

[031]九州大学教育社会学研究集録表紙奥付等

<https://hdl.handle.net/2324/7434526>

出版情報：九州大学教育社会学研究集録. 31, 2026-03-15. Seminar of Educational Sociology
Department of Education, Graduate School of Human-Environment Studiess Kyushu University
バージョン：
権利関係：



転職者におけるアスピレーションの社会学

—タクシー運転手の業務に対する「加熱/冷却」の事例研究—

キーワード：タクシー運転手、アスピレーション、転職、メリトクラシー、加熱と冷却

教育システム専攻
出水 理子

1. 本論文の構成

序章：メリトクラシー議論で定説化されてきた単線的なアスピレーション

- 第1節 問題の所在：メリトクラシーに結びつけられる単線的なアスピレーション
- 第2節 先行研究：メリトクラシー議論とアスピレーション研究の展開
- 第3節 本研究の課題：転職を経験した者のアスピレーション構造
- 第4節 本研究の分析枠組み：タクシー運転手の特殊性がもたらすアスピレーション構造
- 第5節 本研究で扱うデータに関して

第1章：語りと観察から見出すX社に関する特徴

- 第1節 営業社員の語りと観察から示唆されるX社の特徴の整理
- 第2節 乗務員の語りから見出すX社の特徴
- 第3節 小括：X社のメリトクラティックな特徴と乗務員を支援する体制

第2章：転職背景とアスピレーションの関係性

- 第1節 転職背景についての乗務員の語りの整理
- 第2節 小括：必ずしも冷却されないアスピレーション

第3章：業務におけるアスピレーション構造

- 第1節 加熱される乗務員
- 第2節 冷却される乗務員
- 第3節 小括：個人依存のアスピレーションと加熱と冷却の二面性

終章：タクシー運転手のアスピレーション

- 第1節 X社で働く乗務員たちのアスピレーション構造

第2節 X社への転職という特殊性における冷却メカニズム

2. 本論文の概要

序章 メリトクラシー議論で定説化されてきた単線的なアスピレーション

1)問題の所在 メリトクラシーに結びつけられる単線的なアスピレーション

日本のメリトクラシーについて、竹内（1995）は理論構築をめざした。選抜への失敗に対応するための冷却ではなく、選抜へ再度参加するよう、加熱される現象が起きることを日本型メリトクラシーの特徴の一つとして竹内（1995）は指摘している。冷却構造について、「縮小（クール・ダウン）」と「再加熱（リ・ウォームアップ）」という類型を用いているものの、「加熱→選抜→冷却」という説明図式に格納されるように思える。そしてこの図式化されたアスピレーションは、矢印が一方向的、つまり単線的であるとも解釈できる。竹内（1995）が主張した日本的メリトクラシーは、こうした単線的なアスピレーションのもとに構成されているとも言えるだろう。

日本のメリトクラシーという大きな枠組みで特徴づけているアスピレーション構造が単線的に描かれているのは、競争が日常的に垣間見えるこんにちにおいても適切であるのか、捉え直しの必要性が考えられる。

2)先行研究 メリトクラシーに結びつけられてきた単線的なアスピレーション

「個人の能力と努力によって、教育段階を通して競争し、競争の結果として地位や報酬が再編成される社会の仕組み」（日本教育社会学会, 2018, pp.600-602）を指すメリトクラシーについて、選抜と配分の領域において議論されてきた（例えば荻谷, 1995, 竹内, 1988 など）。しかし、荒川（2009）では、高等学校の「改革実施学科・コース」の中位・下位ランクにおいて、競争から撤退する様子が実証的に示されており、メリトクラシー自体が緩や

かになっていることも考えられる(荒川, 2009, p.85)。メリトクラシーにおける基準の曖昧さや能力の不安定さが指摘されていたり(例えば中村, 2011, 勅使川原, 2022)、教育現場からの考察に留まらない、労働市場や組織における能力評価の議論へと拡大することの可能性が提示されたり(中村, 2011)している。

本来、社会心理学的側面のあるアスピレーションという概念は、教育と選抜、評価という観点でも扱われてきた(例えば天野, 1982)。また、竹内(1995)は、日本のメリトクラシーは「加熱→選抜→冷却/再加熱縮小」という特徴を指摘しており(竹内, 1995, p.242)、冷却は、選抜の維持、存続のために機能的必要物と示されている(竹内, 1988, p.30)。一方で、あらかじめ十分加熱されていることを前提に、学業成績による選抜が行われ、その結果冷却が進行するという一方通行的イメージは単純であるとする批判的立場からの見解(中村, 2002)や、成績下位者に対して働く冷却が、「クーリングダウン」から、「興味・関心」、「将来の夢」を重視して業績主義的競争から降りてしまう「クーリングアウト」に変化している可能性が指摘されている(荒川, 2009, p.175)。しかし、これらの議論は、教育的地位や役割を得る前の段階に着目した分析であり、職業的地位に関する議論や想定を超える実際の地位あるいは役割達成に関する議論にまで踏み切れていない。

3) 本研究の課題：転職を経験した者のアスピレーション構造

これまで展開されてきた先行研究では、実際に地位を得る以前の段階を対象とし、かつ競争の結果、想定される敗者が復活する(した)過程にアプローチすることで、加熱や冷却のメカニズムを決定づけてきた。

それに対し、本研究では、中村(2011)が課題として残した労働市場という視点を採用し、転職者という文脈におけるアスピレーション構造を明らかにすることを試みる。竹内(1995)が取り上げた同期や先行研究で論じられてきた学生という対象は、初期条件が同一と考えられる一方で、本研究で取り扱う転職者には、初期条件が異なるという前提があるものの、転職先での経験は同一であることから、転職によるアスピレーション構造についてより解釈可能となる。竹内(1995)が示した「加熱→選抜→冷却」という単線的に見受けられるアスピレーション構造をターゲットとし、転職者に着目することによってより深層的に検討することを課題として議論を進める。

4) 本研究の分析枠組み：タクシー運転手の特殊性がもたらすアスピレーション構造

タクシー運転手に就業する機会は誰にでも開かれており、その働き方も個人に委ねられている自由さを特徴とする一方で、能力が可視化されやすいという特徴を持つタクシー運転手を、本研究の対象として採用した。

転職におけるアスピレーション構造や、タクシー運転手という職業の特殊性でどのようなアスピレーションを構成しているのかに着目する。以上の議論を展開することによって、タクシー運転手をひとつの事例として扱いながら、竹内(1995)で示された一方向的なアスピレーションではない、加熱と冷却構造の複雑さを記述化することを目指す。

5) 本研究で取り扱うデータの概要

本論文で使用するデータは、福岡県のとあるタクシー会社の営業所(以下X社とする)で働くタクシー運転手7名と営業社員1名に調査協力を依頼し、同意いただいた8名を対象に実施したインタビュー調査に基づくものである。対象者の概要は、以下の表1に示す通りである。インタビューは、タクシー運転手へと転職する前やタクシー運転手となってからの状況について主に尋ねており、その際の経験や心情を対象者に語ってもらう半構造化インタビューで実施した。

筆者は、2024年5月から本論文執筆時点に至るまで、調査フィールドとなったX社でアルバイトをしているため、対象者と密接な関係性を構築している。調査対象者たちも本研究に対して非常に寛容的であったとはいえ、インタビュー調査実施前に「調査協力同意書」を作成し、調査の概要やデータは慎重に扱うことの説明を対象者に行い、調査に関する理解や同意を得るなどして細心の注意を払った。

表 1. 調査対象者の概要

対象者	年齢 (調査時)	性別	学歴	前職	X社における 乗務員歴(調査時)
A (乗務員)	61歳	男性	高卒	運送会社 ドライバー	5か月目
B (乗務員)	36歳	男性	職業 短大 中退	バーテンダー	1年1か月目
C (乗務員)	33歳	男性	高卒	青果会社 卸業	5か月目
D (乗務員)	42歳	女性	高卒	コールセンター	2年3か月目
E (乗務員)	59歳	男性	高卒	建設会社 営業	1年9か月目
F (乗務員)	54歳	男性	短大 卒	運送会社	2年4か月目
G (乗務員)	55歳	男性	大卒	パン屋 運送	2年3か月目
H (営業社員)	43歳	男性	大卒	—	—

第1章 語りと観察から見出すX社に関する特徴

本章では、営業社員の語り、筆者による観察、そして乗務員からの語りを参考にして、X社の特徴について取り上げた。給与や制服のシステム、成績順位表の掲示というX社の特徴については、業務の結果、すなわち能力によって自分の位置を自覚させるメリトクラティックな機能をもつと考えられる。

さらに乗務員の都合を考慮して、出勤時間の自由さを設けていることもわかる。X社全体としては、乗務員のことを思った方針があることを乗務員の語りからも見出せる。こうした方針や体制は、実際に乗務員に「心の余裕さ」をもたらしていることがわかった。

第2章 転職背景とアスピレーションの関係性

続いて第2章では、乗務員の語りを参考にしながら、タクシー運転手という職種への転職とアスピレーションとの関係性の検討を試みた。

何をもちて転職するかは人によって様々であるが、アスピレーション構造に着目することによって、転職背景に共通点や相違点を見出すことが可能となった。

転職という大きな決断において、理由のすべてが消極的な、つまりアスピレーション(野心)が冷却される者ばかりではないことが明らかとなった。DやEのようなアスピレーションが冷却された状態で、X社への転職を選択した者も中でもEは、前職での地位がかなり高かったにもかかわらず転職をしている。その背景には、定年を迎える際に、自分がしたかった職業に就くという加熱的なアスピレーション構造も見出すことができる。つまり、Eの場合、人間関係への疲弊という冷却的要素や、自分の求める職で働きたいという加熱要素が、転職以前

に持っていた職業的地位よりも上回ったことによって、X社への転職に繋がったと解釈できるだろう。

一方で、前職での加熱状態を維持したままX社へと転職したAや、環境が変わったことによって、一度冷却されたタクシー運転手としてのアスピレーションがもう一度加熱されているCの姿も明らかとなった。つまり、転職を、環境を変化させるという段階で見たときに、転職者のアスピレーションは必ずしも冷却されておらず、加熱的側面を抱いてX社へと転職した様子が語りから明らかとなった。

第3章 業務におけるアスピレーション構造

本章では、X社への転職後、タクシー運転手の業務の中でのアスピレーションにアプローチした。まず、加熱的側面から検討を行った結果、3つの要素が見出された。

第一に評価体制についてである。営業所における順位が可視化されている状況であり、かつ順位を意識し、できるだけ上に上がりたいという乗務員(G)の姿を指摘した。一方で、そのような評価体制について魅力的だと認知しつつも、頑張る人は頑張っ、自分は自分という、B自身を他乗務員とは線引きした姿勢が語りの中で見出された。

また、Cにとって、お金を稼ぐために働くだけでなく、乗務を通して得ることの出来る自身への学びや知識が、自分自身を高めるという加熱的な要素が「レベルアップ」という語りからも解釈できる。さらにこうした学びを乗務員同士でシェアしようという姿勢がCとFに共通して見られ、特にFには、「全体最適」という言葉を語りで使用しており、X社において乗務員全体で学びとして吸収する意識を共有していた背景も推測できる。

また、タクシー運転手の持つ職業的地位のイメージの低さも加熱的要素として提示したい。彼らは社会がみなすタクシー運転手の地位の低さを実感しながら、それを職業としている。個人の範囲内で考えるのではなく、業界全体という大きな枠組みで捉えていることが明らかとなった。

可視化される評価体制、乗務をただの仕事と捉えるだけでなく、知識や学びとして吸収する姿、社会における地位という3つの要素を加熱的なものとして見出した。それに対し、可視化される評価体制、事故という2つの冷却要素を見出した。

可視化される評価体制、とりわけ成績順位表というX社が提供するメリトクラティックな特徴は、加熱と冷却

の二面性が考えられる。成績順位が加熱要素として働いているGに対して、他の乗務員と比較されること、そして常に上位に位置している事実に対してDは冷却ぎみに作用していた。成績順位という他の乗務員との差を実感するような体制が整えられていたとしても、競争に意欲的になる者とそうでない者を区別化させている。

X社では、頑張った分だけ評価されるような給与体制が整っていたり、営業所内で前日の売り上げ成績が順位表として掲示されたりするような、各乗務員の能力とその評価が可視化されているという状況がある。そのような状況下で、より高い順位を目指して努力するGの姿とは対称的に、そういった組織のシステムを理解してはいるものの、自分は頑張ろうとは思わないというBもいた。Bは、「楽しければいい」「面白さ、楽しさを優先してるだけ」(B)と明確に語っていた。このことから、メリトクラティックな体制が整えられているとはいえ、上昇志向がないことを読み取ることができ、冷却的な姿勢もうかがえる。評価される頑張りは、各乗務員によって異なっており、日々の営業がもたらす自由さに依存されている。したがって、頑張った分だけ報酬として可視化される評価体制という組織のシステムではなく、Bはそのシステムを成り立たせている背景となっている個人レベルの働き方の自由さに加熱されているという、個人依存のアスピレーションという解釈可能性を提示した。

終章 業務におけるアスピレーション構造

竹内(1995)は、「加熱→選抜→冷却」という単線的なアスピレーションを手掛かりに日本のメリトクラシーを位置づけ、「縮小(クール・ダウン)」と「再加熱(リ・ウォームアップ)」が繰り返されることによって、人々を競争から降りないようにする構図を描き出した。それに対して本研究では、転職者、とりわけタクシー運転手という対象を設定した上で、そのアスピレーション構造についての検討を課題としてきた。

Bは前職でバーテンダーとしての限界を感じたことによって、いわばバーテンダーの業界から降りてX社へ転職していることが明らかになった。また、Dは、人間関係に疲弊してX社への転職を選択していることがわかった。DはBよりも競争的要素は弱いものの、両者は前職において冷却的なアスピレーションのもとX社へ転職しているように解釈できる。つまり、前職で少しでも上を目指そうという加熱的な野心よりも、「冷却(クール・アウト)」されて転職を選択していると考えられ

る。

X社への転職後、Bは、頑張りが明示化されるメリトクラティックな特徴をX社に見出しているものの、「僕はなんかそうやって、目一杯しゃかりきに頑張ろう」

(B)とは思わないという姿勢が語りの中で見出された。また、Dにおいては「1番をとらなきゃいけない」(D)状況を肯定的に捉えていない語りがみられた。このことから、BやDはX社での業務に対しても「冷却(クール・アウト)」的な立ち位置でいることが推測でき、X社における競争からも撤退しようとする姿勢が見受けられる。

このことから、竹内(1995)が示したような「縮小(クール・ダウン)」と「再加熱(リ・ウォームアップ)」が繰り返され、競争に意欲的であるようにBやDを解釈することは難しい。むしろ、荒川(2009)が示したような冷却メカニズムの変容、すなわち「縮小(クール・ダウン)」ではなく、競争そのものから撤退するような「冷却(クール・アウト)」に近い形で表れている。

しかし、本研究と荒川(2009)とでは調査対象が大きく異なっている。本研究では初期条件が同一でない集団、転職者のアスピレーション構造について取り扱ってきた。前職における経験や背景を踏まえると、同一でない初期条件をリセットする機能を持つとも言える制服の色分けという、X社の特有さがあった。しかし、給与や成績順位という数字で表れるものに対してのみ、加熱的にも冷却的にも作用していることが乗務員の語りからわかり、X社の特徴はもはや条件という前提を意味せず、かつその労働環境における結果を調査対象者たちは優先的に見ていると推測できる。

また、荒川(2009)は成績下位者に対して働く冷却メカニズムの変容について論じたが、本稿では、成績下位者ではなく、むしろ成績上位者であるDの語りを手掛かりとして、冷却メカニズムの変容に関する指摘が可能となる。業績主義的競争から降りてしまう成績下位者を描いた荒川(2009)の知見とは異なり、X社における成績上位者であるDにおいても競争への否定的姿勢を示すことが明らかとなり、大きく異なる点であることを主張したい。

以上のようなアスピレーション構造を支えているのは、X社という組織が示すメリトクラティックな特徴というより、その特徴を支える自由な働き方なのだ推測する。つまり、その自由な働き方によって現状に満足する者もいれば、自分で日々学びを得ながら成長していこうとする者の二極化を引き起こすのである。この見解は、

自由な働き方というタクシー運転手の職業的特性に着目したことにより得られたと言えるだろう。

Dに焦点を当てたとき、「自分のために走る」という個人依存的なアスピレーションが伺えるものの、1位であることからの責任感から競争に対して「冷却（クール・アウト）」的な姿勢も兼ねていることがわかる。ここで、「兼ねている」と示したのは、Dが競争から完全に降りていないためである。

D自身が1番になることよりも「自分のために走る」という考えが強いことが語りからも読み取れる。しかし、X社の調査を行った営業所において、Dがトップとも言えるほど高い順位に毎回位置づいているのが事実である。つまり、競争から完全に撤退させる、「冷却（クール・アウト）」されてはいないものの、競争に対して否定的なDが、上位に位置づいているという事実はかなり矛盾している。この興味深い矛盾をより詳細に分析することができなかったのは本稿の限界点であると捉えるが、竹内（1995）の示す「加熱→選抜→冷却」を越えたアスピレーション、そして荒川（2009）とは異なる、タクシー運転手への転職者という視座から論じることができたのは、本研究の意義として主張したい。

これまでのメリトクラシー議論では、選抜や競争に参加するかしないかのレベルではなく、選抜や競争があることが前提となって展開されてきたように見受けられる。また、そうした選抜が熱狂することによって、メリトクラシーに対する議論が活性化されてきた。それに対し、本研究では、メリトクラティックな特徴が可視化されている状態、すなわち競争を刺激されてもおかしくないような状態であっても、必ずしも競争に積極的にならない姿が描き出された。

竹内（1985）は、アスピレーションは向上心一般を指すのに対し、出世は特定化された向上心であると論じた（竹内, 1985, p.163）。メリトクラシー議論において、選抜や競争に対して少しでも高い位置を目指そうとする「アスピレーション」は果たしてアスピレーションの本質を指すのだろうか。今後の取り扱いに対して、慎重になる必要があるだろう。

3. 主要参考文献

天野郁夫, 1982, 『教育と選抜』 第一法規.
荒川葉, 2009, 『「夢追い型」進路形成の功罪—高校改革の社会学—』 東信堂.
荻谷剛彦, 1995, 『大衆教育社会のゆくえ』 中公新書.
中村高康, 2011, 『大衆化とメリトクラシー—教育選抜

をめぐる試験と推薦のパラドクス—』 東京大学出版会.
中村高康・藤田武志・有田伸編著, 2002, 『学歴・選抜・学校の比較社会学—教育からみる日本と韓国—』 東洋館出版社.

日本教育社会学会, 2018, 『教育社会学事典』 丸善出版株式会社, pp.600-602.

竹内洋, 1988, 『選抜社会—試験・昇進をめぐる<加熱>と<冷却>』 リクルート出版.

竹内洋, 1995, 『日本のメリトクラシー—構造と心性—』 東京大学出版会.

勅使川原真衣, 2022, 『『能力』の生きづらさをほぐす』 どの社, pp.36-40.

山口裕之, 2017, 『『大学改革』という病—学問の自由・財政基盤・競争主義から検証する—』 明石書店, pp.169-212.