

自律的キャリア形成の「生きられた経験」 —対話的構築主義に基づくライフストーリーの分析から—

The "Lived Experience" of Autonomous Career Development: From an Analysis of a Life Story Based on Dialogical Constructionism

宮地 弘子

Hiroko Miyaji

This study clarified the "lived experience" of autonomous career development by analyzing the life story of the worker who migrated from Japan to the United States based on dialogical constructionism. The worker chose work styles and jobs that fit her circumstances as rational choices and strategies guaranteed by the social context (norms and common sense) in the U.S. and achieved autonomous career development, which means the stability of life and realization of the life she wants. The findings of this study force us to reconsider the measures to achieve autonomous career development in Japan. In other words, to realize autonomous career development in Japan, it is essential not only to support the proactive efforts of individual workers but also to update the social context by deconstructing and reconstructing the norms and common sense of Japanese society.

Keywords: autonomous career development, lived experience, life story, dialogical constructionism, social context

1. 研究の背景と目的

1990年代後半以降、日本の雇用慣行は大きく揺らぐこととなった。景気の不安定化やグローバル化による競争圧力の高まりなどを背景として、長期安定雇用を至上命題としてきた企業は、その方針を維持することが困難になったのである^[1]。このような雇用慣行の揺らぎは、企業が労働者のキャリア形成における主導的役割を果し得なくなりつつあることを意味している。企業が労働者の長期的キャリアパスを描き、その実現を主導することはもはや難しい。労働者の視点から言うならば、企業に依存することなく自律的にキャリアを形成していくことが喫緊の課題となっているのである。

先行研究は、労働者個人への働きかけや支援に照準して、自律的キャリア形成の実現に向けた方策を議論してきた。鶴は、労働経済学の立場から、規制緩和によって外部労働市場を活性化するとともに、給付金制度を整備して個人による主体的能力開発を経済的に支援することで、労働者に「脱皮」を促すことの重要性を説いている。1つの職場に雇用され続けることを志向する労働者から、主体的能力開発によって他の労働者との差別化を図り、よりよい条件の職場を積極的に選び取っていく労働者への「脱皮」である^[2]。職業能力開発の領域における諸研究は、労働者に「脱皮」を促す重要性を暗黙の前提としながら、個人による主体的能力開発を多角的に支援

する必要性を論じてきた。労働法学研究会報は、給付金制度といった経済的支援だけではなく、有給の教育訓練休暇制度といった時間的支援を整備する必要性を論じている^[3]。また、中川と原口は、心理学における社会的認知理論の立場から、これまで企業主導で能力開発を行ってきた労働者が即座に主体的な能力開発を行うことは難しいとして、主体的能力開発の意欲を実行力にまで高める心理的支援の必要性を論じている^[4]。

これらの先行研究は、2つの認識を共有しているといえよう。1つ目は、キャリア形成における自律の意味を、労働者個人が主体的能力開発によって自らの市場価値を高め、外部労働市場をたくましく渡り歩いていくことだと捉える認識である。2つ目は、日本の労働者がこれまで長期安定雇用という世界的に見て特殊な状況に置かれてきたため、諸外国の労働者と比較して主体的に能力開発に取り組む資源や機会に恵まれず、また、実行力にも欠けているため、経済的・時間的・心理的側面から労働者個人を支援することが自律的キャリア形成を実現に導くという認識である。鶴が、労働者に促す「脱皮」のプロセスを「弱者」から「エンパワー化された個人」へ^[5]と呼ぶことは、まさにこれらの認識を象徴しているといえよう。

一方、労働社会学の立場からは、そのような認識に疑義が呈されている。「エンパワー化された個人」の力だけで、外部労働市場をたくましく渡り歩いていける労働者

など存在するのだろうかという疑義である。京谷は、一般の労働者よりも主体的に自らの市場価値を高めることに取り組んでいるはずのプロ野球選手であっても、個人の力だけで雇用者側と対等に交渉してよりよい条件の職場を選び取っていくことはできず、プロ野球選手会という組合が労働条件の維持向上に大きな役割を果たしていることを指摘している⁶⁾。この指摘には大いに首肯できる。そして、この疑義は、労働者個人への働きかけや支援に照準してきた従前の先行研究が大きな問題点を孕んでいることを示唆している。

その問題点とは、キャリア形成における自律の意味を、労働者の主体的能力開発によって外部労働市場をたくましく渡り歩くことと素朴に措定し、それ以外の自律のあり方や、労働者個人の取り組み以外に自律を可能にする要因への目配りを欠いてきたということである。それによって、達成不可能な自律の実現に向けて、労働者のみに負担を強いる方策が提示されてきたのではないだろうか。

労働者による自律的キャリア形成の実現は、現代の日本の雇用社会における喫緊の課題である。達成可能な自律の実現に向けて、広い視野から方策を検討するために必要なことは、すでに達成されている現象としての自律的キャリア形成に学ぶことではないだろうか。長期安定雇用の慣行をもたない諸外国の雇用社会において、労働者が企業に依存しないキャリア形成を実現しているとすれば、それはいかにして可能になっているのだろうか。また、そのようなキャリア形成のあり方は、当事者にとってどのような意味で自律的なのだろうか。これらの問いに取り組むことが、これからの日本の雇用社会における自律的キャリア形成の実現に向けた実効的な方策を導く糸口となるはずである。

そこで本稿は、職業人生において日本から米国への越境を経験し、米国の雇用社会に定着するに至ったある人物の事例に着目し、どのような意味で自律的なキャリア形成をいかにして達成するに至ったのか、その具体的過程を明らかにすることを目的とする。

2. 研究方法

2.1. 現象学的アプローチと「生きられた経験」

本稿の目的にとって有用な研究方法となるのが、現象学的アプローチである。現象学的アプローチは、あらゆる予断を排して、現象内の視点からその現象の意味や成り立ちを問うことを骨子とする。排されるべき予断には、研究者としての予断も含まれる。本稿の目的に引きつけて言うならば、外部労働市場をたくましく渡り歩くという意味で自律的なキャリア形成が労働者個人の主体的能力開発によって実現するという先行研究の予断をも排して、自律の意味とその達成過程を、あくまでも当事者の視点に定位して明らかにすることを目指すのである。当事者の視点から捉えられた現象の意味や達成過程は「生きられた経験」(lived experience)と呼ばれる⁷⁻⁸⁾。自律的

キャリア形成の「生きられた経験」を明らかにすることが本稿の課題となる。

自律的キャリア形成の「生きられた経験」を明らかにするためには、当事者自身の語りや記述などを分析対象としなければならない。本稿は、先述の人物が自らの職業人生について語ったライフストーリーのうち、とりわけ、渡米に伴うカルチャーショックについての語りを分析対象とする。渡米に伴うカルチャーショックの経験は、日本の雇用社会との違いに戸惑いながらも、自律的キャリア形成の実現を含めて、米国の雇用社会への定着を果たしていった過程に他ならないからである。

ここで、特にライフストーリーの分析に馴染みのない読者が抱くであろう重要な疑問に答えておかねばならない。調査対象者が語るライフストーリーは個人的経験の表出であり、単独のライフストーリーを分析対象として析出された自律的キャリア形成の「生きられた経験」から、米国の雇用社会における自律的キャリア形成という社会的現象を論じることは不可能ではないか、という疑問である。

2.2. 単独の語りを分析対象とすることの妥当性

この疑問に答えるために、ライフストーリーの分析についてこれまでに彫琢されてきた手法を概観しておく必要があるだろう。日本におけるライフストーリー研究の第一人者である桜井は、3つの分析手法に言及している⁹⁾。

最も古典的な手法が、実証主義である。この手法は、ライフストーリーを個人的経験の表出とみなし、文書資料などと突き合わせることで、個人的経験を越えた社会的現象として、語られた内容を理解しようとする。

第2の手法が、解釈的客観主義である。この手法も、ライフストーリーを個人的経験の表出と捉える。そして、多数のライフストーリーを収集してそれらの内容に通底するパターンを析出することで規範や常識的知識といった社会的コンテキストを抽出し、個人的経験を越えた社会的現象として、語られた内容を理解しようとする。

第3の手法が、対話的構築主義である。この手法は、その名の通り、ライフストーリーを語り手と聞き手が対話を通して共同で生み出した構築物と捉える。語り手と聞き手の対話とは、双方が社会的コンテキストを参照して自らの言動を説得的に示し合う過程である。たとえば、語り手が「もう40歳だから、この職場にしがみつつかない」と言い、聞き手がそれに同意するとき、語り手は、採用に際して年齢を重視する日本の雇用社会の規範という社会的コンテキストを参照し、転職を躊躇する自分自身の行為を説得的に示しているのである。桜井は、ライフストーリーに現れる社会的コンテキストを、全体社会レベルの規範や常識的知識を表象するマスター・ナラティブと、コミュニティレベルの規範や常識的知識を表象するモデル・ストーリーに分類している。それらの社会的コンテキストは、「普通は」「絶対に」「必ず」「しなければならない」「しかない」といった極端な一般化を示す

語句を標識として、個人的経験の語りから選り分けることができる^[10]。上述の例に即して言うならば、たとえ 40 歳でも転職は不可能でないにもかかわらず、今の職場にしがみついた「しかない」と語られるところには、採用において年齢を重視することが、日本の雇用社会における規範あるいは常識的知識としてそれだけ自明視されていることが読み取れるからである。このように、対話的構築主義の手法は、語りの内容のみならず語られ方にも着目することで、ライフストーリーそれ自体のうちに規範や常識的知識といった社会的コンテキストを見出し、個人的経験を越えた社会的現象として、語られた内容を理解しようとするのである。

先の疑問に答えるならば、たとえ単独のライフストーリーであっても対話的構築主義の視角から分析することで、単なる個人的経験ではない社会的現象として、自律的キャリア形成の「生きられた経験」を析出することができるのである。単独のライフストーリーを分析対象とするからこそ、当事者の視点から捉えた個別具体的な自律的キャリア形成の経験を社会的コンテキストと関連づけて明らかにできるともいえよう。

量的研究では捉えきれない課題を拾い上げることで発展してきた質的研究の領域では、「いくつもの事例を通じて一般化すること」^[11] (括弧内筆者) という質的研究だからこそ取り扱える課題に取り組むための様々な手法が、学術的に十分な妥当性をもったものとして確立されてきた^[12-13]。対話的構築主義の視角は、それらの手法の 1 つとして位置づけることができる。

本論部では、まず 3.1.において、調査対象者のプロフィールと職業人生のストーリーの全容を概観する。そして、3.2.において、渡米に伴うカルチャーショックの語りを対話的構築主義の視角から分析することで、ライフストーリーそれ自体のうちに米国の雇用社会における規範や常識的知識を見出し、単なる個人的経験ではない社会的現象として自律的キャリア形成の「生きられた経験」を理解することを試みる。

2.3. 調査の概要と手続き

本稿が分析対象とするライフストーリーは、2012 年 8 月に実施したインタビュー調査において収集された^[註 1]。このインタビュー調査は、IT 労働における働きすぎの問題をテーマとして実施されたものであり、調査対象者が語る職業人生のストーリーは、本稿の目的とは異なる関心のもとで収集されたことになる。しかし、本稿の目的にとってきわめて重要な内容が語られていることから、分析対象として取り上げることとした。調査対象者が渡米に伴って経験したカルチャーショックについての語りは、米国の雇用社会のありようを日本の雇用社会との比較において眼差しているゆえに、自律的キャリア形成を可能にしている米国の雇用社会における規範や常識的知識を米国人よりもむしろ的確に捉えていると考えられるからである。また、9 年前の調査によって得られた古い

事例ではあるが、労働者による自律的なキャリア形成は 1990 年代後半から日本の雇用社会における懸案であり続けており、事例の古さは特に問題にならないと考える。

個人のライフストーリーを分析対象とするにあたって、最も優先すべきは、調査対象者のプライバシーを保護することである。インタビュー調査の実施に際しては、書面にて 3 つの約束事項を調査対象者に提示し、IC レコーダーで録音すること、および、録音内容を学術研究目的でのみ使用する許可を得た。調査対象者への約束事項は、1)インタビューの音声はそのまま使用せず文字起こししてから使用する。2)文字起こした内容は勤務先や個人を特定できないよう加工してから使用する。3)インタビューデータの使用は調査対象者の一存でいつでも停止できる(学術研究目的での使用に一旦同意を得ている場合でも、後日支障が生じた場合は申し出の内容に応じてデータの一部もしくは全部の使用を差し控える)、の 3 点である。

3. ライフストーリーの分析

3.1. 調査対象者のプロフィールとライフストーリーの全容

カルチャーショックの語りの分析に先立ち、語り手である調査対象者のプロフィールと、聞き手との対話を通して生み出された職業人生のストーリーの全容を概観しておこう。

調査対象者は、調査当時 30 代前半だった女性、A さんである。西日本のある都市で生まれ育った A さんは、短大卒業後にホテル業界で働き始めたが、数年で離職して米国に語学留学し、現地の 4 年制大学への編入を経て工学系の学位を取得することになった。大学卒業後は米国系大手 IT 企業 X 社の日本法人に QA エンジニア^[註 2]として勤務し、2 年半後にはプログラムマネージャ^[註 3]として米国本社へと異動している。その後、米国人男性との結婚を契機に他の都市に移住することになり、移住先の都市の中小 IT 企業に転職、調査当時はその都市での生活を確立し、移住後 2 社目の勤務先となる中小 IT 企業で再び QA エンジニアとして働いていた。

約 2 時間にわたるインタビューにおいて生み出された職業人生のストーリーは、3 つのパートに大別できる。初職のホテル業界から語学留学を経て米国の大学を卒業するまでの経験、X 社の日本法人における経験、そして、X 社の米国本社から現住地の中小企業 2 社に至る渡米後の経験である。

1 つ目のパートでは、親元からの自立を目指してホテル業界で働き始めたものの、不規則かつ金銭的条件が悪く、同じ業界でのキャリアアップを目指して米国に語学留学したこと、ところが、留学先で IT エンジニアの知り合いができたことをきっかけに「手に職」をつけることを決意し、現地の 4 年制大学に編入して工学系の学位を取得したことが語られている^[註 4]。2 つ目のパートでは、日本に戻って X 社の日本法人で働き始めたことで一定の

収入が得られるようになり、親元からの自立は果たしたものの、仕事に人生が「食い尽くされる」ような過酷な労働を経験し、その状況を「リセット」すべく米国本社へと異動したことが語られている。そして、3つ目のパートでは、実際に米国で働き始めたことで、日本の雇用社会における常識では理解し難いカルチャーショックを経験したことや、米国人男性との結婚が決まり夫の居住地に転居・転職することを決めた経緯、また、外国人女性というマイノリティであるがゆえに職場で感じている苦勞などが語られている。

2.3. で述べた通り、このインタビュー調査は、IT 労働における働きすぎの経験を聞き取ることを主目的に実施されたものであり、その意味では、2つ目のパートがライフストーリーの中核となる。だが、本稿の目的にとって重要なのは半ば予期せず語られた3つ目のパートであり、渡米に伴うカルチャーショックの語りを対話的構築主義の視角から分析することで、単なる個人的経験ではない社会的現象として、自律的キャリア形成の「生きられた経験」を析出できるのであった。

なお、本稿が依拠する対話的構築主義の視角は、語りの内容のみならず語られ方にも着目するため、分析にあたっては語り手と聞き手双方の発話をできるだけそのまま引用することが原則となる。次節において、語り手の発話は A：、聞き手の発話は*：で示すこととする。引用文中における……は省略、(□) は文字起こしの際に聞き取りが困難であった箇所を示し、□の数はおおよそその音の数に対応している。また、筆者による補足説明は〔 〕で括弧して示すこととする。

3.2. 渡米に伴うカルチャーショックの語り

3.2.1. 理解の過程としてのカルチャーショック

渡米に伴うカルチャーショックの経験は、日本の雇用社会との違いに戸惑いながらも、自律的キャリア形成の実現を含めて、米国の雇用社会に定着することを果たしていった過程と考えられるのであった。カルチャーショックの経験に関する対話の端緒からは、それが具体的にどのような過程であったのか、当事者である語り手にとってのカルチャーショックの経験の全体像を読み取ることができる。

*：じゃあ、ここからちょっと聞いていきたいのが、仕事の面でもそうだし気持ちの面でもそうだし、日本からアメリカに行ってみて、どういう違いとか、気持ちの変化とか、そういうことがあったんだろうか。

A：ああ、えっと、まずカルチャーショックで一番大きかったのが、今カルチャーショックって一言で言いましたけど、その問題自体を理解するのに時間がかかったことは、キャリアパスは自分が作るもので、キャリアパスは会社に属するものじゃなくて……それは自分の人生の一部としてあなたが持つべきものなんだよっていうのを……マネージャが全然キャリアパスに興味を示してくれないとか、会社にそもそもそういうシステムがない

っていうのを私は結構不満に思ってたんですけど、それを話すたびに周りの人から、それは自分が持っているはずでしょ？みたいなことを言われて。今最近、やっと、あー、そういうことかーっていうのが。

上の対話からは、日本から米国へと渡り、X社の米国本社で働き始めたばかりの語り手が、日本の雇用社会における常識では理解し難い出来事に直面していたことが読み取れる。その出来事は、管理職が自分のキャリアパスに興味を示さないことや、企業が労働者の長期的キャリアパスを描くシステムがそもそも存在しないことに不満を述べる「たんに」、同僚たちから「キャリアは自分に属する」はずだと諭された経験として語られている。

ここで注目すべきは、「たんに」という言葉である。2.2 で述べた通り、極端な一般化を示す語句は、個人の語りから社会的コンテクストを選び分ける標識になる。実際には、不満を述べても特に諭されなかった時もあるだろう。にもかかわらず「たんに」と語られていることから、語り手が「キャリアは自分に属する」という言葉をそれだけ頻りに耳にしていたことが読み取れる。すなわち、「キャリアは自分に属する」という同僚たちの発話は米国の雇用社会におけるマスター・ナラティブであり、米国の雇用社会において自明視されている規範あるいは常識的知識を表象していると考えられるのである。

また、語られた内容だけでなく語り方にも着目する対話的構築主義の視角は、明示的に語られたことだけでなく、暗黙的に語られていることをも可視化する^[4]。語り手は、日本から米国への越境に伴うカルチャーショックを説明する文脈で、キャリアが「企業ではなく自分」に属するという対比構造を用いている。この対比構造は、渡米前の語り手が「キャリアは企業に属する」ことを自明視していたことを暗黙的に語っている。日本の雇用社会において自明視されている規範あるいは常識的知識が可視化されたのである。

続けて、ホテル勤務時代から現在までの時間的経過が俯瞰的に回想され、仕事に対する意味づけの変化が語られている。

A：なんか仕事に対して、見方が変わってきた。言われたことをやって守られてるってのから始まって、で、それを同じだけ行ってやるならもっと頑張るからもっとお給料もらえたらいいなーってところから始まって、今は、なんやろ、……もうお金はいいよって思ってくるわけですよ。私は、人生と仕事はもはや分けれないと最近思うようになって。会社は……より人生を豊かにするためのオプションで、だから会社とか仕事のために私生活を犠牲にして没頭する必要はないと思うし、でも……自分の思う人生の方向に向かって進むためにある程度貢献してくれてるんだから(□□□□)するしみたいな、なんかすごい、関係性がちょっと。

仕事に対する意味づけは3段階の変化をたどっている。

最初は、言われたことをやって守られる、次に、もっと頑張ってよりよい金銭的対価を得る、そして、望む人生を実現するためのオプションへ、という変化である。3.1. で述べたライフストーリーの全容を考え併せるならば、この3段階は、ホテル勤務時代、X社の日本法人での勤務時代、米国本社への異動から現在にいたる時期に対応していると考えられる。

冒頭の引用における語り手の発話に目を戻そう。語り手は、渡米に伴うカルチャーショックの経験を、渡米当初に直面した理解し難い出来事を、時間をかけて理解していったプロセスとして語っている。ここまでの分析を考え併せるならば、当事者である語り手にとってのカルチャーショックの経験の全体像は、次のように理解できるだろう。米国の職場で働き始めた語り手は、日本の雇用社会における常識では理解できない、「キャリアは自分に属する」という同僚たちの発話に直面した。そして、同僚たちがなぜ「キャリアは自分に属する」と論ずるのかを時間をかけて理解することで、企業に守られて金銭的対価を得ることから望む人生を実現するためのオプションへと働くことの意味が変容し、米国の雇用社会に定着することを果たしていったのである。

3.2.2. 仕事と私生活の「簡単ではない関係」への気づき

それでは、語り手は、同僚たちが「キャリアは自分に属する」と論ずる理由をどのようにして理解していったのだろうか。続くパートの対話からは、ある出来事がそのきっかけとなったことが読み取れる。

* : キャリアが自分に属するってことを日本人向けに分かりやすく説明すると、どうなるんだろうね。

A : うーん、それは分かんないです。あははは。

聞き手はまず、米国の雇用社会における規範／常識的知識としての「キャリアは自分に属する」という言葉の意味について、語り手に説明を求めている。しかし、語り手から返ってきたのは「分からない」という返答であった。調査当時、語り手の米国での生活は5年目を迎えていた。「キャリアが自分に属する」ことは、語り手にとってすでにかかなりの程度自明なこととなっており、その意味を即座に言語化することが困難だったのである。

期待を裏切られた聞き手は、次に挙げる対話の冒頭で、カルチャーショックの経験を経て語り手が到達した働くことの意味を復唱している。その発話における「仕事と人生は不可分」という言葉をきっかけに、聞き手は、同僚たちが「キャリアは自分に属する」と論ずる理由を理解する第一歩となった出来事を想起している。

* : なんだろうな、うーんと、キャリアが自分に属するっていうのは、仕事と人生が不可分で、かつ、仕事が生きて人生を実現するためのオプションになるって感じなわけじゃない？

A : そうですね、私はむしろ、こっち [=米国] のほうが仕事とプライベートを分けると思ってたわけですよ。

* : うんうんうん、そういうイメージあるよね。

A : 日本みたいに絶対夜遅くまで会社に残らないし、絶対週末とか働かないし。バケーションは絶対3週間もらうなら3週間全部使うしとか……そういうイメージだったんで。でも、そこまで簡単じゃなかったなっていう感じですね。逆に必要な時は夜でも週末でも行くんですよ。……そういうなんか、仕事と[私生活を]分けるってのは、休みに出ないと週末出ないとかいうんじゃないで、なんか違うところに。

語り手が想起した出来事とは、仕事と私生活の「簡単ではない関係」への気づきであった。渡米前、語り手は、米国では仕事と私生活が定時で機械的に切り離されると考えていたという。ところが、必要に応じて夜遅くまで残業し、週末にも働き、休暇を早めに切り上げることもある同僚たちの姿を目にすることを通して、仕事と私生活がそのような単純な関係にはないことに気づいたというのである。

最後の発話の末尾からは、米国における仕事と私生活の関係が定時で機械的に切り離し可能でないと、日本における仕事と私生活の関係と比較して「分ける」と表現できるような関係にあることが示唆されている。その関係はこの時点ではまだ明かされていないが、いずれにしても、日本の職場で自明視されている仕事と私生活の関係とは異なる「簡単ではない」仕事と私生活の関係に気づいたことが、同僚たちが「キャリアは自分に属する」と論ずる理由を理解する第一歩になったことが語られているのである。

3.2.3. 仕事と私生活の「簡単ではない関係」の理解

インタビューのトピックは、米国における仕事と私生活の関係へと移っていく。このトピックをめぐる対話からは、語り手が、米国におけるどのような仕事と私生活の関係を、いかにして理解したのかを読み取ることができる。

* : 仕事が人生のオプションだと思えるようになると、[残業や休日出勤の依頼を] 断れるようになるよね。

A : なりますね。

冒頭の聞き手の発話は、直前の引用末尾における語り手の発話を受けて発せられたものである。米国で働く人々が仕事と私生活を「分ける」というとき、それは、残業や休日出勤を拒否できること、つまり、個々人の事情に即して仕事と私生活の線引きができることではないかという理解が示されている。この対話がカルチャーショックの経験についての対話の一部をなしていること、すなわち、日本との比較において米国における仕事と私生活の関係が議論されていることに着目するならば、この聞き手の発話は、日本の職場では個々人の事情に即し

て仕事と私生活を線引きすることが事実上不可能であるという認識を暗黙的に語っているといえよう。

語り手は、聞き手の理解に同意しつつ、米国の職場と日本の職場において、個々人の事情に即した仕事と私生活の線引きを可能／不可能にしている違いについて、次のように語っている。

A：で、それをリスペクトしてくれる環境かどうかというところだと思うんですよ。[日本の職場のように]断ったからえー！？みたいな環境なのか、[米国の職場のように] あー、あなたそこで線を引く人なのね、オッケーって言うてくれるとこなのかっていう。

*：なんか日本だとさ、そこで断っちゃうと……職場からはじかれて、お金稼いで生きていけないみたいな恐怖があるわけじゃない。それはさ、アメリカ的にはそういう恐怖は全く無いわけだよ。

その違いとは、個々人の事情に即した仕事と私生活の線引きが、周囲の人々によって尊重されるか否かという差異である。この語り手の発話を受けて、聞き手は、個々人の事情に即して仕事と私生活を線引きすることが、日本の職場では「恐怖」となり得ることを述べている。そして、米国の職場ではそのような「恐怖」を感じないことを念押しする聞き手の発話に対する応答として、語り手は、米国の職場で実際に目にしたある光景を語っている。

A：だってマネージャから率先して、リリース直前にごめんやけど明日からほんまにバケーションやからって言うて、もう、あははは。……奥さんに怒られるからみたいな言っ、あははは、もう。

*：あー。

A：マネージャから率先してそういう考え方だし。

その光景とは、管理職の立場にある者が、納期の直前という重要な時期であるにもかかわらず、家族との休暇のため当然のように職場を離脱したという光景であった。米国の職場では、管理職という立場にあっても、また、納期の直前であっても、個々人の事情に即した仕事と私生活の線引きが尊重されること、つまり、個々人の事情に即して仕事と私生活を線引きすることに「恐怖」を感じ得ないことが説得的に示されたのである。

そして、このような光景を目にする経験を重ねることを通して、米国における仕事と私生活の「簡単ではない関係」を理解するに至ったことが語られている。

*：じゃあもう、なんでって言うよりか、それがそっち [=米国] では当たり前なんだよね、恐らくね。

A：それがなんやろ、……ああ多分、仕事って生活の一部なんやなって。キャリアは会社とか上司が自分に与えてくれるものじゃなくて、自分でどうしてたいか決めて、それに合う会社とか仕事とかをピックアップしていけばい

いんやなっていうのは、その人たちを見てて思ったわけで。

語り手が理解した米国における仕事と私生活の関係は、仕事が生生活の一部をなす関係として語られている。渡米した語り手は、個々人の事情に即した仕事と私生活の線引きが尊重される光景を目にする経験を重ねることになった。そして、当初は定時で機械的に切り離されると考えていた仕事と私生活が、実は、仕事が私生活の一部をなすという意味で不可分の関係にあることを理解したのである。仕事が個別の私生活の一部であるならば、企業や上司といった他者にキャリアの構想を求めることは不可能であり、また、個々人の事情に即して働き方や仕事を選ぶことは合理的選択として無条件に尊重されることになる。語り手は、仕事を私生活の一部とみなすことが米国の雇用社会における常識として自明視されていることを見抜き、その常識が、同僚たちが「キャリアは自分に属する」と諭す基盤となっていることを理解したのである。

3.2.4. 職業学校における「学び」

続くパートにおける語り手と聞き手の対話からは、同僚たちがなぜ「キャリアは自分に属する」と諭すのか、語り手がさらに深く納得するに至った過程を読み取ることができる。対話の冒頭において、聞き手はある疑問を投げかけている。

*：実際に自由にピックアップしてさ、自分のキャリアってつくっていけるもんなの？そこ日本だとさ、自由にピックアップできるって言ったってこの不況だし仕事もないし、ここにしがみついてないとやばいと思っちゃうわけじゃん。

A：それはここでも一緒ですよ。アメリカも不況ですし。でもだから多分、マネージャが、こういうことをやればうちの会社だけじゃなくて他のところでも重宝されるよってのを売りにして仕事をさせるといふか、なんかそういうところがあったりとか、自分も、これをやることで私のキャリア的にはどういうメリットがあるのかなってのをどっかで冷静に考えてますよね。

聞き手が投げかけたのは、不況であるにもかかわらず、個々人の事情に即して働き方や仕事を選択することなど本当にできるのかという疑問であった。この疑問に対して、語り手は、不況「だからこそ」個々人の事情に即して働き方や仕事を選択することが重要なのだと応答している。この対話は、1つの企業に雇われ続けることよりも、個々人の事情に即して働き方や仕事を選択することのほうが、米国の雇用社会において生活の安定を達成する合理的戦略となり得ることを示唆している。

なぜ、1つの企業に雇われ続けることよりも、個々人の事情に即して働き方や仕事を選択することのほうが、生活の安定を達成する合理的戦略となり得るのだろうか。語り手がそう認識するに至った過程は、続く対話から読

み取ることができる。

* : あとなんか, 就職とかジョブチェンジするときの, 年齢による区別とかそういうのもあんまりないのかな, 実際。

A : ないです。全然ないですね。誰っても。… [職業] 学校にも, いっぱいおじさんとかおばさんがいるんですよ。ここでデータベース管理者の資格を取ってとか, そういう資格を取って, ちょっとキャリアアップにつなげようと思ってとか言ってるおじさんとかおばさんがいるから。全然年齢なんか聞かないし, 経験重視。

* : 実際, 建て前だけじゃなくてほんとにそうなの? 経験重視で。

A : うん。

* : そういうところもあるのかもしれないね。

A : 私が今までいた環境では少なくともそう思いますね。おじさんで, 新しいことを学ぶのが好きじゃないとか, それこそ会社のことに関してはすごく詳しいけど……外のことには全然興味ないおじさんだったら, 多分, 次に仕事探すの苦労すると思うけど, それはおじさんだからじゃなくて, その人がそういう人だから。

聞き手はまず, 年齢が採用を左右する日本の雇用社会における慣行に言及し, 米国の雇用社会にそのような慣行が存在するかどうかを確認している。それに対して語り手は, 米国では資格あるいは職務経歴が重視されるため, 採用時に年齢を聞くことは「全然」ないと応答している。「全然」という極端な一般化を示す語句は, 採用時に年齢を問うことが実態として全くないというよりも, 採用時に年齢を問わないことが, 米国の雇用社会における慣行としていかに自明視されているかを示唆しているといえよう。そして, 年齢ではなく資格や職務経歴が採用を左右することが, 確かに米国の雇用社会で自明視されている慣行であることの裏づけとして, 語り手が職業学校で目にしたある光景が語られている。それは, 日本の雇用社会ではもはや転職が難しく, 企業に「しがみつく」しかないとみなされる年齢の人々が, 当然のように転職を企図し, 資格の取得を目指して学び直しに取り組んでいる光景であった。

1つの企業に雇われ続けることは, 労働者にとって, 本来的にはリスクだと考えられる。たとえ企業の経営が悪化しても自らの生活を託し続けねばならないからである。しかし, 年齢が採用を左右することが自明視される日本の雇用社会では, ある一定の年齢を超えると転職が難しくなるため, 1つの企業に雇われ続けることが生活の安定を達成する合理的戦略となる。一方, 年齢ではなく資格や職務経歴が採用を左右することが自明視されている米国の雇用社会においては, 主体的な学び直しによって資格や職務経歴を構築しておきさえすればいつでもその職場からの離脱を企図できるため, 不況の時こそ, 個々人の事情に即して働き方や仕事を選択することが, 生活の安定を達成する合理的戦略となるのである。

語り手が職業学校において学んだのはエンジニアとしてのスキルだけではなかった。個々人の事情に即して働き方や仕事を選択していくことが, 1つの企業に雇われ続けることよりもむしろ, 米国の雇用社会において生活の安定を達成する合理的戦略となることをも「学んだ」のである^[註5]。そして, この「学び」の経験を通して, 同僚たちがなぜ「キャリアは自分に属する」と論ずるのか, 語り手はさらに深く納得するに至ったのである。

3.3. 「キャリアは自分に属する」ことの意味

カルチャーショックの経験をめぐるとの対話は, 米国の同僚たちが「キャリアは自分に属する」と論ずる理由を語り手がいかにして理解したのか, その過程を再現することとなった。そして, インタビューの最終盤における語り手と聞き手の対話からは, カルチャーショックの経験を経て, 語り手がどのような意味で自律的なキャリア形成を実現したのかを読み取ることができる。

語り手はまず, 渡米から5年が経過した今, 日本の職場で志向していた安定とは別様の安定を達成したことを語っている。

* : だからこの先, 会社も色々変わるかもしれないし, 自分もどうなるか分からないけど, でも今は, [仕事]生活を支えるための必要なパートとしてきちんと機能してるっていう感じなんだよね。

A : うん。で, 先につながったらなおよみたいいな感じですね。会社は安定してるみたいな観念はゼロですね, 私のほかで。安定してるのは自分のキャリアとか, やってきたこと。(□□□□□□□□□□)によるわけで。会社にはではないな。……うん, いい感じの安定感っていうか, 自由感っていうか。

渡米から5年を経て達成した安定とは, 日本の職場で志向していた会社の安定, つまり, 1つの企業に雇われ続けることとは異なる, 自分自身のキャリアの安定として語られている。語り手は, 主体的な学び直しによって資格や職務経歴を構築しておきさえすれば, 1つの企業に雇われ続けることよりも個々人の事情に即して働き方や仕事を選ぶことのほうが生活の安定を達成する合理的戦略となることを理解し, 職業学校に通うなどして実際にその戦略を駆使することで, 見事に安定を達成したのである。

そして, その安定は, 単なる生活の安定ではない自由の感覚を伴うものとして語られている。その自由の感覚がいかなるものかは, 続くパートの対話から読み取ることができる。

A : [米国の職場では] あんま愚痴言わないですね, 会社の愚痴は。

* : 仕事の愚痴ってこと?

A : 仕事の愚痴も言わないですよ。言うことがみんなのモチベーション下げるから言わないのかもしれないけど。

* : てことは、元いた日本の職場では結構愚痴が多かったなっていう感覚なんだよね。

A : うん、なんかみんな疲れてるし。疲れてるのの見せ合いっこみたいな。

* : ああー。

A : でもこっちの人はどんなに疲れてても、イエーイ！みたいな。

* : その前向きっていうのはさ、国民性とかそういうことじゃなくて、なんなんだろうね。

A : 今日もし会社に行ったら13連勤なんですよ。すっごいしんどいし、体的に。……でも、はってやるぐらいやったら……私には辞めるチョイスがあるでしょって。……行ってやるのが自分のチョイスなんだって明るくいこうよって。でもそれは、辞めるチョイスがあるから……これ以上やれって言われたらもう無理って、バイバイってできることを知ってるから、明るくできるのかもしれないですね。……だからマネージャもね、当たり前のような顔をして使わないし、人を。……〔残業や休日出勤が必要になったときは〕一番上の人が出てきて……引きたくなかったトリガーだけれども、出てきてくださいと。そのかわり来週の金曜日休んでもいいからってちゃんとやってくるし。

このインタビュー調査は、米国時間の土曜日早朝に実施された。語り手は、おそらくその日も出勤するだろうこと、また、そうすれば先週末も含めて13連勤になることを語っている。しかし、自分には「辞めるチョイスがある」ため、先週から続く休日出勤があくまでも自分自身の選択であることが強調されている。「辞めるチョイスがある」という言葉は、休日出勤を拒否する選択のみならず、究極的にはこの職場から去る選択も可能であるという意味合いで使われている。3.2.で明らかにしたように、そのような選択の自由は、米国の雇用社会における多元的な社会的コンテキストによって担保されていた。個々人の事情に即して働き方や仕事を選ぶことが合理的選択として無条件に尊重されることは、仕事が私生活の一部であることを自明視する常識的知識によって担保されていた。特に、いつでも職場からの離脱を企図できることは、採用にあたって資格と職務経歴を重視する慣行によっても担保されていた。

こうして、多元的な社会的コンテキストに裏付けられた選択の自由を労働者が有しているからこそ、企業も「当たり前のような顔をして人を使わない」ことが語られている。実際に、語り手の職場で残業や休日出勤が必要になったときは、副社長レベルの経営幹部が非常事態であることを従業員に直接説明したうえで、時間外勤務の可否を打診するという。米国の雇用社会における多元的な社会的コンテキストは、労働者の選択の自由を担保することで、企業に対する労働者の地位をも担保しているのである。

語り手が生活の安定と同時に達成した自由とは、米国の雇用社会における多元的な社会的コンテキストを裏づ

けとして個々人の事情に即した働き方や仕事を選択することで、自分自身が望む人生を実現したこととして理解できるのである

ライフストーリー・インタビューには、自己を物語ることで経験の秩序づけをはかる「物語効果」があるとされている^[15]。語り手は、渡米に伴うカルチャーショックの経験を聞き手との対話を通して再現的に振り返り、秩序立てて整理することで、3.2.2 冒頭の引用では即座に言語化できなかった「キャリアは自分に属すること」の意味、すなわち、自らが実現するに至った自律的キャリア形成の意味を、インタビューの最終盤で明確に言語化するに至ったといえよう。その意味とは、米国の雇用社会における合理的選択・戦略として個々人の事情に即した働き方や仕事を選択することで、生活の安定と自分自身が望む人生を実現していくこととして理解できるのである。

4. 結論

4.1. 知見の整理と考察

本稿の目的は、職業人生において日本から米国への越境を経験し、米国の雇用社会に定着するに至ったある人物の事例に着目し、どのような意味で自律的なキャリア形成をいかにして達成するに至ったのか、その具体的過程を明らかにすることであった。

本論における分析は、渡米に伴うカルチャーショックの語りを対話的構築主義の視角から分析することで、単なる個人的経験ではない社会的現象としての自律的キャリア形成の「生きられた経験」を、次のように明らかにした。

米国の職場で働き始めた調査対象者は、「キャリアは自分に属する」という日本の雇用社会における常識では理解し難い言葉に直面し、一定の時間をかけて、同僚たちがなぜそう論ずるかを理解していった。まず、米国の雇用社会では仕事が私生活の一部であることが自明視されていることを見抜き、それゆえ、企業や上司といった他者にキャリアの構想を求めることはできず、また、個々人の事情に即して働き方や仕事を選ぶことが合理的選択として無条件に尊重されることを理解した。さらに、米国の雇用社会では資格や職務経歴が採用を左右することが自明視されていることを見抜き、主体的な学び直しによって資格や職務経歴を構築しておきさえすれば、個々人の事情に即して働き方や仕事を選択していくことが、1つの企業に雇われ続けることよりもむしろ生活の安定をもたらす合理的な戦略となることを理解したのであった。こうして、米国の雇用社会における多元的なコンテキストに担保された合理的選択・戦略として、個々人の事情に即した働き方や職場を選択していくことで、生活の安定と自分自身が望む人生を実現するという意味で自律したキャリア形成を達成していたのだった。

この分析結果は、日本における自律的キャリア形成の実現に向けた議論に、2つの点で新たな知見を付け加え

る。

1 点目は、キャリア形成における自律の意味についての知見である。先行研究は、キャリア形成における自律の意味を、労働者個人が主体的能力開発によって自らの市場価値を高め、外部労働市場をたくましく渡り歩いていくことと捉えていた。一方、本稿の分析は、個々人の事情に即して働き方や職場を選択していくことで、生活の安定と自分自身が望む人生を実現するという、当事者にとっての自律の意味を明らかにした。

2 点目は、自律的キャリア形成の達成過程についての知見である。先行研究は、日本の労働者がこれまで長期安定雇用という世界的に見て特殊な状況に置かれてきたため、諸外国の労働者と比較して主体的に能力開発に取り組む資源や機会に恵まれず、また、実行力にも欠けているため、労働者個人を多角的に支援することが自律的キャリア形成を実現に導くとしていた。一方、本稿における分析は、米国の雇用社会でも日本の雇用社会でも、労働者個人は十分主体的にキャリアを形成しており、社会的コンテキストの違いを背景として、異なるキャリア形成のあり方が現象していることを明らかにした。渡米した調査対象者が職業学校における学び直しを通して主体的に資格や職務経歴を構築し、望む人生を実現するために働き方や仕事を選択していったのは、それが米国の雇用社会における合理的選択・戦略だったからである。翻って、日本で働いていた調査対象者がキャリアの構築を企業や上司に求め、企業に雇われ続けることを志向していたのは、それが日本の雇用社会における合理的選択・戦略だったからである。初期エスノメソドロジーの理論が指摘するように、ある社会を生きる当事者は、社会学者よりもむしろ切迫した関心をもって当該社会のコンテキストを見抜き、それに照らして合理的に行為することで、個別の人生を主体的に生きているのである。このような当事者の主体的実践は「人びとの社会学」(folk sociology) と呼ばれる^[16-17]。

これらの新たな知見は、日本の雇用社会における自律的キャリア形成の実現に向けて、これまでに展開されてきた議論の見直しを導く。個々人の事情に即した働き方や仕事の選択を事実上不可能にしている仕事と私生活の関係についての常識や、年齢が採用を左右することを自明視する慣行が維持されている限り、労働者個人が主体的に働き方や仕事を選択していくことは、「恐怖」と生活の不安定化をもたらすことになる。また、労働者個人が主体的な学び直しによって能力を開発し資格や職務経歴を構築しても、それらがキャリアを保証する強みにはなり得ない。そして何よりも、キャリア形成における自律の意味を、自らの市場価値を高めることで外部労働市場をたくましく渡り歩いていくことと措定する限り、労働者は、自分自身が望む人生という個別の価値基準ではなく、雇用者側が提示する価値基準に指向してキャリアを形成していかざるを得ない。当事者の視点に定位して言うならば、そのようなキャリア形成のあり方を自律的と呼ぶことはできないだろう。

こうして導かれた見直しの要請は、ただ労働者個人に「脱皮」を求めるのではなく、日本の雇用社会における社会的コンテキストを書き換えていくことが、自律的キャリア形成実現に向けた実効的な方策となることを示唆している。たとえば、本稿で明らかにしたような米国型の自律的キャリア形成の実現を目指すならば、主体的な学び直しによって資格や職務経歴を構築し、望む人生を実現するために働き方や仕事を選択していくことが労働者にとって合理的な選択・戦略となるよう、日本の雇用社会において自明視されている規範や常識的知識を解体・再構築していかねばならないのである。

またもちろん、米国型とは異なる自律的キャリア形成の実現を目指す道もあるだろう。日本の雇用社会における社会的コンテキストをどのように書き換え、どのような意味で自律的なキャリア形成の実現を目指していくのかを広い視野から検討するためには、さらなる研究の展開が要請される。次節にて今後の課題としてその方向性を述べ、結びとしたい。

4.2. 今後の課題

本稿の分析は、米国の雇用社会においてすでに達成されている自律的キャリア形成の「生きられた経験」を、日米を比較する眼差しの下、特にマスター・ナラティブ水準の社会的コンテキストを抽出しながら明らかにした。どのような意味で自律的なキャリア形成が、どのようなマスター・ナラティブやモデル・ストーリーを背景として現象しているのかは、国によって職種によって様々に異なるだろう。対象とする国や職種を拡大しながら自律的キャリア形成の「生きられた経験」を明らかにしていくことが今後の課題となる。

註

[註1] 調査対象者が米国在住であるため、インターネット経由で接続するビデオコミュニケーションツールを用いてインタビュー調査を実施した。

[註2] QA エンジニアは、ソフトウェア開発業界で製品の品質保証 (quality assurance) を担う職種である。出荷前の機能テストなどが主な職務内容となる。

[註3] プログラムマネージャは、ソフトウェア開発業界で製品の仕様管理やプロジェクト外部との調整などを担う職種である。

[註4] 米国に語学留学した A さんが「手に職」をつけることを決意し、現地の大学に編入した理由は、よりよい金銭的対価を得られる仕事に就くためであったことが語られている。この時期の A さんの関心は、親元から自立できるだけの経済力をつけることにあった。英語だけを学んで日本のホテル業界に戻っても得られる対価が劇的に増えるとは考えられず、「プラスアルファな手に職」を身につけることを考え始めたという。ちょうどその頃、IT エンジニアの知り合いができ、IT エンジニアは特に金銭的条件がよい仕事というイメージがあったこと、また、その知り合いに教えられながら始めたコンピュータいじりが面

白いと感じたこともあり、ITエンジニアとしての就業につながる工学系の学部を選択したことが述べられている。この最初の学び直しの経験は、日本の雇用社会でまだ転職が十分可能とされる年齢だったAさんが、日本の雇用社会に戻ることを前提として、よりよい金銭的対価を得られるIT企業に雇用されることを目指したものであった。一方、3.2.4および註5で詳述する2回目の学び直しの経験は、30歳を過ぎたAさんが、米国の雇用社会への定着を前提として、自律的キャリア形成の資源となる職業資格を取得することを目指している。2つの学び直しの経験の質が異なることに注意しておきたい。

〔註5〕Aさんが職業学校に通うことになった経緯は、次のように語られている。X社の日本法人でQAエンジニアとして働いていたAさんは、プログラママネージャとして米国本社に異動した。Aさんは再びQAエンジニアとして働くことを希望していたが、その際にプログラママネージャとして働いた期間が「ブランク」とみなされる可能性があったため、職業学校に通ってQAエンジニアの仕事に関連する資格の取得を目指すことになったのである。米国の雇用社会では資格や職務経歴が採用を左右することが自明視されており、学びに直しによって職業資格を取得することが望むキャリアを実現するための合理的戦略となるからこそ、Aさんは多忙な日々の合間を縫って職業学校に通ったのである。

参考文献

- [1] 濱口桂一郎：「若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす」, 中央公論新社, 東京 (2013).
- [2] 鶴光太郎：「日本の労働市場制度改革」, 労働市場制度改革——日本の働き方をいかに変えるか, 鶴光太郎, 樋口美雄, 水町勇一郎 (編著), pp.1-53, 日本評論社, 東京 (2009).
- [3] 労働法学会研究会報：「DATAFOCUS 個人主導の職業能力開発に向けて」, 労働法学会研究会報, Vol. 48, No. 20, pp. 28-33 (1997).
- [4] 中川洋子, 原口恭彦：「個人主導型職業能力開発の促進要因に関する一考察——登録型派遣労働者を事例として」, 地域経済研究, No. 17, pp. 43-57 (2006).
- [5] 鶴：前掲書.
- [6] 京谷栄二：「働き方改革」の論点と労働研究」日本労働社会学会年報, No. 29, pp. 11-44 (2018).
- [7] マックス・ヴァン＝マーネン：「生きられた経験の探求——人間科学がひらく感受性豊かな〈教育〉の世界」, ゆみ出版, 東京 (2011).
- [8] 岩崎久志：「「生きられた経験」を明らかにする現象学的考察の検討」, 流通経済大学論集一人間・社会・自然編一, Vol. 29, No. 1, pp. 11-28 (2016).
- [9] 桜井厚：「インタビューの社会学——ライフストーリーの聞き方」, せりか書房, 東京 (2002).
- [10] 桜井厚, 小林多寿子：「ライフストーリー・インタビュー——質的研究入門」, せりか書房, 東京 (2005).
- [11] クリフォード・ギアーツ：「文化の解釈学Ⅰ」, 岩波書店, 東京 (1987).

- [12] ノーマン・K・デンジン, イヴォンナ・S・リンカン (編)：「質的研究ハンドブック 1-3 巻」, 北大路書房, 京都 (2006).
- [13] 大谷尚：「質的研究の考え方——研究方法論から SCAT による分析まで」, 名古屋大学出版会, 名古屋 (2019).
- [14] 桜井：前掲書.
- [15] 桜井, 小林：前掲書.
- [16] L. Wieder: “Language and Social Reality: The Case of Telling the Convict Code”, Mouton, The Hague (1974).
- [17] 好井裕明：「差別と向き合うチャンスを創造する」, ライフストーリーの社会学, 山田富秋 (編著), pp.28-40, 北樹出版, 東京 (2005).

(原稿受付 2021/12/31, 受理 2022/03/15)

*宮地 弘子, 博士 (社会学)
 職業能力開発総合大学校, 能力開発院, 〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1
 Hiroko Miyaji, Faculty of Human Resources Development,
 Polytechnic University of Japan, 2-32-1 Ogawa-Nishi-Machi,
 Kodaira, Tokyo 187-0035.
 Email: h-miyaji@uitec.ac.jp