

日本型プロフェッショナルの育成における恩義の循環
長期育成投資に支えられた落語コミュニティの考察

早稲田大学商学部
井上ゼミナール
馬上紗織 一山彩香

1.	はじめに	p.1
1.1.	問題意識	p.1
1.2.	研究目的	p.1
2.	先行研究	p.1
2.1.	プロフェッショナルとは	p.1
2.2.	「自分のおかげ」の米国型と、「皆さんのおかげ」の日本型	p.2
2.3.	キャリア形成の違いを生み出す要因 — 互酬性	p.3
3.	リサーチ・デザイン	p.5
3.1.	調査対象：落語コミュニティ	p.5
3.2.	調査方法	p.6
4.	ケース：落語コミュニティにおける噺家のキャリア形成	p.6
4.1.	落語コミュニティのプレーヤー	p.6
4.2.	噺家のキャリア形成	p.7
4.2.1.	見習い	p.8
4.2.2.	前座	p.9
4.2.3.	二つ目	p.10
4.2.4.	真打	p.13
4.3.	ケースへの考察	p.14
4.3.1.	間接的返報と時間をおいた返報	p.15
4.3.2.	互酬性を補強するルール	p.16
5.	結語	p.20
5.1.	本稿のまとめ	p.20
5.2.	理論的インプリケーション	p.21
5.3.	実践的インプリケーション	p.21
5.4.	本研究の限界と今後の課題	p.22

参考文献・ウェブサイト

要旨

本研究は2つの目的を持つ。1つめの目的は、日本固有のプロフェッショナルのキャリア形成を明らかにすること。2つめの目的は、日本固有のキャリア形成が、なぜ可能となっているのかを明らかにすることである。

現在のプロフェッショナルのキャリア形成に関する研究のほとんどが米国型プロフェッショナルをモデルとした研究であり、それが日本においても同様に適用されるのかという点については疑問の余地がある。

プロフェッショナルの行動に関する先行研究から、米国と日本のキャリア形成の大きな違いは「他者が介入するか否か」であることが言える。米国型のプロフェッショナルは自律的かつ自己完結的で「返報」が明確である時のみ、他者のキャリア形成にコミットする。それに対して日本型は、キャリア形成に他者が介入し、将来的な返報の利得関数が不明確な状況、あるいはそれが期待できないような状況であっても、コミットすると考えられる。つまり、日本型キャリア形成は、互酬性を前提として成り立っていると言える。

互酬性に関する先行研究によると、人々は顔見知りだからではなく、「返報」の期待が確実な時に、互酬的に振る舞うとされる。それではなぜ、日本型プロフェッショナルのキャリア形成過程では、将来的な利得が確実ではない場合でも、人々はプロフェッショナルの成長に貢献するのか。

以上の問題意識に基づいて、われわれは日本特有のプロフェッショナルの典型事例として、400年続く落語コミュニティにおける噺家を調査対象に、フィールドワークを通じた調査を行った。

その結果、日本のプロフェッショナルのキャリア形成を可能にしているのは、「代理的互酬性」と「迂回的互酬性」という2つの互酬性であることがわかった。この間接的な返報と時間差をおいた返報によって、「不確実な返報の元ではコミットしない」というボトルネックを解消しているのである。

さらに、落語コミュニティにはこれらを補強するルールがある。このルールこそが個人の利得ではなく、全員にとって合理的な選択をさせる制度や慣行であることもわかった。

日本の伝統的なプロフェッショナルは、米国的な個人の利得や短期の利得

を強いインセンティブとするプロフェッショナルとは異なる独自の方法で、
キャリア形成を形成しているのである。

1. はじめに

1.1. 問題意識

米国のみならず、日本においても働く人々のプロフェッショナル志向が高まりを見せている。米国においてはシリコンバレーやウォール街などにプロフェッショナルが多く見られ、彼らがどのようにそのキャリアを発達させているのかについての研究は豊富に行われている⁽¹⁾。多くの既存研究において、米国のプロフェッショナルたちは企業や組織の境界を越えた組織横断的な同業者ネットワークを通じて、プロフェッショナルとしての自身のキャリアを形成していると考えられている。いわゆるバウンダリーレス・キャリアに関する議論である⁽²⁾。

わが国におけるプロフェッショナル研究も、その多くが米国における議論を基盤として形成されている。

しかし、ここで1つの疑問が喚起される。それは、米国のプロフェッショナルのキャリア形成に関する議論が、日本においても同様に適用されるのかというものである。プロフェッショナルというのは各国、あるいは各業界において様々であり、現在における米国型のプロフェッショナルが唯一のあり方であるとは限らない。その国々や業界に固有のプロフェッショナルが存在し、そして彼らは独自の方法でプロフェッショナルとしてのキャリアを形成していると考えられる。

1.2. 研究目的

以上の問題意識を受け、本研究は次の2つを目的とする。1つめの目的は、日本固有のプロフェッショナルのあり方と、そのキャリア形成を明らかにすることである。2つめの目的は、本研究で明らかになった日本固有のキャリア形成が、なぜ可能となっているのかを明らかにすることである。

2. 先行研究

2.1. プロフェッショナルとは

プロフェッショナルの定義は以下の5つに要約することができる(谷内

2007 63～78 項から筆者が作成)。

- ① 特定の専門分野において高度な専門教育を受け、あるいは長年にわたる熟練に基づき、高度な専門知識や技術を有する。
- ② 特定の専門分野における集団や機関(学会や職業集団など)に属すると共に、そこにおける集団規範やルール(職業倫理)を遵守する。
- ③ 特定の専門分野や専門家集団における自己の評価や評判に大きな関心をもつ。
- ④ 仕事に対する誇りと職業的使命感を持ち、金銭的な報酬よりも仕事の内容や出来映えに強い関心がある。
- ⑤ セルフマネジメントの原則に基づき、仕事をデザインし、自ら主体的に最適な意思決定をする。

ただし、これらの要件はややプロフェッショナルの定義を狭くとらえている。たとえば、投資銀行のファンドマネージャーなどは金銭的な価値に重きを置いているため、谷内(2007)の定義ではプロフェッショナルに含まれない。太田(1998)は、プロフェッショナルの特徴を、①自律性、②自己完結性、③倫理性という3つに限定している。本研究では、プロフェッショナルをやや広く捉えて日本型のプロフェッショナルについて議論をしていく。

2.2. 「自分のおかげ」の米国型と、「皆さんのおかげ」の日本型

さて、日本型のプロフェッショナルについて考える前に、米国型プロフェッショナルについて理解を深めておく必要がある。典型的な米国型の特徴は、個人が独力で自身のキャリアを切り開いていく点である。自分のスキルを高めることを最優先で選択し、それと同時に自己の評判や自分の専門性が高く評価されることを最重要視している。また、米国型プロフェッショナルは、組織よりも自分の専門とする仕事に強くコミットし、仕事を通してキャリアの形成や目的の追求をしていく。もちろん、欧米においても、たとえば徒弟制やメンター制度に関する研究などに見られるように、プロフェッショナルのキャリア形成に他者が関与するケースは見られる。しかし、本稿では

シリコンバレーのベンチャー企業などに見られる完全自己責任キャリア形成モデル(高橋 2002)を、米国型プロフェッショナルのキャリア形成の理念系として扱うこととする。

これに対して、日本型のプロフェッショナルはどうだろうか。伝統産業の技術者⁽³⁾などに代表される「高度で専門的な知識をもとに活躍する職業に就く人」をプロフェッショナルとして捉えれば(田尾 1983)、その人材とそのキャリア形成の特徴は、米国とはまったく違った形で表現できる。仮に技能者であれば、技術や知識、さらには基本的な考え方や技能者としての姿勢が、先輩技能者による OJT を通じた徒弟制的な訓練を通じて伝承されていく(加護野 2007)。また、プロフェッショナルとしての専門教育は、先輩からの教育のみならず、直接的もしくは間接的に顧客さえも関わっている点も指摘されている(山田・伊藤 2008)。

つまり、日本型プロフェッショナル人材のキャリア形成は自己完結的なものではなく、先輩や顧客といった他者の介入が必要不可欠なのである。

ゆえに、米国と日本の対比でもっとも際立つのは、プロフェッショナルのキャリア形成に他者が関わるか否かにあるのである。

2.3. キャリア形成の違いを生み出す要因 — 互酬性

他者が関わるか否か、というのは日本のプロフェッショナルのキャリア形成を理解する上できわめて重要な問題である。師匠が弟子に、先輩が後輩に指導する、という一見当たり前に思えることでも、もらった恩義をお返しするという相互行為がなければ成り立たないからである。このような自分と他人との間に生じるこの「返報」の相互行為のことを互酬性という。米日両国のプロフェッショナルの違いは、同じプロフェッショナル間で互酬性が働くのか(互酬性を前提としているのか)否かなのである。

もう少し詳しく説明しよう。互酬性というのは、同等価値のものを同時に交換する均衡的互酬性と、現時点では不均衡でも将来的には均衡がとれるという相互の期待に基づく一般互酬性⁽⁴⁾に分類される。一般互酬性には「お互い様」の気持ちや「情けは人のためならず」といったものも含まれる(内閣府 2002)。学術的には「交換体系のなかで、与えるものと受けとるものが、

長期間のうちには、均衡がとれると考える相互交換の原理」と定義される。

前述したように、米国型のプロフェッショナルはあくまで自身のキャリアは自身で切り開いていく傾向にある。所属組織はあくまで自身のキャリア形成のためにあり、したがってあまり他のプロフェッショナルのキャリア形成に積極的には関わらないと考えられる。あるいは、その協力的行動によって得られる自身のキャリア形成へのメリットが明確なときに限り、他のプロフェッショナルのキャリア形成に協力すると考えられる。

自身の貢献に対する貢献対象からの返報は、長期的な返報よりも同時的あるいは短期的な返報の方が、相対的にその利得の大きさを計算しやすい。したがって、米国型のプロフェッショナルが他のプロフェッショナルのキャリア形成に協力するのは、貢献による利得関数がある程度明確な場合、すなわち貢献対象からの返報が同時的ないしは短期的に実現され、かつその返報が自身の貢献以上である場合に限られる。米国型のキャリア形成過程において、キャリアを形成していくプロフェッショナルとそのキャリア形成に貢献する他のプロフェッショナルの間で成立する互酬性は、均衡的互酬性であると考えられる。

これに対して日本型は、他者の貢献に支えられて自身のプロフェッショナルとしてのキャリアを形成していく。ところが、ここで互酬性の観点からすると、互酬関係が機能不全に陥りかねない問題が生じる。詳細は後述するが、日本型は、そのキャリア形成の初期段階においては、自身のキャリア形成に貢献してくれた他者に対して、すぐには何も返すことが出来ない。あるいは、受けた貢献と見合うだけの返報をすぐに行うことができないのである。

この違いを互酬性の観点から見ると、米国型のキャリア形成が均衡的互酬性によって支えられているのに対して、日本型は一般的互酬性によって支えられているように見える。しかし、1人の日本型プロフェッショナルのキャリア形成に関わっている人々は、返報の利得関数を明確に認識しているわけではない。

ならば、問題は、なぜ将来的な返報が不明確な状況、あるいはそれが期待できないような状況であっても、日本型のキャリア形成において他者が貢献するのかということである。

山岸(1999)は次のように述べている。「内集団成員を優遇し、内集団成員に対して協力的に振る舞う集団主義的行動の説明原理として・・・集団との心理的同一化ではなく、「お返し」の期待が重要であることを示している。・・・このお返しの期待を「互酬性の期待」と呼ぶことにする(p.30)」。この山岸の主張に則ると、人々が他者に協力するのは自身の利得関数が明確な場合に限られるのである。

しかし、前述したように、日本型プロフェッショナルのキャリア形成過程において、協力者は自分の貢献に対する返報を明確には理解していない。つまり、山岸の言う互酬性が成立するような状況ではない。

それでもなお協力するということは、均衡的互酬性や一般的互酬性が期待するのとは別の形での互酬性が成立していると考えられる。そしてそこには、何かしらの制度やルール、制度的叡智（加護野 2007）が存在しているのではないかと考えるのである。

次節では、日本型プロフェッショナルのキャリア形成においてどのような互酬性が成立しているのか、そして、なぜ長期的な利得関数が不明確な状況でも他者が協力するのかという二点について考察していく。

3. リサーチ・デザイン

3.1. 調査対象：落語コミュニティ

本研究では、先に掲げた問題を解き明かすヒントを得るために、日本の代表的な古典芸能の1つである、落語コミュニティのはなしか噺家を調査対象とする。またここでは江戸落語⁽⁵⁾のコミュニティを中心に扱う。このコミュニティへの考察を通じて、日本固有のプロフェッショナルとしてのキャリア形成についてのケーススタディを行う。落語コミュニティを調査対象とした理由は、これが一種の典型事例だと考えられるからである(田村 2006)。

落語は、江戸時代初期から約400年存続する伝統芸能である。一時は不人気の時期もあり業界全体が低迷したこともあったが、近年ではまた盛り上がりを見せており、2007年の市場規模は、ホール寄席や定席じょうせき⁽⁶⁾のチケット売上で100億円、観客動員数は300万人である(2007年時点、ぴあ総研推計)。

調査対象として落語コミュニティを選定した理由は3つある。1つめは、

噺家は、伝統芸能としての落語という専門分野におけるプロフェッショナルであり、日本型プロフェッショナルのキャリア形成における代表例の1つであるためである。

2つめは、400年もの歴史の中で、プロフェッショナル人材のキャリア形成が優れた形で持続している点にある。

そして3つめに、落語コミュニティにおいては、返報が不確実であるにも関わらず、噺家のキャリア形成に様々なプレーヤーが介入していると考えられるからである。

3.2. 調査方法

本稿での調査は、落語コミュニティ関係者への聞き取り調査と定席、ホール寄席での観察を中心に行った。聞き取り調査は、噺家10名(合計約136時間)と席亭4名(合計6時間)を対象に行われた。また、東京の定席4軒を対象に112時間にわたって調査を行った。

このような調査手法がとられた理由は、落語コミュニティにはキャリア形成にかかわる様々な制度や慣行があるが、技能伝承の作法も含め、そのほとんどが暗黙知化されている場合も多いため、文献サーベイだけではその実態が捉えきれないからである。

4. 噺家のキャリア形成

4.1. 落語コミュニティのプレーヤー

落語コミュニティは噺家、席亭、お旦^{だん}と3者のメインプレーヤーから成り立っている。噺家は落語を演じて視聴させることを生業とする人のことであり、一門に所属しなければ、正式に噺家を名乗ることはできない。

一門は「三遊亭一門」「林家一門」「桂一門」など、それぞれの伝統やしきたりの違いによって分かれている。

一門の役割は、噺家を育成することである。噺家は一門の師匠の元で修行を積み、昇進を重ねながら高座^{こうざ}(演芸のが行われる舞台)で噺をする。噺家は一門間の移籍は原則禁じられており、入門以降、基本的には死ぬまで同一門に所属し師匠や兄弟子と日々修行を重ねていく。

そんな噺家達の修行の場としての主な活動拠点は定席であり、定席の経営者のことを席亭と呼ぶ。席亭は、定席のプログラムである香盤こうばんを編成し、噺家への出演依頼や、若手噺家の育成を行っている。席亭は定席を代々家族経営しており、長い歴史をもつため、席亭本人は噺家ではないが、落語に関して非常に精通している。

お旦那とは、鼻眞ひいきの噺家を金銭的・精神的に支援する人たちのことを言う。個人業としての側面が強く、駆け出しの時期は収入も少ない噺家にとっては、お旦那は欠かせない存在である。お旦那は、自分が世話をした噺家が昇進し成長して有名になって欲しいとの願いから無償で支援している。例えば、修行の厳しさやスランプに陥ったりと精神的に辛い時には噺家を飲み連れに連れて行って話を聞いてあげたりする。また、二つ目に昇進するときにお旦那オリジナルの紋の付いた、数十万円の着物を仕立てたり、お旦那自身の名前が印字されている襲名式の垂れ幕や旗を提供したりするという。

入門したては何をしても師匠にひたすら怒られるんですよ。でもなんで怒られているのかわからない。考えに考え抜いて、どうしてもわからなくなったら、お旦那に泣きつく。お旦那は私をこっそり飲み連れに連れて行ってきて「師匠が弟子に辛く当たるのだから、何も弟子が憎いからじゃない。」これこれ、こうだからって理由を教えてください。まだ自分にはわからない師匠の真意を噛み砕いてもらった時には、もう一度修業を頑張ろうという気持ちになりました。

(二つ目 A さん)

4.2. 噺家のキャリア形成

江戸落語の噺家は、一門への入門前に「見習い」として入門の審査を受け、一門に入門した後は、「前座ぜんざ」・「二つ目ふたつめ」・「真打しんうち」、というステップで噺家としてのキャリアを形成していく。

個人差はあるがそれぞれのキャリアステップにおける修行期間は以下の通りである。

- ①見習い(2-3ヶ月)
- ②前座(3-5年)
- ③二つ目(10-12年)
- ④真打(一生涯)

4.2.1. 見習い

噺家になるには、まず師匠に弟子入りをしなくてはならない。弟子入りを許されていない段階の入門希望者を「見習い」と呼ぶ。この期間は入門したい師匠の元に行き、許可が下りるまで師匠の元に通うこととされている。

具体的には、師匠の身の回りの世話や、食事、掃除、洗濯、家事全般などを無給で行う。

この見習い期間は、飲酒・喫煙を含むいっさいの娯楽に興じることが禁じられており、次のキャリアステップである前座と合わせて、噺家の社会では「前座と見習いは人間ではない」とまで言われている。この厳しい見習い期間はおおよそ数ヶ月間設けられている。

この数ヶ月という期間が長いか短いかはわからないが、この期間でその厳しさに耐えられず脱落する噺家志望者も少なくない。この見習い期間は、噺家志望者をふるいにかける期間である。

毎日朝7時に師匠の家に行き、家に着くころには23時をとうにまわっているからテレビを見る時間もなく、外界から引きはがされたような気がしました。今思うと、この期間も師匠に本当によく怒られてましたよ。たとえば煎れてたお茶が熱いの、ぬるいのと難癖をつけられ、陽気が良くて汗ばむようなら、お茶は少しぬるめに。薬の袋がお膳に出ているときは、お茶じゃなくて白湯にする。こんなことは最初っから教えてもらうわけじゃありません。うちの師匠からは「しゃべるやつにろくなものはいない」と言われていたので、仕事をただ黙々とこなしていました。この期間は、どんな理不尽なことがあろうと、師匠が「カラスは白い」って言ったら、絶対に白いんです。

(前座 B さん)

4.2.2. 前座

見習い期間が過ぎて、入門が許可されると、師匠から前座名をもらい、ようやく前座になることができる。とはいえ前座時代は見習い期間と同様に厳しい環境下での修行に励むことになる。

入門を許可された噺家は、その一門の師匠から簡単な噺（前座噺という）や、落語コミュニティ内での習慣など根本的な部分を教えてもらう。口頭だけでの伝授ではなく、時には背中でもって語り、時には厳しく突き放して自身で考えさせるなど、愛情をもった厳しい指導がなされる。

一門が 30 もある中で、やっぱり覚悟を決めてうちの一門に入門してくれた子はかわいいよね。こいつみたいに(自分の弟子をさして)出来の悪いやつらばかりだけど、いつ化けるか分からないし、自分が生きてる限りはしっかり面倒みていこうと思うんだ。30 歳でライバルに出世で抜かされたとかどうでもいい。噺家の本番なんか 80 歳からなんだから、こいつには常に「焦るな」と教えてるよ。

（某一門師匠 B さん）

さらに、前座になると定席での 1000 日修業というものが待っている。楽屋で師匠にお茶を出したり、他の一門の師匠の着物を畳んだり、高座の座布団をひっくり返すといった仕事をこなす。

また、この修業の中で重要なのは、定席の経営者である席亭にマネジメント能力を指導してもらうことである。具体的には、定席の裏側の仕事をこなすことによって、いかにして定席の場が構成されているのかを学ぶのである。

マネジメントを学ぶ理由は、噺家はキャリア形成において噺という技の他に、場をプロデュースするといった経営者としての能力が必要不可欠となるからである。

前座は師匠に衣食住を面倒見てもらえるが、二つ目になると師匠の自宅から出て、自分ひとりで自身の高座の企画・運営・出演のすべてをプロデュースしなければならない。そのため、経営者のプロである席亭は前座修行

時代、一門の師匠が教えることのできないマネジメント能力を噺家に教えるのである。

4.2.3. 二つ目

前座を3-5年努めると、ようやく晴れて二つ目になることができる。二つ目への昇進には、高座で話せる噺の数や、前座時代の働きぶり、コミュニティ内での評判・評価を加味して審査が行われる⁽⁷⁾。

二つ目になると、師匠の家を出て自分で稼がなければならなくなる。自分で自身の高座をプロデュースし、営業から当日の定席運営すべての業務を一人でこなさねばならない。

その際師匠に代わって噺家を支えるのがお旦那である。給料が多いとは言えない噺家にとって、新しい着物を仕立ててくれたり、高座の場を用意してくれたりするお旦那はなくてはならない存在である。

どんなメリットがあって支援をするのか。お旦那をやっていても全然儲からないし、自分のメリットなんてものを考えることはないね。落語が好きだし、これからもこの業界が益々発展して行って欲しいってその気持ちだけ。世話してる噺家は可愛いし、一生懸命だからね。修行を頑張るための手助けをして、立派に成長した姿を見せてくれることが一番嬉しいよ。

(お旦那 A さん)

また、高座の雰囲気や客層に合わせて、即興で噺を組み立てなければいけない噺家にとって、固定顧客であるお旦那からのフィードバックは重要な要素になる(噺家は高座に上がるまで、枕^{まくら}⁽⁸⁾や演目を決めていない)。お旦那はいつも最前に行っている噺家の高座を見に行くので、噺家に対して成長の程や長所・短所を端的に指摘することができる。さらに、噺に対するフィードバックだけでなく、師匠や兄弟子には言えない将来への悩み事や人間関係の愚痴を聞いてもらえるという。若い噺家にとっては厳しい修行の身にあるため、お旦那の存在は何よりも心の支えなのだ。

さらに、お旦那は自身がお旦那になる際にはその噺家の師匠に許可をもらわね

ばならないという不文律もある。これは、師匠側も弟子が誰にお世話になっているかを把握するためである。弟子がお世話になっているお旦に、御礼としてお旦の開催する寄席に出演し、収入には繋がらない自身の弟子の代わりに、自分が集客の一助になろうという気持ちの表れである。

定席に出演できるのは真打だけであるが、席亭は営業外時間を使って深夜寄席⁽⁹⁾と早朝寄席⁽¹⁰⁾を開催している。これは席亭が二つ目に対して「修行」を目的に、自身が所有する定席の場を無償で提供しているのである。高座の機会が少ない二つ目に、たくさんの場数を踏んで欲しいという席亭の思いがある。

私が考える席亭の役割って、やっぱり落語界の繁栄の一助になることなんだよ。いい噺家を育てるには、うちは場所を提供して、お客さんに聞いてもらって時間かけて勉強してもらわないといけないからね。これから先何10年って落語が続いて、たくさんのお客さんに落語に興味もってもらって、それが一番の夢かな。噺家ってのは一人前になるには時間のかかる商売だけど、ゆっくり時間をかけて、自分も貢献していきたいと思ってるよ。いつビックになるか分からないしね。

(新宿末広亭の席亭)

二つ目の師匠は、この御礼に定席に出演し集客の手伝いをする。この師匠もまた、若手噺家の頃に席亭に修行の場を与えてもらったため、その御礼という気持ちも含まれるのだそうだ。

うちの弟子が深夜寄席に出演させてもらったり、楽屋で指導してもらったりしているんだよ。私も、なんの稼ぎにもならない時代にたくさん指導してもらったから、お客さんを呼んだり、寄席企画を盛り上げたりして恩返しができたらねって思うよ。席亭さんから寄席出演の声をかけてもらった時なんかには、ありがたく出演させてもらってるよ。

(真打 B さん)

さらに、二つ目時代には、昇進に備えて自分の高座で話す噺の種類を増やしていかねばならない。

そこで、自分の一門の師匠からの稽古だけでなく、他の一門の師匠にも稽古をお願いすることがある。各師匠によって得意とする噺(一門噺と言う)を持っており、一門噺を習う時はその噺を一番得意とする師匠の元に行くというのが慣習になっている。自身の師匠の噺はもちろん、他の一門の師匠の噺を稽古してもらうことで、自分の持ちネタを増やし、二つ目は真打昇進に備えるのである。

どの師匠も自分の弟子でないにも関わらず、直接交渉に来た若手噺家に対しては快く稽古を引き受け、噺以外の慣習的な礼儀作法も教える。定席の楽屋で多数の一門が揃った場合も、一門の垣根なく若手噺家の楽屋での働きぶり等に指導をし、時には自身の弟子と同じように厳しく接する。

なぜ他の一門の弟子を育成するのかって。うちの業界は特殊だね。企業だと技は秘密にするけれども、この世界では自分の芸を出し惜しみする噺家は器が小さいって思われるんだよ。どこの一門の子であっても、自分の得意な噺を覚えたいってお願いされて修業に来てもらえるのはありがたいよ。一門噺ってのはその師匠の了解が出ない限りは高座で話してはいけないことになってる。これはこの世界の決まりごと。まあ、何回教えても全然だめだったりもするけど、今すぐできるなんては思っていないから、基本的な筋とセンスを掴んでくれたら、あとは彼らが長い年月をかけて高座を何回もこなしていくうちに自分のものにしていってもらえればいいかなと思うよ。

(師匠Nさん)

噺家には、噺の上手さだけではなく「誰を育てたか」という評価基準がある。これは一門内に限られた話ではなく、他の一門の若手を立派に育てた場合にも受ける、コミュニティからの評価である。よって、他の一門から修行を受けた二つ目は自身の修行を懸命にこなすことで、直接的ではないが周りからの賞賛を高めるという形で御礼をしていると言える。

4.2.4 真打

入門からおよそ 13 年の歳月を経て、やっと一人前と認められる真打に昇進することができる。前座から二つ目に昇進する際と同様、一門の師匠と席亭によって評価が行われる。真打昇進の際にはお旦からの祝儀などを元手に、真打昇進披露宴が盛大に行われる。一人前の噺家としての落語人生の幕開けである。

真打は定年もなければ、引退制度もなく 80 歳をとうに過ぎて弟子に背負ってもらってでも、高座に上がる噺家もいる。生涯落語をし続ける噺家にとって、真打になったら終わりというものではない。真打に昇進すると、弟子を持つことが出来るようになる。

真打になって弟子を持つことができたなら師匠から教わったこととか、師匠から引き継いだ生き様をしっかり見せていきたいし、伝えていきたいよ。なんで弟子に教えるかって。いやそれは自分がやってもらったから、それを下に返すだけだよ。師匠の哲学や技は、一門にとっては次に繋げないといけないたすき襷なんだ。この世界にいる人たちはみんな、そうやって育てられてきたから、それを下に降ろしていくのは普通のことなんだよ。

(真打 K さん)

さらに、他の一門の弟子から自分の一門噺の稽古を申し込まれる機会を持つことにもなる。自分が二つ目時代に、他の一門の師匠に教わった経験を同じ様に返すのである。この際噺の稽古はもちろんのこと、噺家としての姿勢や慣習も伝承する。つまり、一門の別なく、巡り巡って弟子から弟子へ技が受け継がれていくのである。

あそこの師匠には随分お世話になったからね。そこの愛弟子には自分もなにかできることがあればと思うよ。遅くなったけど、こういう形で師匠に少しでも恩返しできるのかと思うと嬉しい限りだよ。

(真打 H さん)

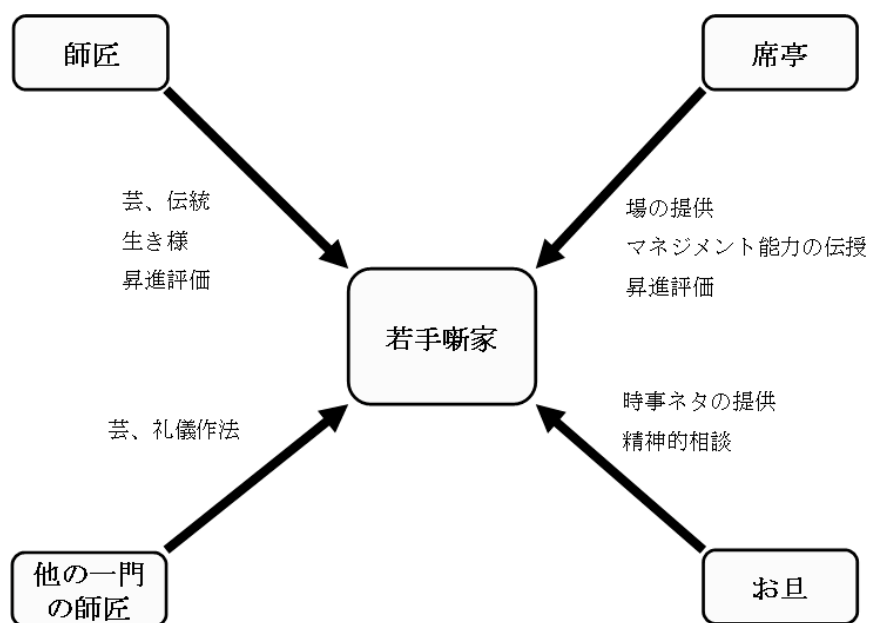
真打になった噺家は、定席に出演することができるようになる。前座の1000日修行、二つ目での深夜寄席や早朝寄席での修行でお世話になった噺家は、割わり（給料のことをいう）は安いが定席に出演し、自ら集客源になる。また、自分の弟子が席亭にお世話になっている場合も、自分の師匠がそうしてくれたように御礼出演をする。

同様に、自分を育ててくれたお旦の開催する寄席に出演し、過去にお世話になったことへの御礼として高座にでることで自ら収入源になるのである。

4.3. ケースへの考察

利得が見えないのにも関わらず、貢献するといった日本型キャリア形成の典型例として落語コミュニティのケースを見てきた。若手噺家はその場で直接返報出来ない状況下にあるにも関わらず、他のプレイヤーは投資（育成）を行っている。つまり、いつ花が咲くか分からない若手噺家に育成を施しているプレイヤー達は、返報が不確実な中で貢献を行っているのである（図表1）。

図表1 返報の見込めない中でのキャリア形成

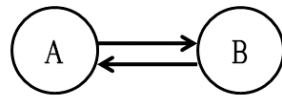


4.3.1. 代理的な返報と、迂回的な返報による互酬性

ところが、この若手噺家と他のプレイヤーの関係を、「一対一」かつ「即時的」ではなく、多者間での超長期的なものとしてとらえると、返礼の見えない中で成立していた互酬関係が成立している様子が見えてくる。

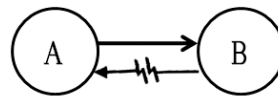
確かに噺家は、若手噺家の時点では、他の一門の師匠や席亭、お旦の貢献に対して何も返すことができない。しかし、その恩に対しては、若手噺家が直接的にではなく、その師匠がお礼出演などの形で即時的・間接的に返報しているのである（図表 2）。

図表 2 4つの互酬性



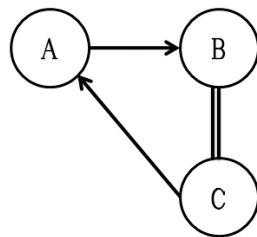
1. 均衡的互酬性（即時的・直接的）

AがBに貢献すると、Bからは即時的にAに返報する。



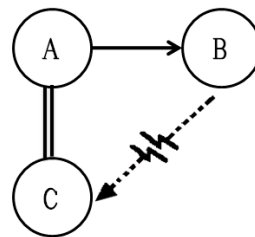
2. 一般的互酬性（タイムラグ・直接的）

AがBに貢献すると、その時点ではBはAに返礼をすることができないが、将来的に返報が可能になった時にAに返報する。



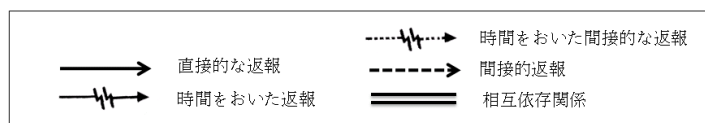
3. 代理的互酬性（即時的・間接的）

AがBに貢献すると、Bからは直接的にAに返すことが出来ないが、Bと関係のあるCが即時的にAに返報する。



4. 迂回的互酬性（タイムラグ・間接的）

AがBに貢献すると、Bからは直接的にAに返すことが出来ないが、Aと関係のあるCに対して時間差をおいて返報する。



互酬性の種類	内容
1.均衡的互酬性 (即時的・直接的)	2者間の即時的な交換関係。
2.一般的互酬性 (タイムラグ・直接的)	2者間の時間をおいた交換関係。貢献を受けた時点ではなく、将来時間をかけて直接的に返報が行われる。
3.代理的互酬性 (即時的・間接的)	3者以上の即時的な交換関係。貢献を受けた本人に代って違う人から間接的に返報が行われる。
4.迂回的互酬性 (タイムラグ・間接的)	3者以上の時間をおいた交換関係。貢献をした人に直接返すのではなく、その人と関係のある人に時間差をおいて返報が行われる。

	即時的	時間差
直接的	1.均衡的互酬性	2.一般的互酬性
間接的	3.代理的互酬性	4.迂回的互酬性

また、若手傭家が成長した後に、自身で集客源として返報するといった時間をもった返報や、真打昇進後、お世話になった他の一門の弟子を育成するといった、時間差を持って間接的に返報する様子がみられる。

つまり、落語コミュニティでは、即時的・間接的な返報と、時間差を持った、間接的な返報によって、返報の不明確な中でも他者がキャリア形成に関わっているのである。

先行研究に見られるように、米国型に代表される均衡的互酬性においては、直接的であり即時的な返報のもとに互酬性が働いている。更に、一般的互酬性では直接的な返報と時間差をおいた返報の元に成立している。本論では一般的互酬性の側面も取り入れつつ考察を進めた。そしてわれわれはケースを通して、代理的な返報と迂回的な返報によって成り立つ互酬性のタイプを解

明した。

4.3.2. 互酬性を補強するルール

フィールドワークをしていくうちに、落語コミュニティには、代理的・迂回的互酬性を可能にしている工夫がコミュニティ内に散りばめられていることが分かってきた。

もちろん、貢献する理由として「先人に貢献してもらったから」という側面も多分にある。しかし、これは「何かをしてもらったから恩を返さないといけない」という個人の善意を前提とする極めて不確実な相互関係で成り立っているとも捉えられなくない。確実な返報がなされなければ、互酬性は循環せず、誰も他者に貢献しないために、結果として落語コミュニティが衰退するという負の連鎖⁽¹¹⁾を生みかねない状況下なのであり、そのため落語コミュニティは利己主義的行動を抑制するルール⁽¹²⁾が備わっているのである。

互酬性によって成り立つコミュニティにおいて考えられる利己主義的行動とは何か。起こりうる利己主義的行動を「貢献を受けるだけ受け、自分は返報しないこと」と定義すると、落語コミュニティでは下記の2つが考えられる。

- ① 若手噺家は育成を受けたのにも関わらず、成長後それに見合う返報を行わない。つまり、噺家を辞めて他へ移ってしまう。
- ② 落語コミュニティの各々のプレイヤーは若手噺家に対して投資（育成）を行うにも関わらず、自分は投資（育成）をしない。

それぞれ順に説明しよう。

1つめの問題は深刻である。そもそも辞める人が増えてしまうと、互酬性が成り立たなくなる。なぜなら、若手の時に、他者から育成や評価をしてもらったのにも関わらず成長後に返報をしなければ、キャリアに必要な能力の伝承がなされなくなり、ひいては落語コミュニティの衰退に繋がるからである。

例えば、有名になってしまうと、弟子の育成に時間を費やすよりも、自分

自身の売り込みに使った方が、より多くの脚光を集められるということは安易に想像できるだろう。

2つめの問題も看過できない。なぜなら、互酬性が成り立つコミュニティにおいて抜け駆けする人が増えることは、その他のプレーヤーのモチベーションを失わせることであり、貢献の循環を途切れさせてしまうからだ。

例えば若手の頃に席亭にお世話になったのにも関わらず、真打になり定席に出ず、費用対効果の高いテレビやホールに移動する、といった状況である。

1回のテレビ出演のギャラがだいたい100万円に対して、定席の割(給料)って1席あたり5000円程度なんだよね。すごい差でしょ。まさに「割にあわない」ってそういうこと。定席に出るよりもホール落語やテレビに出演した方が本当は割高なんだよね。

(真打 C さん)

では、落語コミュニティではいかにしてこのような問題を解消しているのだろうか。

第1に、「辞める」問題に対して、落語コミュニティは、先述した「適合を確かめる見習い期間」と「3年間の前座修行」という慣習で解消している。

前述したように「適合を見極める見習い期間」では、噺家志望者に本当に生涯を通して落語世界に骨を埋める覚悟があるのかを問う。また一門の師匠側も、噺家志望者を生涯通して面倒を見る覚悟ができるかを問う時期となっている。

つまり、両者が完全に納得できなければ安易に入門することは決して出来ない。よってこの徹底した入門の査定期間を通して、両者の一蓮托生が固く約束され、途中で辞める噺家の出現を防止しているのである。

また、「3年間の前座修業」は、落語コミュニティの場のみで活かすことのできる特殊能力を徹底して付ける期間であり、結果的に、能力的にも他の業界に移ることのできない状況が生まれてしまう。いわゆる関係特殊資産(Williamson 1979)である。

言い換えれば、精神的に「こんなにやったのだから後戻りはできない」と

いった気持ちにさせて辞めることを食い止めているのである。仕事やコミュニティに対するコミットメント（鈴木 2002）が生まれるというわけだ⁽¹³⁾。

第2に、「貢献に見合う返報を行わない」という問題に対して落語コミュニティでは、各々のプレーヤー（師匠、他の一門の師匠、席亭）に対して以下のようなルールを設けている。

師匠・他の一門の師匠に対して

師匠の評価基準には「自分の噺でどれだけ集客できたか」という基準以外に「誰を育てたか」という基準を設けている。落語コミュニティにおいては、評判や評価は多大な影響を持っており、その評判によって高座に呼ばれる頻度が変わったり、真打になった後の襲名に影響が出たりする。つまり、自身が懸命に育てた噺家が高座を成功させると、自分の評判に間接的に影響するのである。このような師匠と若手噺家の慣習的な関係性により、師匠や他の一門の師匠は若手の噺家を育成せざるを得ない状況が作られているのである。

席亭に対して

席亭に対して課されるルールは「定席は真打しか出演することができない」である。席亭の経営する定席には真打しか出演することができない。席亭がもし若手噺家を育成しないという選択を取れば、その師匠（真打）に定席に出演してもらうことが不可能になる。さらに若手噺家が真打昇進後に出演して集客してもらうことができなくなってしまうのである。

つまり、商品である噺家が育てなければ自身の商売が存続できなくなってしまうので、若手噺家を育成せざるを得ない仕組みになっているのである。

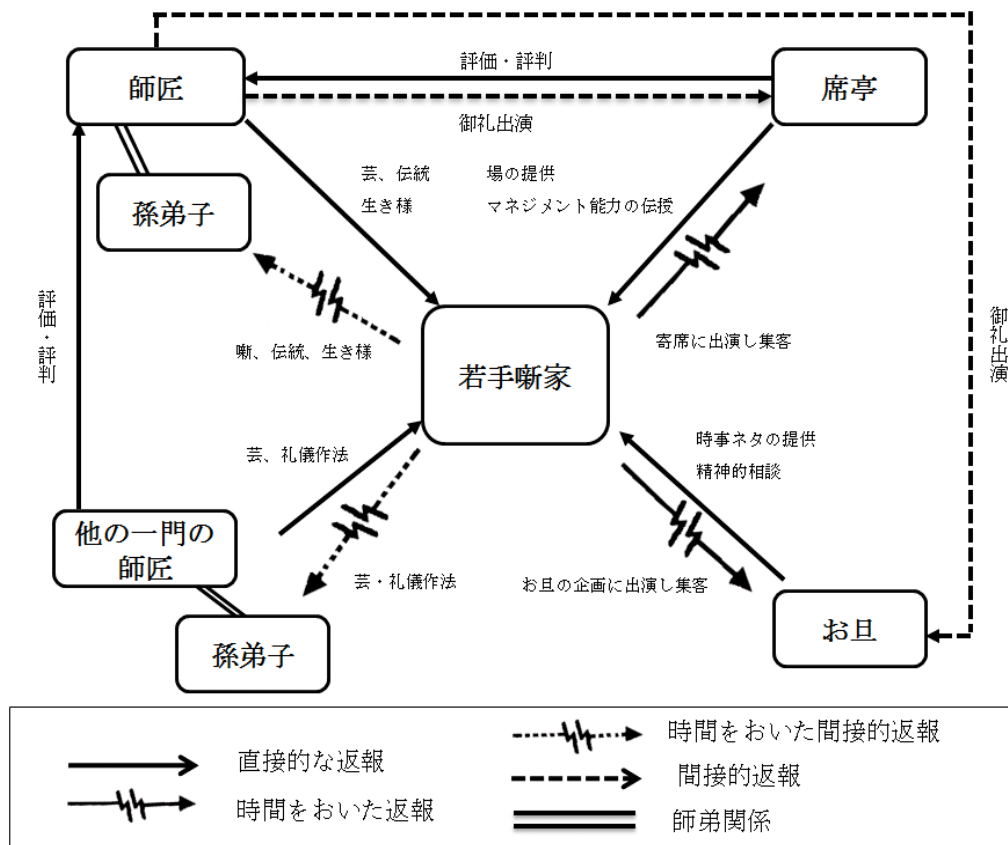
以上のルールは返報の不確実な状況下において成り立つコミュニティにおいて考えられうる問題を解消していると言える。落語コミュニティでは、このような工夫が埋め込まれているからこそ、より確実に人々は互いに協働行動をとるようになる。そしてその結果、返報の循環が途切れない構造になっているのである。

以上では、落語コミュニティでは直接的・即時的な返報が明確に見えない

中でも、即時的・間接的な返報と、時間差を持った、間接的な返報によってプレイヤーたちは互酬的な行動をし、それを促すルールによって支えられているということを説明してきた。

このようにして、日本型プロフェッショナルのキャリア形成過程では、返報の不確実な中でも、すでにコミュニティ内に埋め込まれた制度的叡智（ルール）によってプレイヤーは互酬的に行動するのである。したがって、貢献に見合う「返報」は落語コミュニティに何年もつかっているうちに、後から気づく（見えてくる）という点に面白さがあることを強調したい（図表 3）。

図表 3 互酬性に支えられた若手噺家のキャリア形成



5. 結語

5.1. 本研究のまとめ

ここまで、落語コミュニティの考察から日本固有のプロフェッショナルの

キャリア形成を明らかにし、またその日本固有のキャリア形成が、なぜ可能となっているのかを明らかにしてきた。

米国型のキャリア形成と日本型のキャリア形成の大きな違いは、キャリアの形成過程に他者が介在するか否かにある。米国的なプロフェッショナルのキャリア形成においては他者のキャリア形成への協力から得られる返報が不確実である場合は協力しない。

それに対して、落語コミュニティにおいては、利得が必ずしも明確ではないのにも関わらず、互酬的な関係性の中で他者を介在させてキャリア形成を行っている。つまり、そこには互酬的に人々が協調し合わざるを得ない工夫が多数埋め込まれている。このような制度的叡智があるからこそ、合理的選択の理論が成り立つような行動が促され、最大多数の最大幸福がもたらされるのである。

5.2. 理論的インプリケーション

本研究の貢献は、プロフェッショナル研究に対するものと、互酬性に関するものの2つに大別できる。

まずプロフェッショナル研究への貢献について述べる。過去のプロフェッショナルの研究では、自己完結型で自律的な米国型のキャリア形成の議論が多く行われてきた。しかし、本研究ではこのようなキャリア形成が、必ずしも他の国に固有のプロフェッショナルにはあてはまらないのではないかという点を問題背景にした。その結果、日本における伝統的なプロフェッショナルは、他者を介してキャリアを形成していくことを発見した。

続いて、互酬性についての貢献について述べる。「互酬性」という言葉は、一対関係を想起させる。さらに、均衡的互酬性を前提とすれば、即時的な返報によって互酬性は成立していると考えられうる。この研究では、代理的互酬性と、迂回的互酬性によって成立する、「恩義の循環型」のキャリア形成の新たな形を提示することができた。さらに、互酬関係の成立を妨げる利己的行動を防ぐルールや仕組みを明らかにした。

5.3. 実践的インプリケーション

落語コミュニティでは、代理的な返報と、迂回的な返報によって成立する、キャリア形成に他者が介入する形を説明した。

複数の他者を介したキャリア形成は、確かに時間を要し、自社で一から育成をすることは、外部から優秀な人材を引き抜いてくるのに比べて非効率的であるかもしれない。

しかし、落語コミュニティにおいては長い時間をかけて、先行き不確実な人の成長に投資（育成）を行っている。いつ花が咲くかは分からないが、長きに渡ってその人の潜在能力を信じて育成を行うのである。つまり落語コミュニティには人の「いつか」に期待する「待ちの文化」が根付いているのである。一見非効率的なこのような仕組みが、400年もの永きに渡って続く落語の歴史を支えているとは言えないだろうか。「自分がしてもらったからその恩を返す」というシンプルな考え方に、自分にどれだけのリターンがあるかは考慮されない。しかし、逆に捉えれば、コミュニティに属する人々の中にこのような価値観が根付いているのであれば、人々は安心して時間をかけて人材育成を施すことができ、持続的に優秀な人材を排出し続けられるのである。

これは、ビジネス界の、人と人との関係性が各々の利得計算によって成り立つ価値観に大きな示唆を与えるのではないかと考える。即戦力人材によって単発的な成果の積み重ねを期待するだけでなく、他者がキャリア形成に関わることによって「おかげさま（恩義）の循環」を創出することができるのだ。日本特有のキャリア形成においては、この恩義の循環によって豊かなノウハウやその精神が伝承され続けている。ここから学ぶべきことは多分にあるのではないだろうかと考える。

5.4. 本研究の限界と今後の課題

最後に、本研究の限界と今後へ向けた課題を述べて本稿をしめさせていた

たく。本研究では日本固有のプロフェッショナルを落語業界における唸家と

いたが、他にも考えうるプロフェッショナルへの考察がなされていない。

論で取り上げた落語コミュニティにおける返報の内容についての言及がなされていない。返報の内容と返報にかかる時間について考慮すると、更に精密な日米の比較が行うことができると考えられる。

以上の限界と課題を抱えた本研究であるが、これまで慣習や文化として理解されてきた伝統的なプロフェッショナルのキャリア形成について、密度の高い質的調査によって明らかにしたことは意義深い。同様の調査を継続的に行っていくことで、米国型とは異なる多様なプロフェッショナルの在り方、および多様なキャリア形成の在り方が明らかになっていくのではないかと考える。

-
- (1) わが国におけるプロフェッショナルの代表的研究としては、太田(1998)、谷内(2007; 2008)などを参照されたい。
 - (2) バウンダリーレス・キャリア(Boundaryless career)とは1つの企業に縛られない、より自律的で主体的なキャリアを志向すること。このキャリア論は、技能形成だけではなく、他の要素との相互作用がキャリア形成の動力になっているところが評価されるべきポイントである(松本 2005)。Arthur and Rousseau(1996)においてもキャリアにおける学習とネットワークの重要性と相互関連性が指摘されており、専門知識の獲得においても企業内での企業特長的な知識ではなく、個人の興味関心やコミュニティレベルでの知識獲得という形でのバウンダレス化を指摘している。
 - (3) 伝統産業の技術者とは、極めて高度な技能が要求されることから、伝統的な職人の概念に近い。「職人氣質^{しよくにんかたぎ}」という言葉があるが、これは「自分の技術を探求し、また自信を持ち、金銭や時間的制約などのために自分の意志を曲げたり妥協したりすることを嫌い、納得のいく仕事だけをする傾向」、「いったん引き受けた仕事は利益を度外視してでも技術を尽くして仕上げる傾向」などを指す。
 - (4) 例えば、災害救援ボランティアは、直接的な見返りを求めずに被災者のために行動したいという気持ちと、将来自分が被災した場合には他者が助けてくれるだろう、という期待を抱くこと。
 - (5) とりわけ今回は調査可能性の制約により、関西にある上方落語を調査対象から除外した。
 - (6) 東京では鈴木演芸場、新宿末広亭、浅草演芸ホール、池袋演芸ホールの4席とされている。365日営業していることから、「定席」と呼ばれている。ホールなどで行われる寄席とは区別される。
 - (7) 師匠や席亭など、さまざまな関係者によって審査が行われる。
 - (8) 落語の導入部分。世間話などから客の反応を見て出し物を決めたり、本題やさげの解りにくい言葉などに関連した小噺などを振ったりする(落語豆知識 <http://www3.omn.ne.jp/~koeda/mame/ma.html>)。

-
- (9)新宿にある末廣亭が開催している深夜定席では、毎週土曜日 21 時半から 23 時まで二つ目 4 人が噺をする。我々も 5 回にわたり深夜定席にてフィールドワークを行ったが、毎回 20 時を過ぎたあたりから、末廣亭を囲んで 200 人を越える長蛇の列ができる。以前の深夜定席は、散歩の途中で気軽に寄れるものだったが、今は並ばないと席が確保できないほど人気がある。
- (10)上野鈴本の早朝定席は、毎週日曜の 10 時から開催している。
- (11)山岸(1989)の社会的ジレンマの意図せざるを得ない結果を参照されたい。
- (12)本稿で使うルールというのは、明文化された法令や規定ばかりではない。ルールには、不文律、規範、慣行といったものも含まれる。外部の機関が定めた、いわば一方的に押し付けるものばかりではなく、何らかの理由があって繰り返し行われて慣行化されたものも立派なルールなのである。
- (13)前座期間の噺家の離職人数は毎年数名であり、二つ目以降の離職率はほぼ 0% である(2009 年 11 月噺家へのヒアリングより)。

参考文献

- Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (1996), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organization Era*, Oxford University Press.
- 加護野忠男・石井淳蔵(1993),『伝統と革新—酒類産業におけるビジネスシステムの変貌』千倉書房。
- 加護野忠男 (2007),「取引の文化：地域産業の制度的叡智」『国民経済雑誌』196 巻 1 号, 109-118。
- 松本雄一(2006),「技能形成ベースのキャリア・デザイン理論の構築に向けて」『北九州市立大学商経論集』第 41 巻 1・2・3 合併号, 43-58。
- 森元伸枝 (2007),『神戸洋菓子屋の経営学』プレジデント社。
- 盛山和夫 (1995),『制度論の構図』創文社。
- 内閣府(2002),『ソーシャルキャピタル：豊かな人間関係を市民活動の好循環を求めて』
- 西尾久美子(2007),『京都花街の経営学』東洋経済新報社。
- 太田肇 (1997),「組織と個人の統合システム：試論」『彦根論叢』第 302 号, 103-124。
- 太田肇 (1998),「プロフェッショナルとインフラ型組織」『彦根論叢』第 312 号, 43-60。
- 鈴木竜太 (2002),『組織と個人：キャリアの発達と組織コミットメントの変化』白桃書房。
- 高橋俊介(2002),「成果主義とキャリア自律の補完関係」組織科学 Vol. 35, No. 4, 32-42。
- 田尾雅夫 (1983),「プロフェッショナルにおける態度構造の比較分析」『京都府立大学学術報告(人文)』35, 159-172。
- 田村正紀 (2006),『リサーチ・デザイン—経営知識創造の基本技術』白桃書房。

-
- 谷内篤博(2007),「プロフェッショナルの人材マネジメント」『経営論集』第17巻第1号, 63-78。
- 谷内篤博(2008),「プロフェッショナル志向の高まりとキャリア形成」『経営教育研究』 Vol.11, No.4, 29-44。
- 山田幸三・伊藤博之(2008),「陶磁器産地の分業構造と競争の不文律—有田焼と京焼の産地比較を中心として—」『組織科学』 Vol. 42, No. 2, 89-99。
- 山岸俊男(1989),「社会的ジレンマ解決の意図せざる結果」『理論と方法』 Vol. 4, No. 1, 21-37。
- 山岸俊男(1999),「一般的互酬性の期待としての集団主義文化」『組織科学』 Vol. 33, No. 1, 24-34。
- Yamagishi, T and Cook, K. S. (1993), “Generalized Exchange and Social Dilemmas” *Social Psychology Quarterly*, Vol. 56, No. 4, 235-248.
- Kollock, P. (1998), “Social Dilemmas: The Anatomy of Cooperation” *Annual Review of Sociology*, Vol. 24 183-214.
- Williamson, O. E. (1979), “Transaction-Cost Economics :The Governance of Contractual Relations”, *Journal of Law and Economics*, Vol. 22, 233-261.

参考ウェブサイト

- 社団法人落語協会「協会概要」(<http://rakugo-kyokai.or.jp/>)、アクセス日時：2009年8月28日
- 落語長屋「落語豆知識」(<http://www3.omn.ne.jp/~koeda/index.html>)、アクセス日時：2009年10月20日
- 社団法人落語芸術協会「落語はじめの一步」(<http://www.geikyo.com/>)、アクセス日時：2009年11月3日