿司店をもつ機会となり、欧米への移住を目指す寿司学校の卒業生らにとっては、そのために積むべき海外勤務経験となる。

2 軒の非対面型回転寿司店を除けば、上海の寿司店では何らかの技能を身に着けた料理人が、消費と同一空間で調理を行っている。このことによって、上海の寿司店は 3 つの特徴をもつに至る。第 1 に、上海において幅広い価格帯の寿司店が登場することとなった。一般寿司店の登場自体が中国人「寿司

職人」の独立によるものであった。彼らは身につけたクリエイティビティを用いてロール寿司など商品開発して差別化をはかったり、新たな価格帯に進出して棲み分けを狙うことで、上海の寿司文化は多様性を伴うものとなった。第2に、料理人による接客やパフォーマンスによって、寿司店は擬似的な「日本文化」の体験空間となった。消費者は、対面型回転寿司店にて調理のパフォーマンスを楽しむことができ、高級店や一般店では料理人とコミュニケーションをはかることができる。高級店において高級文化としての寿司文化に関わる知識を習得したり比べ合うことができ、一般寿司店ではより自らが商品開発に携わる機会をもつのである。このように、消費者が体験する「日本文化」それ自体が多様性を内包している。最後に、上海の寿司業では、現地のノンエリートが上昇可能なキャリアを歩むことができるだけでなく、地元の中小規模の資本をもった出資者が寿司店の運営に携わり、そこから利益を得る可能性をもつ。以上の3点はいずれも、システム化された飲食業による食文化のグローバル化がもつ問題点と正反対に位置づけることができる。

このように、適切な労働者の確保が可能になったことで、上海の寿司業はフレキシビリティのある産業として成立し、現地に多様性を内包した寿司文化をもたらしこととなった。本論文で得られた知見はあくまでも事例研究に基づくものであるため過度の一般化をすべきではないものの、この現象が寿司業の特徴と密接に関係していることと、業界関係者による記述（序章）をふまえると、上海のみにみられる特殊な現象だと断じるべきではないだろう。ただし、他の食文化との関連性については、それぞれの食文化がもつ歴史等の特徴を踏まえなければならないため、今後の課題とせざるを得ない。