

バーテンダーから「バーテンダー」へ ——カテゴリー内の移動とその意義——

From Bartender to “Bartender”:
Mobility within same category

関 駿平

Shumpei SEKI

This paper aims to examine the case in which mobility within the same occupational category statistically has important implications for an individual. This paper examines this case using the occupation of the bartender as a case study. This paper focuses on bartenders who experienced mobility from “casual” bar to “authentic” bar. In this paper, the careers of 26 bartenders were investigated. This paper analyzes a selection of that data, particularly the narratives of bartenders who experienced mobility within the same category. The results revealed that mobility within the same category could sometimes have different meanings in terms of individual subjectivity. Bartenders positioned their experiences in what they called “casual” bars primarily as a motivator or a starting point for their labor to authentic bars.

1. はじめに

G さん「東京駅のバーは、カジュアルなバーだったから」
調査者「一応職種としてはバーテンダーではあるんですよね？」
G さん「あの時は、バーテンダーのつもりだったんですよ。つもり」
(2022 年 2 月 18 日 G さん聞き取り)

上記は、後述するインフォーマントの語りである。本稿の目的は、バーテンダーという職業を事例に、統計上では同じ職業カテゴリー内での転職が、個人において重要な意味づけを持つケースを検討することである。具体的には、26 名の「バーテンダー」のキャリアに関するインタビュー調査からデータを抜粋し、分析することによってこれを検討する。

社会学が行ってきたキャリアに関する学問的アプローチには 2 つの大きな流れがある。E.C. Hughes の定義によれば社会学における「キャリア」とは、広義の現代的な意味でのキャリアを指しており、人生の過程の中でも特に、仕事をする部分を意味する概念であり (Hughes 1997: 389)、職業研究において用いられてきた。キャリアに関する社会学研究は、「職業人がその職業体系において、一つの地位から他の地位へと移動する一定のシーケンス」(Becker 1963=2011: 21) をあきらかにすることによって、「移動を左右する諸原因」(Becker 1963=2011: 21) を特定してきた。J. Van

Maanenによるとこのようなキャリアに関する研究は、個人が自身のキャリアに対して持つ主観的な理解と評価に着目する「Internal perspective」と、個人の社会属性のようなキャリアにおける客観的な指標に着目する「External perspective」に大きく分けられ、両者は一致しないことが多いという (Van Maanen 1977)。本稿でも上記のような、キャリアに関する2つの視点の間で異なる認識を問うこととなる。具体的には、「External perspective」では同じカテゴリー内の微細な移動と分類されうる現象が、「Internal perspective」においては重要な移動となる可能性がある場合について、本稿では問題提起を行いたい。本稿が対象とするのは端的に述べるとバーテンダーから「バーテンダー」になった人々である (この分類については詳述する)。これを社会構造や個人的な属性から見ると (「External perspective」)、その変化 (移動) は統計分類としては変わらず、何らかの地位達成や収入の増加が見込まれるものではないように見えるかもしれない。

しかし、これらが行為者にとって意味のある実践であるとすれば、行為者の主観的分析と、行動の解釈を可能にする調査によってその意義を明らかにすることができるだろう。キャリアの「Internal perspective」に関しては国内外に多くの研究蓄積があり、それらは主に質的な手法と結びついてきた。人間の主体的立場を強調する数々のキャリア研究 (Schein 1978=1991; Clausen 1986=2000; Bertaux 1978=2003; Giele and Elder (ed) 1998=2003) は、辻によって「ライフコース学派」(辻 2007: 11) と位置付けられ、辻はその特徴を「行為論的立場」と、キャリアを「狭く仕事や職業の問題としてではなく、家族生活や居住・地域生活領域をも含む概念へと拡張している」点に見出している (辻 2007: 11)。日本におけるキャリア研究にも、キャリアを「手段的・機能的側面と全体的・人間的側面の矛盾の統一体」(辻 2007: 10) として解釈し、「行為論的、主体論的立場」(辻 2007: 4) によって人々の生活史を聞き取ることで「自分自身の希望や欲求を最大限に実現」(辻 2007: 5) しようとする労働者のキャリアとその実践を明らかにしてきた研究がある。例えばアニメーターや寿司屋、看護師やバンドマンといった各々の労働文化に紐づく独自の規範に着目し「External perspective」では理解しきれない、人々のキャリア上での選択や行動の意義を明らかにしてきた研究があげられるだろう (勝原 2013; 王 2015; 松永・永田 2017; 野村 2019)。

しかし、上記にあげてきたキャリアに関する「Internal perspective」の研究群では、統計などで用いられる広義の職業カテゴリーがしばしば転用され、労働者の中で主観的に作り上げられる、細分化されたカテゴリーを見逃す傾向があった。このようなカテゴリーの転用は、カテゴリー自体が主体によって主観的に創られるという側面とその意義を捨象してしまう。例えば、広義のカテゴリーを転用すると「(広義の) バーテンダーという職業カテゴリーに含まれている人々がなぜその職業を選択するか」ということしか問いにすることができないのである。A. Strauss が述べているように、文化 (社会的世界) はその分業や制度を発展させていくにつれてサブカテゴリーへと分かれていく (Strauss 1978)。広義の職業カテゴリーの転用は文化の複雑性を捨て去り、下記のバーテンダーの事例に確認していくような、細分化された職業カテゴリー間で行われる転職とその特殊な文脈がそもそも考察の範疇として浮かび上がってこない。本稿はバーテンダーを事例に、「External perspective」では同カテゴリー内の移動において、特殊な意味づけが付与されるケースをその要因とともに検討することで、一部の職業のキャリアにおいてこの移動が重要であることを主張する。

2. 本稿におけるバーテンダーの概要と位置付け

本稿がバーテンダーという職業を取り上げる意図は以下のようなバーテンダーという職業カテゴリーの性質と関連している。それはつまりバーテンダーという職業カテゴリーは、内部のカテゴリー間での実態や当事者による位置付けに大きな差が確認できる職業であり、カテゴリー内の移動が労働者の主観的な位置付けにおいて重要な意味を持つことが推定できるのである。以下にバーテンダーをめぐる基本情報を示すことで、この意図を明確にしていきたい。

(1) 統計から見るバーテンダー

総務省による日本標準職業分類ではバーテンダーは「飲食店」分類の中で「バー、キャバレー、ナイトクラブ」に分類され、「バー・キャバレー・ナイトクラブ・その他客に飲食させる場所において、主として酒又は酒類と酒類以外の飲料を混合・調整して、客の飲用に供する調酒の仕事に従事するもの」として定義されている（総務省統計局 2015）。厚生労働省の職業分類では、バーテンダーは「サービス」の職業、なかでも「飲食物調理」の職業として分類され、「バー・クラブなど客に飲食させる場所において、主として、酒または酒類と酒類以外の飲料とを混合・調整して、客の飲用に供する仕事に従事するもの」を指す（労働政策研究・研修機構 2011: 229）。

厚生労働省の職業情報提供サイト「jobtag」では、バーテンダーは全国に7520人おり、平均労働時間は月168時間、平均年収は332.9万円、平均年齢は44.1歳、学歴は高卒（59.5%）大卒（36.5%）専門卒（25.7%）が多いと紹介されている⁽¹⁾（厚生労働省 2022）。主なキャリアとしては、「各種学校でバーテンダーの勉強をしてから就職する方法」「ホテルに就職後、さまざまな仕事を経験してからバーテンダーの道に進む方法」「バーなどに勤務しながら経験を積む方法」などがあり、就業形態としては主に「自営、フリーランス」（65.5%）「正規の職員、従業員」（14.5%）「アルバイト（学生以外）」（14.5%）が多い（厚生労働省 2022）。

バーテンダーは、弁護士や医師などと異なり、その職業に就くための必須の公的資格が存在しない。関連する資格としてソムリエや、日本バーテンダー協会が認定する「バーテンダー呼称技能検定」などの資格は存在するが、日本においてバーテンダー労働に不可欠な資格は存在しない。つまり、広義のバーテンダーであれば誰でも、いつでも名乗ることができるのである。

(2) 「オーセンティック」と「カジュアル」

ここまで述べるとバーテンダーは、誰にでもできる職業のように思われるかもしれない。しかし、このような実情とは裏腹に、現在バーテンダーという職業には、専門性の高い職人労働としての注目が集まっている。その注目の背景には21世紀初頭から、都市において消費を中心とした発展が推し進められたことが背景にある（Zukin 1998; Ocejo 2017 など）。R. Ocejoによると消費を中心とした都市政策やジェントリフィケーションに伴って、高尚なものから低俗なものまで幅広い製品やジャンルを消費する文化的雑食性を持った都市住民が生活スタイル拡充のために様々な消費文化を求めるようになり、バーのような飲酒文化にも注目が集まっていったという（Ocejo 2017: 5）。それに伴い、バーテンダーのような、これまで社会的な地位が低いとされてきた古いサービス業、肉体労働、小売業が都市の「クール」（Ocejo 2017: xx）な労働として再評価を受けることになり、広い学歴や社会的属性の人々が職業選択として選び取る現象が発生しているのである⁽²⁾。

日本においても、バーテンダーという職業が脚光を浴びている状況を確認することができる。近年、厚生労働省によって選定される、卓越した技能者の表彰である「現代の名工」に岸久（2008年）が初めて選定されてから、上田和男（2014年）、早川恵一（2019年）、井山計一（2020年）、上野秀嗣（2021年）など、さまざまなバーテンダーが選定されるようになった（厚生労働省 2021a）。これらを見ても、バーテンダーという職業は比較的近年にかけて職人的、専門的職業としての地位を獲得してきたといえるだろう。

例えば、2021年に「現代の名工」を受賞した上野秀嗣の受賞理由は以下のように記されている。

日本の伝統的技術を会得し、独自の卓越した技能へと昇華している。材料を短時間で混ぜ合わせ空気を含ませ柔らかく滑らかな味わいに仕上げるシェークと、氷に負担をかけず調合するステアの技術に優れている。（中略）日本独自の技術・バー文化を海外に向け発信し続けている（厚生労働省 2021b: 31）

上記のように、カクテルを作る技術に対する高い専門性が国内外を問わず注目されていることがわかる。

このような高い専門性を持つバーは国内では「オーセンティックバー」と呼ばれる。海外からはときに「ジャパニーズバーテンディング」（木村編 2016: 56）と呼ばれることもある。オーセンティックバーには明確な定義づけがあまり確認できないが⁽³⁾、以下のような特徴を併せ持つバーを、人はオーセンティックバーと呼ぶことが多い。オーセンティックバーは、バーカウンターを中心に営業が行われ、洋酒を中心にドリンクを提供する場所である。バーテンダーは洋酒に関する高い技術と知識を用いてドリンクを作成しつつ、客と会話などを行う。遊戯や、異性による接待行為を有するバーはオーセンティックバーとは呼ばれない。

オーセンティックバーの基本情報を知ることは難しいが、日本最大のオーセンティックバー組織である日本バーテンダー協会の資料からその一端をたどることができる⁽⁴⁾（日本バーテンダー協会 2021: 26）。2021年時点での日本バーテンダー協会の会員は1874名在籍しており、うち男性は1592名（85%）、女性は282名（15%）である（日本バーテンダー協会 2021: 26）。日本バーテンダー協会は2021年時点で全国8つの支部に分かれているが、圧倒的多数の会員数を誇るのは「関東広域」支部の670名（35.8%）である（日本バーテンダー協会 2021: 26）。年齢層は20代～90代まで幅広く数え、多いのは40代（628名／33.5%）、30代（424名／22.6%）、50代（410名／21.9%）である（日本バーテンダー協会 2021: 26）。

その一方で（最初に引用した語りにあるように）オーセンティックバーのバーテンダーが、オーセンティックバーと対比する形で「カジュアル」と表現するバーが多く確認できることも、本稿において重要な現象となっている。バーカウンターを店内に備えているという意味での広義の「バー」は現在、多種多様に専門分化するに至っている。それは、酒の種類の専門化（例えばワインバーなど）というだけではない。そこでは、エンターテインメントを売りにする「バー」（例えばガールズバー・ダーツバーなど）も多数存在しており、オーセンティックバーのバーテンダーはこれらを総じて「カジュアル」と表現することがある。そして、そこで酒を作る人々は、統計上では（オーセンティックバーと同じく）バーテンダーと分類される。以上の背景から、オーセンティックバーにおける「バーテンダー」とは裏腹に、酒を作ることに高い専門性が求められずともバーテンダーとなれる現状があり、それらが同じ統計カテゴリーに含まれていることが推察されよう。

オーセンティックバーとカジュアルなバーとの差を象徴する点として、以下のような記述が確認できる。2020年より日本を襲った新型コロナウイルスに際して、盛り場における飲食店が「夜の街」とメディア上でカテゴライズされるようになった。その中で、日本バーテンダー協会や付随する組織が「日本オーセンティックバー連盟」を設立し、オーセンティックバーが「接待を伴うバーとしてガールズバー等と横並びにカテゴライズ」されるのではなく、接待や遊具を伴わないような「プロフェッショナルのバーテンダー」を有するバーとして分類されることを希望する声明が発表された（カクテル文化振興会・BarTimes 2021）。

上記のように、オーセンティックバーがカジュアルなバーとは異なることを主張する声がある。上記のような事実を合わせて踏まえても、バーテンダーという大きなカテゴリーの中に、様々な営業形態が包括されており、特にオーセンティックバーとカジュアルなバーを分けようとする動きが確認できる。

実際に差があり、そして分けようとする動きが確認できる2つのカテゴリーは、一見そのキャリアにおいて全く交わらないように見えるかもしれない。しかし、それとは裏腹に（詳しくは後述するが）個人の間でカジュアルなバーとオーセンティックバーを両方経験してきたキャリアを持つバーテンダーが少なからず存在する。ここに、改めて本稿においてオーセンティックバーのバーテンダーを取り上げる意味が浮かび上がってくる。つまり、そこでは何らかの労働者の主観的な位置付けがそれを可能にしていることが推察されよう。

(3) 「バーテンダー」の労働環境

「External perspective」として（その労働に思い入れや主観的な意味づけがなくても）単に労働環境や条件によって、オーセンティックバーが選択されることも考えられるかもしれない。しかし、オーセンティックバーにおける「バーテンダー」は、経済的条件などの労働条件の水準の高さによって選ばれる職業とは言い難い⁽⁵⁾。その雇用形態は、ほとんどが正社員での雇用で、賃金は手取り15万円程度から高くても20万円弱から始まる。彼らは「バーテンダー」として雇われている間は賃金が大幅に上昇することはなく、上昇したとしても手取り20万円台半ばまでしか上がらない。独立すれば売りに応じてある程度の収入が見込めるが、オーセンティックバーにおいて「バーテンダー」が独立するまでには長い年月を要する。インタビュー時に独立していた12名の「バーテンダー」は、独立するまでに平均11.2年の年月をオーセンティックバーでの研鑽に費やしていた。この情報だけでもオーセンティックバーのバーテンダーが、経済的な条件で働いているとは言い難いと推察できる。前述した広義のバーテンダーカテゴリーの労働情報と比べると、むしろ単純な労働条件としては良い部類には入らない。

「バーテンダー」の仕事は過酷だ。早い者は昼過ぎに出勤し、夕方～夜の開店に備え、仕込みの作業を行う。開店をしてからは深夜まで働き、朝方に自宅に帰宅する。勤務の間はほとんど立ちっぱなしで、途中休憩が取れることはない。店舗内の人員にもよるが、基本的に休みは週に1日取れるかどうかかわからない。仕事の前後には、技術の鍛錬や他店に「勉強」として酒を飲みに行く者も少なくない。

このような労働環境と労働情報を踏まえると、オーセンティックバーのバーテンダーという職業は、経済合理性や労働内容の手軽さで選択されるとは考えにくく、むしろ労働者の主観的な意味づけによって、積極的に選択される職業であることがわかる。H.S. Beckerがキャリア研究の価値を、必ずしも（一般的な意味で）「成功」している人々のキャリアに限らず、経歴の多様な類型を明らかにし

そこにある人々の選択や原因を明らかにすることにある (Becker 1963=2011: 21) とし、尾高邦雄が職業労働の要素を生計のためだけでなく個性の発揮や役割の実現に求めたように (尾高 1953: 14)、個人の主観的な意味づけに着目する本稿の社会学的研究としての問いと価値は、「バーテンダー」のような労働を分析するからこそ浮かび上がるだろう。

このような狙いの上でバーテンダーという職業を取り上げることにより、広義には同カテゴリー内で起こる移動に着目し、それらが時に当事者の間では重要な意味づけとなることが明らかになり、その要因について考察することを可能にするのである。

3. 調査概要

以上のような問題意識から本稿では、2018年12月～2021年6月の間に26名のバーテンダーに対し、1名につき2時間程度のインタビューを行った。インタビューでは、主にキャリアの経緯とその詳細について半構造化した質問項目を設定した。インタビュー場所はインフォーマント各々の都合に合わせて、勤め先の店舗、店舗近隣の喫茶店、他店舗のバーなどで話を伺った。本論文の対象設定に関しては、前記したようなオーセンティックバーの特徴を併せ持つバーの中から、調査時点で勤務するバーテンダーにインタビュー依頼を行った。

本稿においてインタビューを用いた調査・分析を行う意図について言及する。前述したように、バーテンダーというカテゴリー内の移動に焦点を当てる本稿の問題設定においては、被調査者のキャリア過程における主観的な意味づけや、公表されない独自の参入過程についてのデータが必要となる。以上のような意義において、インタビュー調査は本稿の問題意識に即した調査方法と位置付けることができる。

調査概要について述べる。本稿のインフォーマントの基本情報は以下の図の通りである。表-1における分類に関して補足したい。「店舗位置」とは、インタビュー実施時にインフォーマントが所属する店舗が位置する街を指す。表にも示した通り、本稿のインフォーマントは全て東京都心地域でオーセンティックバーに従事している人々である。「店舗規模」は、インタビューを行った時点で所属している店舗の規模を指す。分類については、調査後に、これらを便宜的に小規模 (10席以内) 中規模 (11～24席) 大規模 (25席以上) に分類した。席数はテーブルとカウンターを合わせた数としてカウントしている。「立場」とは、店舗内でのバーテンダーの立場を指す。「オーナーバーテンダー」は経営者／バーテンダーを兼任している場合、「ヘッドバーテンダー」とは店舗内でバーテンダーとして長にあたるが、経営主体はホテルなど別にあるという場合、「バーテンダー」とは雇われているバーテンダーを指す。「ABへの入職」とは、オーセンティックバーでの勤務を開始した西暦を指す。

本稿におけるインフォーマントが男性に偏っている (男性22名／女性4名) 事実に関しても言及しておきたい。端的に述べると、オーセンティックバーにおけるバーテンダーには女性が少ない。特に、近年では女性のバーテンダーも登場し活躍しているが、現状ではまだ男性の比率が高いのが現状である (前述した日本バーテンダー協会の分布にもそれは現れている)。本稿のインフォーマントにおける男女比は、現代のオーセンティックバーにおけるバーテンダーの男女比と遠いものではないと判断した。

表-1 本稿におけるインフォーマントリスト

仮名	性別	店舗位置	店舗規模	立場	生年	ABへの入職	学歴
A	男性	六本木(港区)	小規模	オーナーバーテンダー	1964	1984	高卒
B	男性	六本木(港区)	中規模	オーナーバーテンダー	1962	1982	専門卒
C	男性	六本木(港区)	中規模	バーテンダー	1980	2004	高卒
D	男性	六本木(港区)	中規模	バーテンダー	1968	1989	大卒
E	男性	恵比寿(渋谷区)	小規模	オーナーバーテンダー	1980	2005	大卒
F	女性	恵比寿(渋谷区)	小規模	バーテンダー	1980	2003	大卒
G	男性	銀座(中央区)	大規模	バーテンダー	1986	2016	専門卒
H	男性	恵比寿(渋谷区)	中規模	オーナーバーテンダー	1973	1992	専門卒
I	男性	恵比寿(渋谷区)	中規模	バーテンダー	1987	2006	専門卒
J	男性	日本橋(中央区)	大規模	ヘッドバーテンダー	1982	2010	高卒
K	男性	虎ノ門(港区)	大規模	ヘッドバーテンダー	1987	2010	専門卒
L	女性	代官山(渋谷区)	中規模	オーナーバーテンダー	1988	2008	専門卒
M	男性	池袋(豊島区)	中規模	オーナーバーテンダー	1981	2005	大卒
N	女性	銀座(中央区)	小規模	ヘッドバーテンダー	1988	2011	専門卒
O	男性	虎ノ門(港区)	大規模	ヘッドバーテンダー	1982	2006	大卒・専門卒
P	男性	銀座(中央区)	大規模	オーナーバーテンダー	1972	1997	高卒
Q	男性	銀座(中央区)	大規模	バーテンダー	1993	2019	高卒
R	男性	銀座(中央区)	大規模	バーテンダー	1989	2013	専門卒
S	男性	銀座(中央区)	大規模	オーナーバーテンダー	1971	1991	専門卒
T	男性	銀座(中央区)	中規模	オーナーバーテンダー	1976	2002	高卒
U	男性	銀座(中央区)	中規模	オーナーバーテンダー	1977	1997	高卒
V	男性	向島(墨田区)	中規模	オーナーバーテンダー	1966	1994	専門卒
W	男性	麻布十番(港区)	小規模	オーナーバーテンダー	1976	2004	大卒
X	男性	銀座(中央区)	大規模	バーテンダー	1983	2007	大卒
Y	女性	銀座(中央区)	大規模	バーテンダー	1989	2012	大卒
Z	男性	銀座(中央区)	中規模	ヘッドバーテンダー	1985	2009	高卒

4. バーテンダーと「バーテンダー」

調査全体のうち、カジュアルなバーからオーセンティックバーへ移動を経験したインフォーマントは26名中11名(ADEFGMNQTUWX)確認できた。これらのインフォーマントは、カジュアルなバーでの経験を踏まえて、オーセンティックバーへの移動を能動的に志向し、(調査時点において)オーセンティックバーで「バーテンダー」として活躍している人々である。本稿では、以下に11名の中から4名のバーテンダーとしてのキャリアを抜粋し取り上げる⁽⁶⁾。そしてインタビューの中でも、バーテンダーから「バーテンダー」への移行に関するインタビュー内容を列挙し、分析していきたい。

(1) Dさん:「バーテンダーでもなんでもない」から「バーテンダー」へ

Dさんは20歳のとき、横浜（神奈川県）で大学生として学生生活を行いながらお金のためにガールズバーでアルバイトとして働いていた。その中で偶然オーセンティックバーのバーテンダーに出会う。まず、Dさんは当時働いていたバーについて以下のように語る。

バーって幅が広いじゃないですか。ピンキリで。これもバーなの？っていうのもあればオーセンティックバーもあって。学生だったことと、場所（横浜）も関係があって、最初はこういうバー（オーセンティックバー）じゃなくて、女性がいたんですよ。今でいうガールズバーみたいな。横に座らず対面に座るんですけど、女性がお客さんの相手をする、規模も大きなバーでした。（中略）やり方がえぐいんですよ。派手にグラスにフルーツとか盛っちゃったりして。時代が時代でした。もう、バーテンダーでもなんでもないです（2020年9月15日Dさん聞き取り）⁽⁷⁾

言うまでもなく、Dさんの語りはオーセンティックバーの「バーテンダー」として勤めている調査時点での語りである。そのDさんから見て、以前働いていたバーは「バーテンダーでもなんでもない」仕事をしていたという位置付けになる。この時のDさんの仕事は、女性と過ごす客のもとに、作った酒や食事を運ぶ仕事であった。Dさんはこの時、大学生としてお金のためにアルバイトをしていたため、バーテンダーという職業に対して強い思い入れを持っていなかった。しかし、そんなDさんがガールズバーのバーテンダーから「バーテンダー」へ、移動の動機付けを得たのは以下のようなきっかけからだった。

たまたま、そのお店があった近くには色々なバーがあったんですね。そこにはちゃんとしたバー（オーセンティックバー）もあって。そういう人たちも（ガールズバーの店舗に）飲みに来たりしていたんです。それでそういう人たちと出会う機会がありました。そこから自分の中で飲みに行くようになりました。当時働いていたところはちゃんとしたバーじゃないんですけど、そこから（オーセンティックバーに）飲みに行くようになって「あ、バーってかっこいいんだな。かっこいい世界だな」というのを知りました（2020年9月15日Dさん聞き取り）

このようにDさんは、大学生でお金を得るために始めたアルバイトとしてのカジュアルなバーで、たまたま「バーテンダー」と出会うことで、その職業に魅せられていく。Dさんはその後、オーセンティックバーに客として足を運びつつ、同じくガールズバーのようなバーでアルバイトをしながら、横浜のオーセンティックバーで働き始める。その後Dさんは大学生活を終えて、卒業時に商社への内定が決まっていたものの、その内定を辞退し横浜のオーセンティックバーで「バーテンダー」としての道を選ぶことになった。Dさんにとってバーテンダーの仕事は「大学生活のお金稼ぎ」から、生涯をかけて働く仕事へと変貌したのである。その後Dさんは、数々の店舗での勤務を経て、調査時点で30年以上、「バーテンダー」としてカウンターに立っている。

(2) Gさん:「やっぱり『バーテンダー』をやりたい」

東京出身のGさんは、もともとバーテンダーとは全く関わりのない人生を送っていた。Gさんは役者を目指し、都内で演劇の専門学校を卒業した。その後は、役者としての活動や、バンド活動をし

ながらフリーターをして生計を立てていた。その中で、25歳の時に働いていたアルバイト先の上司が、バー愛好家だったことがきっかけでバーに出会った。アルバイトの勤務終わりに、初めて上司に連れて行ってもらったバーの景色をGさんは以下のように振り返っている。

当時、初めてバーに行って。オーセンティックバーでした。色々なバーを見てきた今思えば、普通のオーセンティックバーだったんですが。当時の僕にはとても魅力的に見えました（2020年12月28日Gさん聞き取り）

Gさんは当時、カクテルやウイスキーなど全く知らない状態で、「居酒屋でビールとハイボールしか飲んだことない若造」だったという（2020年12月28日Gさん聞き取り）。そのなかで見た店内の様子に魅せられ、Gさんはオーセンティックバーに惹きつけられる。

1杯目ギムレット、2杯目サイドカー、3杯目おすすめのモルト。世間話とかすごいスマートにしているのを隣で見て「かっこいいこれ、なんだこの関係性」って思って。当時のニュースの流行りの事件の話とかをしているわけですよ。かっこいいあつていうのを覚えています。その上司に相談して「バーテンダーやりたいんです」って言ったら、銀座のとあるバーに連れて行ってきて、そこを紹介してくれたんですよ。上司の方が他の行きつけの銀座のバーがあつて連れて行ってきて「どっか雇ってくれるお店ないか」って聞いてくれて（2020年12月28日Gさん聞き取り）

これをきっかけにGさんは26歳のとき、オーセンティックバーでの労働を目指して銀座で「バーテンダー」の仕事を探すことになった。銀座のオーセンティックバーに客として出入りしていた上司から銀座のバーを紹介してもらい、そこで客として頻繁に通いながら「バーテンダー」に「銀座のバーをどこか紹介してもらえないか」と直談判をしていたという。Gさんはこの時点からオーセンティックバーでの労働を望んでいた。

最初からもう、銀座で働きたいってずっと思ってたんですよ。もう、バーの世界のことを知らなさすぎて、バーといえば銀座でしょみたいな。そのイメージしかなかったんですよ。どうせやるならもう、一番一流のところに行ってやろうって（2020年12月28日Gさん聞き取り）

しかし、Gさんはこの時点で銀座で働くことは叶わなかった。そこには2つの障壁があった。1点目は、オーセンティックバーとしての雇用のハードルの高さにあったのだという。基本的にオーセンティックバーで「バーテンダー」をするということは、少なくとも数年働くことが前提となる。その点において、長く続かない要素のある人材はなかなか雇ってもらえない。Gさんは、その時を以下のように振り返っている。

（銀座の店に）しつこく通ってたんですけど、相手のバーテンダーの人には見透かされていたんでしょうね。「こいつどっか紹介しても続かないだろうなあ」と思われていた。結局紹介もしてくれず、雇ってもらえずでした（2020年12月28日Gさん聞き取り）

2点目はオーセンティックバー自体が、従業員を雇う余裕を持っていないことに関係している。オーセンティックバーはそもそも規模が大きい店舗が多いため、「バーテンダー」も最低限で運用することとなる。本稿の区分であれば、小規模店舗は1～2名、中規模店舗は2～3名、大規模であれば4名以上の「バーテンダー」で運営される。このような状況の中で「そのときに人員を募集しているバー」を探すのは、雇用機会としてハードルの高さに直結している。

このような背景から、Gさんは上司から紹介されたオーセンティックバーを通して銀座でオーセンティックバーの雇用を得ることができなかった。そこでGさんは、仕方なく求人広告から探した、八重洲（東京駅周辺）の大規模でカジュアルなバーに就職することになった。八重洲のバーではアルバイトとして4年間勤務し、30歳まで働いた。このときに働いていたバーはカジュアルなバーだったので基本的な店の業務しか教えてもらえず、オーセンティックバーで行われているようなウイスキーやカクテルの勉強は教えてもらえなかったという（2020年12月28日Gさん聞き取り）。その代わり、Gさんは労働時間外にドリンク作成の知識や技術を自己学習で取り組んだ。

その後30歳のとき、働いていた店舗の改装で3ヶ月間働けなくなったタイミングで、会社からグループ先の居酒屋で働くように勧められた。Gさんは「そこで、やっぱり『バーテンダー』をやりたいと思って。改めて「もう一回ちゃんとやろう」と思って銀座の店を探し始め」た（2020年12月28日Gさん聞き取り）。

そこでGさんが活用したのが、4年間の八重洲の勤務の間にGさんが独自に構築していた人的ネットワークである。Gさんは、自身のバーテンダーとしての勉強のために、客として銀座のオーセンティックバーへ頻繁に飲みに行っていた。そこで通っていた店からの紹介で、銀座のオーセンティックバーに面接の機会を設けてもらうこととなる。そこでGさんは面接を経てオーセンティックバーで勤めることとなった。再掲となるが、Gさんは八重洲で働いていたバーと、銀座のバーの違いを以下のように振り返っている。

Gさん「東京駅のバーは、カジュアルなバーだったから。」

調査者「一応職種としてはバーテンダーではあるんですよね？」

Gさん「あの時は、バーテンダーのつもりだったんですよ。つもり。」

（2022年2月18日Gさん聞き取り）

(3) Tさん：「自分の存在価値」のために

長崎県出身のTさんは、愛知県で大学生活を送っていた。それまでは全くバーに関わることのない生活を送っていたが、大学生在籍中に同じ大学に在籍する友人からバーのアルバイトの勧誘を受ける。その友人はバーでアルバイトをしており、アルバイトの退職に際して、後釜にTさんを指名したのだという。そこで働いたバーはカジュアルなバーだったとTさんは振り返りつつも、そこでの労働で出会ったバーテンダーに憧れを持った。

パブレストランみたいなバーだったのね。70席くらいの店で。そこにいた先輩がかっこよくて「ああ、バーテンダーになりたいな」って。きっかけはその先輩だよ（2021年5月19日Tさん聞き取り）

そこでTさんはそのままバーテンダーを志すために大学を中退し、その店を持つ企業で26歳まで働くことになった。その当時は現在勤めているような、オーセンティックなバーへの意識はあまりなかったという。26歳になるまでに企業内の系列店を7店舗ほど渡り歩き、一時期は店長を任されるようになったが、会社の経営が傾いたことをきっかけに、自分の存在価値に疑問を抱き、バーテンダーという職業を改めて考え直すことになった。

自分の存在価値がなくなってきたから、ちょっとなんか辞めようかなみたいな。そのときに、もともと日本一の街って銀座って聞いてたから、それで車を売って資金つくって、それでいろんなお店、とりあえず回ったんだよね（2021年5月19日Tさん聞き取り）

この時、バーテンダーとしての価値を見直したTさんはバーテンダーとして日本一と名高い、オーセンティックバーが集まる銀座に足を運ぶことにした。複数の店舗に客として足を運ぶ中で最も魅力を持った店に電話をかけ、その店で働きたい旨を直談判した。結果、雇用の機会を得て銀座のオーセンティックバーで働くこととなったのだという。こうして働いたTさんは当時から、これまで働いていた愛知県のバーと、銀座のオーセンティックバーは全く異なるものだったと振り返っている。

簡単に言うと、レベルが違う。（愛知には）文化がないから。カクテル文化が。文化っていうのはやっぱり、ずっとみんなで飲み続けたいといけないでしょ。例えば、サイドカーだったらサイドカー、マティーニだったらマティーニって。そういう人たちが少なかったのね、愛知には。そうすると文化ができないじゃない。今はもう、そういう文化がだいぶあるけど、やっぱり銀座っていう街はずっとカクテルが飲まれてきた文化があるから（2021年5月19日Tさん聞き取り）

その後Tさんは「カクテル文化」が根付く銀座のオーセンティックバーでの5年間の修行を経て、同じく銀座に自らの店をオープンさせている。

(4) Xさん：「自分は『バーテンダー』やりたいと思ってここに来ているのに」

Xさんは埼玉県の大学に在学中、高校生から通っていたダーツバーでアルバイトをしており、そのアルバイト労働から「バーテンダー」に惹かれたきっかけがあった。

ちょうど20になるかならないかくらいのときにダーツバーでアルバイトをしていたことがありまして。とはいってもシェイカーを振るとかそういう仕事はなくて。ちょっと焼酎の水割りを作るとか、皆さんのダーツの相手するとか、その程度の仕事だったんです。（中略）そこで（ダーツの）お店対抗試合があって。そこで「バーテンダー」がしっかりいらっしゃるバーもあったんですよ。そこで初めて「バーテンダー」っていうのを見たんですね。酒もバーっと並んで。その時になろうと思っていたわけではないですけど、憧れみたいなのは抱いていたのかなって（2021年5月28日Xさん聞き取り）

そこでXさんは、オーセンティックバーでの憧れを抱いたことをきっかけに、「とりあえずオーセンティックバーで働いてみよう」（2021年5月28日Xさん聞き取り）と思い、ホテルに付属しているオーセンティックバーのフロアのアルバイトを行い、大学生活を過ごした。大学生活が終わる頃、

そのホテルのバーからいくつかの仕事の紹介を受けたが、それらは「バーテンダー」としての仕事ではなかった。その話を聞いた X さんは、「せっかく『バーテンダー』いいなと思い始めたのに、バーテンダーやらないは嫌だなと思って」（2021年5月28日 X さん聞き取り）その話を断り、自分で求人広告雑誌を使って求人を探し始めた。

しかし、オーセンティックバーの募集は当時雑誌では全く掲載されていなかったもので、数少ない掲載されているオーセンティックバーに、数百人という公募が集まる状態だったと X さんは振り返っている（2021年5月28日 X さん聞き取り）。このような事情が重なり、求人広告雑誌の求人によってオーセンティックバーで働くことは叶わなかった。そこで、選択肢を仕方なく広げた結果、新宿のカフェバーで働くことになった。この時から X さんはオーセンティックバーでバーテンダーとして働くことを考えていた。

そのときは「バーテンダー」になりたいって思っていました。なので、ちゃんとしたオーセンティックバーに行きたかったんです。ですけど、全然募集ないし、ツテもないので、とりあえず「バーと名のつくところ」でいいやって（2021年5月28日 X さん聞き取り）

しかし、X さんはカフェバーの仕事に対して満足できなくなる。その店舗で働く仕事は X さんが働きたい「バーテンダー」の仕事とはかけ離れていた。

カフェバーは結構大きい路面の店で。お客さんがお酒を飲み、バーに来てるっていう感覚じゃないんですね。そうなので、こっちも味見さえしなくなっちゃう。なので材料入れて、何入ってるか関係なくシェイクしちゃう。作業としてやってたんですね。でも、作業としてバーテンダーさせてもらえるのははじめてだったので、楽しかったんですよ。でも1年半くらい経って、大学も卒業してますし、自分も「バーテンダー」ちゃんとやりたいって思ってるし、こんなんでいいのかなと思って。自分は「バーテンダー」やりたいと思ってここに来ているのにこんなじゃダメだなと思って（2021年5月28日 X さん聞き取り）

上記のような仕事は前述したような、技術に関する高い専門性を持つ「バーテンダー」なら考えられない仕事内容である。例えば、ある教則本では「バーテンダー」が客との会話から好みを引き出し、その好みに合わせてカクテルを微細に調整する重要性が示唆されている（花崎・山崎 1995）。その後オーセンティックバーで働くこととなる X さんが振り返る限りにおいてもカフェバーでの仕事内容は、このような仕事とはかけ離れたものだった。

このような経緯から X さんはカフェバーから、改めてオーセンティックバーへの入職を志すこととなった。X さんは、偶然立ち寄った本屋でバーを特集する情報誌を発見し、とある銀座のオーセンティックバーが気になりになっていた。しかし、X さんにはその店で働くための情報ネットワークがなかった。そこで G さんと同じように、実際に自らが客として足を運ぶことで、銀座の店を紹介してもらえることとなり、正社員として銀座のオーセンティックバーでのキャリアをスタートさせることとなった。そこから調査時点に至るまで10年以上、X さんはその銀座の店舗での勤務を続け、「バーテンダー」としての腕を磨いている。

(5) 考察

以上のような形で、バーテンダーから「バーテンダー」への移動を経験した人々の語りを列挙してきた。ここで結論に入る前に事例のまとめとして考察を行いたい。本稿において重要な論点は、カジュアルなバーからオーセンティックバーへの移動が人々にとってどのような意味づけにあるかという点である。それは大きくは2点指摘できよう。

まず1点目にカジュアルなバーは、オーセンティックバーへの動機付けの機会として機能する。象徴的な事例としては、DさんやTさんがそれに当たる。無論、彼らの動機付けへの意味は細かく述べると差異がある。たとえば、Dさんの場合は、オーセンティックバーのバーテンダーに出会ったことが大きく、直接的な「オーセンティックバー」への動機付けに繋がった。Tさんの場合は「オーセンティックバー」というよりは「バーテンダー」としての自らのさらなるキャリアアップを模索し、「日本一の街」である銀座に焦点を当てた結果として「オーセンティックバー」にたどり着いた。この2者は元々「バーテンダー」として生きていくことを意識せずにカジュアルなバーでの労働を始めた人々である。しかし両者ともカジュアルなバーでの労働経験があったからこそ、オーセンティックバーへの動機付けにつながったと位置付けられよう。

2点目に、カジュアルなバーは「スタートライン」として機能するとも言えるだろう。象徴的な事例としてGさんやXさんがそれに当たる。つまりそれは、オーセンティックバーで働く動機付けを得たが、さまざまな要因が重なりやむを得ずカジュアルバーで働くなかでオーセンティックバーへの就労ルートを模索する場合に現れる。Gさんの場合は、オーセンティックバーへの動機付けが最初にあったが、労働情報や採用状況などの環境的条件によって就労が難しく、カジュアルなバーを経由することになった。そしてカジュアルなバーでの労働によって、動機付けを強め、環境的条件を克服してGさんは結果的にオーセンティックバーへの移動を可能にした。

上記のような動機付けと、スタートラインとしてのカジュアルなバーの機能を可能にした要因として、オーセンティックバーとカジュアルなバーの雇用形態の差が重要である。オーセンティックバーは正規雇用によってフルタイム労働で働く雇用形態が前提であり、さらに（インフォーマントの当時の状況では）公に求人が出ることは少なかった。加えて、専門的知識や技量なども踏まえると、雇用機会などのさまざまな点でハードルが高いことが伺える。一方で、カジュアルなバーではアルバイト雇用が多く、求人広告から雇用に至った人々を多く確認した。オーセンティックバーとは異なり、カジュアルなバーではお酒を作る「バーテンダー」としての高い専門性を必要としないため、アルバイトとして参入が可能であった。そのため、カジュアルなバーでの労働は、学生という身分と並行して行うことができる。実際にカジュアルなバーでの労働を経験したインフォーマントの多くは、学生時代（大学・専門学校）からカジュアルなバーでの労働経験を積んでいる。

加えて、教育過程としてのカジュアルなバーの機能は強くないという点は、指摘しておくべきだろう。カジュアルなバーでの労働は、知識や技術などの専門性がオーセンティックバーと比較して低いため、学生などを並行しつつ非正規雇用のアルバイトでもこなせる仕事だった。この点において、現在人々が働いているオーセンティックなバーと職務内容が質的に異なる。そのため、オーセンティックバーの教育過程として、このようなカジュアルなバーは強く機能することはないだろう。しかし、そのようなカジュアルなバーでの労働経験の中にも、人々はオーセンティックバーでの労働への動機付けを見出していく。このような意味では、カジュアルなバーでの労働経験は技術や知識の修練というよりは、あくまで（オーセンティックバーにとっては）参入機会や動機付けの創出としての機能が

強いと位置付けることができよう。

これらのキャリアを可能にした要因として、オーセンティックバーの独自の文脈もいくつか述べることができる。まず、オーセンティックバーにおける銀座という場所の象徴性が指摘できる。GさんやTさんはオーセンティックバー文化と銀座との深い関わりの中から銀座という街でバーテンダーになることにこだわりを感じていた。Seki (2023) などが指摘しているように、銀座という場所とオーセンティックバー文化は歴史的に深く結びついており、現在も（前述した日本バーテンダー協会の会員数に表れているように）オーセンティックバーを多く抱えている。以上において、オーセンティックバー文化において銀座という街が象徴性を帯びていると位置付けることが可能だろう。この事実は、雑誌の表象などにおいても表れており、銀座にバーテンダーとして関わる前のTさんやGさんにとっても周知が可能なほど知られていた事実であったことが推察される。

加えて客として足を運ぶ経験が、オーセンティックバー文化のキャリアに大きな影響を与えていることも指摘すべきだろう。4名のインフォーマントの語りからも散見されるように、この経験はオーセンティックバーへの動機づけだけではなく、キャリアルートを開く情報リソースとしても機能している。彼らは客としての立場を利用しながらオーセンティックバーに関わる人々に触れ、そして実際に参入のきっかけを獲得することもあった。専門的な知識や技量を会得し、特定の労働文化へと社会化されていく過程においては、基本的には長期間の訓練が必要であり、専門家による学習過程によってこれを会得する必要がある。このような課題に対して労働社会学において用意されていた答えは徒弟制による長期学習（王 2015; 西村 1994）や、専門職大学院などの高度な教育機関における学習（松村 2021）であった。しかし、本稿においては客としての経験が、インフォーマントの「職業的社会化」や「職業文化の学習」（寿里 1993: 77-93）を導く要因としても一部機能していることが部分的に示された。

上記のようなオーセンティックバー文化の独自の文脈は、カジュアルバーとオーセンティックバーを架橋する彼らのキャリア選択に大きな影響を与えていることが推察できるだろう⁽⁸⁾。

5. 結論

本稿では、広義には同じ職業カテゴリー内での移動が、個人において重要な意味づけを持つ事例として、バーテンダーから「バーテンダー」になる人々、つまりカジュアルなバーでの労働経験が、オーセンティックバーへの労働に繋がっていく事例を多く確認してきた。その事例から人々の移動への重要な意味づけと要因について最後に述べ、論を閉じたい。

端的に述べると、カジュアルなバーでの労働は人々に「バーテンダー」としての強い動機づけと、スタートラインを人々に創出しうる。無論、全てのオーセンティックバーのバーテンダーに、カジュアルなバーでの労働経験が必要というわけではない。しかし、決して少なくない人々がこのようなキャリアルートを経験しており、ときには全く「バーテンダー」という職業に興味を持っていない人々が生涯を通して働くような強い動機付けを得たという点で、本稿で提示した人々は「バーテンダー」という職業においては重要なキャリアルートである。

重ねて述べると、本稿においてカジュアルなバーとオーセンティックバーとのキャリア上の関係について以下のような言及ができよう。カジュアルなバーはオーセンティックバーと比べて、比較的専門性が低く、アルバイトなどの雇用も積極的に行なっているために参入障壁が低い。また店舗数も多く、値段も比較的安いので客としての参入障壁も低い。カジュアルなバーへの参与を通じて人々は、

広義のバーテンダーに引き寄せられていくが、それがオーセンティックバーへの参入のしやすさにもつながっていると言える。本稿のようなバーテンダーのキャリアにおいて、カジュアルなバーとそのアルバイトとしての参入可能性が重要であることは言うまでもない⁽⁹⁾。以上を踏まえると、バー文化において「カジュアル」と「オーセンティック」はキャリアの中では対立することなく、むしろキャリアルートを作り出すための相互依存扶助関係を可能にしているといえる。

時系列で述べるのであれば「カジュアル」と「オーセンティック」の対立は、バーテンダー当事者の中では事後的に作り出されるものであり、入職のタイミングであればそれらの対立は意識されずに、「カジュアル」はキャリアルートとして「オーセンティック」を助けることがあるのである（例えば、Xさんの「とりあえず「バーと名のつくところ」でいいや」や、バーテンダーを志すことなくカジュアルなバーで働き始めたDさんやTさんなどに象徴的だろう）。寿司職人に関する西村の研究が指摘しているように通常、「求職者個人が労働市場に参入しようとする場合、そこで必要となるのは職業別の詳細な情報である」（西村 1994: 107）と考えるかもしれない。しかし、現状でオーセンティックバーや本稿におけるインフォーマントがカジュアルなバーとの差別化をはかっている点を鑑みると、むしろ彼らとその区別に自覚的でなかったからこそ、それらを架橋するキャリアを可能にしたと位置付けられるだろう。このように、本稿においては広義の「バーテンダー」に魅せられた人々が、そのキャリア形成の経過の中でその細分カテゴリーを自覚していく過程を一部示すことができた。

以上のような意味において、ともすれば「オーセンティック」の価値観やイメージを不明瞭にし、影響を与えかねないような他ジャンルの営業形態のバーが、動機付けやスタートラインという点においてはオーセンティックバーの初期キャリアに寄与し、結果的には人員の再生産や文化の維持につながっていると指摘できる。

本稿の知見は、決してバーテンダーのキャリアのみで起こっている現象ではないだろう。もちろん本稿では前述もしたように、バーテンダーという事例に強く誘発されている事例や傾向が多く確認できる。例えば、客として通うことができ、カウンター越しにバーテンダーと話す機会を多く獲得できるような本稿の事例は、バーテンダーだからこそ発生するような事例の特殊性を持っている。

しかし、職業の多様な専門分化を経て大きなカテゴリーの内に細分があり、そしてその間で各々を区別するような動向が確認できるような文化として、食をめぐる文化に共通のインプリケーションが見出せる可能性がある。J. Johnston と S. Baumann は、インタビューやメディア言説の分析を通して食のさまざまなジャンルの間で起こる、卓越化の力学を示して見せた（Johnston・Baumann 2015=2020）。バーの世界においても——まさに「オーセンティック」という言葉そのものがそれを示しているが——卓越化の力学の中で、労働者やさまざまなアクターが入り混じりながら、カテゴリ内の闘争が行われている。だがしかし、労働者のなかではそれらが、キャリアの中で接続している場合があることを本稿は明らかにした。そうした意味では本稿からは、バーだけでなく、他の飲食をめぐるカテゴリー同士も「競争しつつも依存関係にある」ことを推察できる。この論点については、他の飲食文化などにおいても事例調査と付随する分析が望まれる。

また、本稿の知見は地域的要因をさらに考察する必要がある。本稿の知見は、東京都心地域が、専門学校生・大学生時代を過ごす教育機関を多く抱え、アルバイトが可能なカジュアルなバーを多く抱え、そしてオーセンティックバーを多く抱えているという前提のもと成り立っていると言っても過言ではないだろう。加えて、銀座という街の象徴性もまた、人々の選択に影響を与えていた。このような地域的な論点は、産業・労働社会学で十分に語られてこなかった論点（園田・中川・松永 2022: 279-280）であり、さらなる考察が必要である。以上のような課題は引き続き別稿で考察していきたい。

付記

本稿は「JST 次世代研究者挑戦的研究プログラム」(JPMJSMP2123)、「潮田記念基金による博士課程研究支援プログラム (研究科推薦枠)」による成果の一部である。

注

- (1) 「jobtag」で示されているデータの出典は、「平成 27 年国勢調査」(総務省)と「令和 3 年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)が中心に構成されていると一部表記があるが、学歴やキャリア、就労形態などについては出典データが明記されていない。
- (2) この点において、本稿が「都市」のオーセンティックバー文化とカジュアルバー文化との関係性を対象にする意義が浮かび上がる。都市社会学の古典的な研究が示しているように、都市はさまざまな背景を持った人々が集まり、無数の社会的世界が生み出され、社会的世界同士が関わる場として位置付けられてきた。(Fischer 1975=2011; Park 1925=2011)。後述しているように、歴史的にオーセンティックバー文化が日本において誕生し、カジュアルなバーが都市において乱立しており、現在も盛り場を中心にさまざまな種類のバーが乱立している東京でこそ、本稿のような「バーテンダーから「バーテンダー」へ」の移動が観察可能なのである。
- (3) 日本最大の協会組織である日本バーテンダー協会によれば「接客行為(法律上の定義)を伴わないと想定され、カクテル、ウイスキーなどを主軸に営業を行い、プロフェッショナルのバーテンダーを有するバーを指すもの」(日本バーテンダー協会 2020: 2)、洋酒研究家の花崎一夫によれば「酒を提供することで勝負をしている店。カウンター席がメイン」(花崎 2013: 32)と定義されており、日本オーセンティックバー連盟は「プロフェッショナルのバーテンダーを有するバーにおいても、異性の接待、カラオケ、ライブバンド、ダーツやビリヤード等の遊具を有するバーは、オーセンティックバーとは定義しない」(カクテル文化振興会・BarTimes 2021)としている。
- (4) 日本バーテンダー協会は「飲料文化の発展とバーテンダーの技術の練磨と人格の陶冶」(日本バーテンダー協会 2022b)を目的に設立された。日本バーテンダー協会が2022年1月に実施した調査では、全会員の87%(回答数932名中813名)が自身の所属する店舗の営業形態を「オーセンティックバー」とカテゴライズしていることから、日本バーテンダー協会の声明や資料は「オーセンティックバー」を象徴するものと考えて良いだろう(日本バーテンダー協会 2022a: 9)。「オーセンティックバー」と自分の店舗を位置付けるバーテンダーを多く抱えた組織が、「技術」という専門性への志向がうかがえる目的を掲げている点からも、オーセンティックバーというジャンルが確かに存在し、高い専門性をその根拠の1つにしていることがわかる。
- (5) 以下の段落に述べるオーセンティックバーの勤務内容は、26名のバーテンダーのインタビュー内容をもとに、個人情報保護等の観点から、基本情報を個人が特定できない範囲でまとめたものである。
- (6) 本稿で11名のうち4名を取り上げるのは、4名を列挙することによって「バーテンダーから「バーテンダー」」のキャリアの典型を示すことができるからである。裏を返すと、この4名を取り上げることによって他7名へのキャリアも説明が可能である。
- (7) 本稿では、語りを()表記で補足している。()内は、同日のインタビューで聞いた内容を元に補足している。語りの部分で中略が必要な場合は「(中略)」と表記している。
- (8) ただし、これらの要因はあくまで「オーセンティックバー」独自の文脈であり、本稿に際して調査を行った26名のバーテンダーのキャリア全体において銀座という場所性、客としての経験がキャリアに与えた影響の大きさなどが確認できた。つまり、これらはバーテンダーから「バーテンダー」への転職を経験した人々において重要な要因であるが、このキャリアルートにおける独自の文脈ではないという点は強調しておきたい。
- (9) 図を参照すると、本稿で取り上げるバーテンダーから「バーテンダー」への転職を経験したインフォーマントは、そのほとんどが専門学校/大卒であることがわかる。アルバイト就労を重要な契機と位置付ける本稿の指摘と、アルバイト経験が想定できる専門学校生/大学生は非常に親和性があるだろう。しかし、

11名のインフォーマントの中には3名の高卒者がいる。彼らについて簡単に補足をしたい。3名のインフォーマントは、高卒後進学をしたが卒業をしなかった／高校在学時にアルバイト経験を得たというパターンに集約できた。つまり、高卒のインフォーマントは「カジュアルバーでのアルバイト経験がオーセンティックバーへと繋がっていく」という本稿の指摘の範疇に含まれていると言える。

参考文献

- Bertaux, Daniel (1997) *Les Récits de Vie: Perspective Ethnosociologique*, Paris: Nathan Université. (小林多寿子 訳 (2003) 『ライフストーリー』 ミネルヴァ書房.)
- Becker, Howard S. (1963) *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, The Free Press. (村上直之 訳 (2011) 『完訳アウトサイダーズ——ラベリング理論再考』 現代人文社.)
- Clausen, John A. (1986) *The Life Course: A Sociological Perspective*, Prentice-Hall. (佐藤慶幸・小島茂 訳 (2000) 『ライフコースの社会学』 早稲田大学出版部.)
- Fischer, Claude S. (1975) Toward a Subcultural Theory of Urbanism, *American Journal of Sociology* 80: 1319-41. (広田康生 訳 (2011) 「アーバニズムの下位文化理論に向かって」 森岡清志編 『都市社会学セレクション II 都市空間と都市コミュニティ』 日本評論社.)
- Giele, Janet, Z., Elder, Glen H. (ed) (1998) *Methods of Life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches*, Sage Publications. (正岡寛司・藤見純子 訳 (2003) 『ライフコース研究の方法——質的ならびに量的アプローチ』 明石書店.)
- 花崎一夫 (2013) 『今宵も大人はバーで癒される』 角川マガジズ.
- 花崎一夫・山崎正信 (1995) 『新版バーテンダーズマニュアル』 柴田書店.
- Hughes, Everett C. (1997) "Careers" *Qualitative Sociology*, 20 (3) : 389-397.
- 厚生労働省 (2021a) 「現代の名工」『厚生労働省——技のとびら』 (<https://waza.mhlw.go.jp/gendainomeikou/index.html#:~:text=%E3%80%8C%E7%8F%BE%E4%BB%A3%E3%81%AE%E5%90%8D%E5%B7%A5%E3%80%8D%E3%81%A8%E3%81%AF,%E9%83%A8%E9%96%80%E3%81%AE%E6%8A%80%E8%83%BD%E8%80%85%E3%81%A7%E3%81%99%E3%80%82>) (2021年12月11日閲覧).
- (2021b) 『令和三年度卓越した技能者の表彰——被表彰者名簿』 厚生労働省.
- (2022) 「バーテンダー」『職業情報提供サイト jobtag』 (<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Search/Result?keyword=%E3%83%90%E3%83%BC%E3%83%86%E3%83%B3%E3%83%80%E3%83%BC>) (2022年6月10日閲覧).
- Johnston, Josée and Baumann, Shyon (2015) *Foodies: Democracy and Distinction in the Gourmet Foodscape* (Second Edition), 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』 青弓社.)
- 勝原裕美子 (2013) 「看護師のプロフェッションフード」 金井壽宏・鈴木竜太編 (2013) 『日本のキャリア研究——専門技能とキャリア・デザイン』 白桃書房: 31-50.
- カクテル文化振興会・BarTimes (2021) 「日本オーセンティックバー連盟について」『NATIONAL COCKTAIL WEEK』 (<http://cocktailweek.jp/authenticbar/>) (2022年6月12日閲覧).
- 木村真季編 (2016) 『進化する Bar By Drink Planet』 柴田書店.
- 松村淳 (2021) 『建築家として生きる——職業としての建築家の社会学』 晃洋書房.
- 松永伸太郎・永田大輔 (2017) 「フリーランスとしてキャリアを積む——アニメーターの二つの職業観から」『日本オーラル・ヒストリー研究』 13: 129-150.
- 日本バーテンダー協会 (2020) 「オーセンティックバーにおける新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドライン」『Bartender』 91 (7) : 2-3.
- (2021) 「正会員属性分析」『Bartender』 92 (6) : 26.
- (2022a) 「緊急アンケート結果報告」『Bartender』 93 (3) : 9.
- (2022b) 「一般社団法人 日本バーテンダー協会とは」『一般社団法人 日本バーテンダー協会』 (<https://www.bartender.or.jp/about/>) (2022年6月20日閲覧).

- 西村幸満 (1994) 「職業別労働市場における作用・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」『教育社会学研究』55: 107-125.
- 野村駿 (2019) 「不完全な職業達成過程と労働問題——バンドマンの音楽活動にみるネットワーク形成のパラドクス」『労働社会学研究』20: 1-23.
- Ocejo, Richard (2017) *Masters of Craft: Old Jobs in the New Urban Economy*, Princeton University Press.
- 尾高邦雄 (1953) 『新稿 職業社会学』福村書店.
- 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」『労働社会学研究』16: 1-22.
- Park, Robert E. (1925) "The City: Suggestions for Investigation of Human Behavior in the Urban Environment" In Robert E. Park and Ernest W Burgess eds. *The City: Suggestions for Investigation of Human Behavior in the Urban Environment*. University of Chicago Press. (松本康訳 (2011) 「都市—都市環境における人間行動の研究のための提案」松本康編『都市社会学セレクション1 近代アーバニズム』日本評論社.)
- 労働政策研究・研修機構 (2011) 『第4回改訂 厚生労働省編職業分類——職業分類表——改訂の経緯とその内容』独立行政法人労働政策研究・研修機構.
- Seki, Shumpei, (2023) Birth of "Authentic" in Japanese Bar Culture: Focusing on the History of Bartender in the Meiji to Showa Era, 慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要: 社会学・心理学・教育学: 人間と社会の探究, 94: 1-13.
- 園田薫・中川宗人・松永伸太郎 (2022) 「21世紀の産業・労働社会学の構想に向けて——領域社会学における境界認識の転換とプラットフォーム化」松永伸太郎・園田薫・中川宗人 (2022) 『21世紀の産業・労働社会学——「働く人間」へのアプローチ』ナカニシヤ出版: 275-283.
- 総務省統計局 (2015) 『平成27年国勢調査に用いる職業分類』総務省統計局.
- Strauss, Anselm (1978) "A Social World Perspective", *Studies in Symbolic Interaction*, 1: 119-128.
- 寿里茂 (1993) 『職業と社会』学文社.
- 辻勝次 (2007) 「職業能力・経歴研究の意義と方法」辻勝次編 (2007) 『キャリアの社会学——職業能力と職業経歴からのアプローチ』ミネルヴァ書房: 1-19.
- Van Maanen, John (1977) "The Promise of Career Studies" Van Maanen, John (ed) (1977) *Organizational Careers: Some New Perspectives*, John Wiley & Sons: 1-12.
- Zukin, Sharon (1998) "Urban Lifestyles: Diversity and Standardisation in Spaces of Consumption" *Urban Studies*, 35: 825-39.

(慶應義塾大学大学院)