

職場における共食と共同性・職業的充実の関連

— 計量データを用いた探索的検討 —

山本 圭三*

これまで社会学や経営学等の分野で行われてきた研究において、職場における共同性が職業的充実に対して重要な意味をもつことは明らかになっている。それを前提とすれば、次に疑問になるのは職場における共同性がどのような要因から生み出されるのかという点だが、本稿はそれに関して「職場での共同飲食（共食）」に注目した検討を行うものである。

共食はこれまで主に家政学や人類学の分野で議論されることが多く、それが家族や宗教との関わりにおいて重要な意味をもつことは明らかにされてきている。他方で、社会学分野では体系的に論じられることがあまりなかった。ただし、共食の機能や「食べること」と共同体との関係についての指摘からは、共食が職場集団において一定の機能を果たしている可能性が想起される。これをふまえ本稿では、今後の分析のための基礎作業として、共食がそもそも職場の共同性、職業的充実という文脈において一定の効果を示しているかどうかを主に検討される。

若年層計量調査データを用いて分析した結果、共食と職場の共同性との間には一定程度の関連が見られること、共食は職場の共同性と並んで職場に対する評価や職務に対する態度、仕事に関する価値意識に効果を示すことが確認された。この結果は、職業的充実を議論するにあたって共食という要素を検討に含める必要性や、共食研究の射程をさらに拓く可能性を示唆する重要なものであると考えられる。

キーワード：共食、職場における共同性、職業的充実

1 はじめに

本稿の目的は、職場における共同性や職業的充実に対して、職場内で行われている共同飲食（以下、「共食」と略記）がどの程度関連するのかについて検討することである。

職務満足度をはじめとする職業的充実に関してはこれまで多くの研究が行われ、様々な知見が蓄積されてきた。検討されてきた要因も数多いが、その中には職場における共同性の影響を指摘するものもある（山本 2010）。こうした共同性は、職場のソーシャルキャピタルという文脈でも議論されるなど（坪谷 2022）、重要な変数の1つとして位置づけられるものである。

* 摂南大学現代社会学部准教授

このように共同性が重要な要因であるとして、次に問題になるのはそれがどのような要因によってもたらされるのか、という点である。職場で共同的な関係性がみられるかどうか、職務内容や職場での制度（職務の分掌のあり方や役職配置のありよう、等々）などが関わっていることはおそらく間違いない。ただ一方で、「メンバー間でつくりだされる雰囲気」のようなものが関係していることもまた、多くの人びとが認めるところであろう。こうした要素に関連して、本稿で注目するのが共食である。

職場のメンバーどうしで食事をとること自体は決して珍しいものではなく、むしろ日常的にもよく目にする光景であろう。ただ、詳細は後述するが、これまで職場における共同性や職業的充実といった文脈において共食が取り上げられることはあまりなかった。その種の議論において共食はさほど重要なものだとみなされていなかったからかもしれない。しかし、人々が従事する職務や職業そのものの本来的な意義をふまえてみると、共食もまた検討されるべき重要な変数であることが見えてくる。そうした観点のもと、共食がどこまで関連を示すのかについて探っていくことが、本稿のねらいである。

なお、本稿では職場で行われる共食を考えるため、共食は「職場のメンバーどうしで食事を一緒にとる行為」を指すものとする¹⁾。「食事を一緒にとる」というのは、同じ料理を共有するものだけでなく、個々別々の料理であっても摂取する場所と時間を共有している行為（例えば各自が用意した弁当を一緒に食べることなど）も含むものである²⁾。

2 共食をめぐるこれまでの議論と本研究の想定

2.1 共食をめぐるこれまでの議論

検討を始めるにあたって、まず共食に関するこれまでの議論をごく簡単にまとめておこう。我々の社会において定期的に、頻繁に共食が行われている集団としてまず家族が挙げられることは、多くの人びとが認めるところであろう。研究の中でもこうした認識は共通しているようであり³⁾、共食に関する研究においても家族（ないしは親族）との関わりを念頭に論じられることが多い。

なかでも、家族の統合の契機としての共食の機能について論じようとした表（1997, 2007）や川崎（2001）、食育における共食の重要性を指摘した中川ほか（2010）、Welsh et al.（2011）、Kalil & Rege（2015）など家政学的観点に基づく研究は多数存在する。また食育に関連する議論の中では「個食」「孤食」との対比で論じられることが多い。それらの知見をふまえ、最近では人びとの健康と共食の関係について議論する研究もよく見られるようになっている（松島 2004; 坂本・吉村 2019; Phull et al. 2015; Torre-Moral et al. 2021 など多数）。

他方で、文化人類学や民俗学の分野においては、主として民族における日常の食習慣のありようとその特徴的な点が、その背景との関連と共に描き出されている。これらの研究の中では、宗教的な集団の中での実践される共食のようすが描かれることも多く、儀礼的行為としての共食の位置づけや内容、機能などが明らかにされている（石毛 2005, 2009; 櫻田・稲澤・三浦編 2017; 原田 2020 など）。

社会学分野においても、一定程度の研究の蓄積はなされている。古くはジンメルが相互作用の形式の1つとして言及していたこともあるし（Gimmel 1910=2004）、近年でも家族社会学や教育社会学における研究や（品田 2015, 2019; 佐藤 2019 など）、階層論的観点による研究なども行われている（佐藤・山根 2007; 小林 2010 など）。ただし、上述のような家政学的研究や人類学・民

俗学的研究に比べるとそれほど蓄積は多くないようであり、社会学分野では「食に関する体系だった研究はあまりなされていない」と指摘されることもあるほどである（立川 2014; 佐藤 2019）。

2.2 職業の世界で共食を検討する必要性

上記の通り家族や親族、宗教的な集団との関連で共食を議論するものが多いなか、一部の研究ではより幅広い帰属集団における食に基づいたつながり、共同体の可能性を想定するものがみられる。

例えば原田（2005）は、共食の定義について触れる中で次のように述べている。

「共食は、家族もしくは集団単位で、一緒に食事をする行為を指す。これは動物的身体能力が劣る人間が、言語を媒介とした共同作業で、食物を獲得したり、分業によって生活を営むことで、自らの生存を維持する集団的・社会的動物であることに由来する。それゆえ人間は、一人では生きられない社会的存在であるからこそ、しばしば帰属する集団単位で食事をし、そこで共同意識を再確認するのである（原田 2005: 231）」

原田も共食の単位としてまず家族が第1に挙げられることは認めているものの、「もしくは集団単位で」「帰属する集団単位で食事をし、共同意識を再確認」などと家族以外の集団も含めて表現しているあたりがポイントである。

さらに、原田のこうした指摘との関連をふまえつつ、藤原（2008）は「同じものを食べたり、同じ時間に食べたりすることが共同意識を高める」ことが食の付加価値の1つであると述べ、そのような営みをとおして築かれる人の連帯様式を「食の共同体」と表現している。そのうえで藤原は、私的領域に含まれるものと考えられることの多い食を公的領域の問題として考えることや、食を基盤にした集団の構築や意識的な人びとの連帯の可能性と意義について言及している（藤原 2008）。

では、上記のような共食が機能しうる、食の共同体として考えられうる集団として具体的にどのようなものがあり得るか。生活構造論の視点に関して整理した小林によれば、人々の社会生活は大きく「居住」「余暇」「職業」という3つの側面から成り立つと考えられるという（小林 1994）。これら3つのうち、「居住」や「余暇」が私的領域に近いものだとすれば、「職業」は公的領域に近いものと考えられるだろう。その職業に関して、かつて尾高邦雄は人びとが従事する職業の1つの側面として、「社会の人びとが織りなす共同生活において、一定の役割を担い遂行する」というものがあることを指摘した。そのうえで「人びとが職業をとおして一定の社会的役割を遂行することで社会共同生活は形成されるものであり、なおかつそのなかで人びとは互いの役割ゆえに緊密に結びつくことが可能になる（尾高 [1953=1995]）」と述べている。

尾高はあくまで人間社会における職業に対してこうした視点を示しているのであるが、彼のこうした言は、原田（2008）の指摘のうち「分業によって生活を営むことで、自らの生存を維持する」といった部分に対応するものだといえる。だとすれば、その実現を担う集団においても原田の言うような共食の機能を考えることは決して的外れではないだろう。しかも、上述の通り職場においてメンバーどうしが連れ立って一緒に食事をとっているようすは、かなり頻繁にみられるものである。意識的であるかどうかにかかわらず、人びとの間でそこまで多く行われているのであれば、それが何らかの役割・機能を果たしているのではないかと考えるのが妥当だといえる。

こうした点から、藤原の言う「食の共同体」となりうるものとして職場集団を想定することは何ら不思議ではなく、むしろより積極的にその可能性を検討する必要があるといえるのである⁴⁾。

2.3 本稿での検討のねらい

2.3.1 職場の共同性と共食の定義と射程範囲

これまでの話をふまえて、ここで改めて本稿で中心的に用いる概念の範囲を整理しておこう。

本稿では、職場で現実的にみられるメンバーどうしの共同的な関係を「職場の共同性」と呼ぶことにする。「共同的な関係」をどのようにとらえるのか、という点についても種々議論はあるが⁵⁾、その中心にメンバーどうしの「協力的な関係」があることは間違いない（山本 2010）。それをふまえ、後に行う分析に際しても共同性をあらわす項目として「メンバーどうしの協力」に関するものを用いることにする。

共食については、「職場メンバーどうしで行われる共同の飲食」を全般的に指すものとみなし、勤務時間の範囲内に行われる食事と共に、勤務時間外に行われる食事も含めて考えることにする。勤務時間内の食事については、主として昼食がその中心になる。ただし人びとの勤務形態がさまざまであるため、場合によっては必ずしも正午付近が勤務時間の範囲内に含まれないこともある。だが、本稿では「職場のメンバーどうしで行われる食事」という点を重視しており、その時間帯はあまり問題にしない。そのため、「勤務時間の範囲内」であれば時間帯を問わず「共食」に含めるものとする。また同様の観点から、勤務時間の範囲外であっても職場メンバーどうしで行われる食事が、勤務時間の間に行われる食事と同様の機能を果たす可能性も十分想定できる。そのため、勤務時間外であっても職場メンバーで行われる食事は「共食」に含めるものとする。

なお、勤務時間外での食事を含める場合、職場で開催される飲酒を伴う食事（いわゆる「飲み会」）も共食に含まれることになる。飲酒を伴う場で行われるコミュニケーション（いわゆる「飲みニケーション」）、以下ではこれに関連する議論を「飲みニケーション論」と呼ぶことにする）が一定の機能を果たしている、という指摘はこれまでもみられていた⁶⁾。本稿での「共食」を上記のような定義にするならば、本稿での分析で得られる知見も、一部は飲みニケーション論と向きを同じくすることになる。ただし、飲みニケーション論ではアルコール摂取、およびそれに伴う参加者どうしの緊張関係の緩和がその大きな部分を占めることになる。それに対し本稿では、アルコール摂取を伴わない食事であっても成り立つ「共に食べること」によって生じる機能に注目する。そのため、本稿で行われる議論は基本的に飲みニケーション論とは異なるものとみなして進めていくことにする。

2.3.2 検討のねらい

本稿での想定は 2.2 で述べた通りであるが、そうした関連性が具体的に検討されたことはこれまでにない。そのため共食が関連性を示すのか、言い換えれば同種の議論で共食を取り上げる意味がどこまであるか、という点をまずおさえておくことが必要になる⁷⁾。すなわち共同性やそれが密接にかかるとされる職業的充実に対して共食が一定程度の関連性を示すかどうかについて確認することが、まず取り組むべき課題になる。本稿では、これが分析の主眼となる。検討すべき事項は、具体的には

- 1) 共食は、職場の共同性とどの程度関連を示すものになっているか
- 2) 職場の共同性と職業的充実との間に関連性があるとして、共食はそれらの関連の中で一定の

効果を示しうるか
といったものである。

ところで、一口に「職業的充実 (Occupational Fulfillment)」といってもその内容は多岐にわたる。そうした状態を最もよく表すのは労働者自身の意識であり、なかでも共同性に関連で重要になるのは「職務への満足度」であろう (Lincoln & Kalleberg 1990; 山本 2010)。そのため本稿での分析でもこれを取り上げることにするが、探索的な検討であることを鑑み、その他にも「職場や仕事に対する積極的、意欲的な態度」を幅広く取り上げることにする。

3 データと変数、分析の方針

3.1 分析に使用するデータと変数

先に述べた通り本稿で想定している関連についてはこれまであまり議論されていないため、計量データを用いた検討も十分には行われていない。それをふまえ、今回は量的調査データを用いて変数間の関連を確認するかたちで検討を進めていくことにしたい。

今回の分析に使用するのには、筆者が参加している科研費プロジェクトで実施した「若年層の職業キャリアと労働観」をテーマとした調査データである。同調査は、若年労働者たちの労働観のありようと就業実態との関連のようすを探るべく実施されたものであり、そこでは対象者の就労の実態や就業に関する意識などが幅広く訊ねられている。実査は Web 調査会社である株式会社インテージに登録しているモニターに対してインターネット調査の形式で実施された。調査時点で 20～39 歳の非学生かつ有職の男女個人を調査対象とし、2017 年の就業構造基本調査の集計を参照して性別 (男性/女性)、年齢層 (20 代/30 代)、学歴 (大学卒/非大学卒) によって回収目標数の割付が行われた。実査は 2022 年 2 月 21 日から 24 日にかけて実施され、1469 ケースの有効回答が得られている⁸⁾。

同調査には、本研究で中心的に使用する共食についての質問が設けられているとともに、労働者の就業実態や意識についても訊ねられている。同調査の対象は若年層に限られるものの、他方でこうした質問がカバーされている調査はこれまであまり実施されてこなかったことをふまえると、本稿での課題を検討するのにについて適切なものだと判断できる⁹⁾。

議論の中心となる共同性について、分析に用いるのは「自分の仕事は、職場の人と協力しなければやっていけない面が多い (以下では「協力不可欠性」と略記)」「職場では、他の人がとても良く協力してくれる (以下では「協力程度」と略記)」といった質問項目である。他方、共食を表す変数として用いるのは、「勤務時間内では、職場の人と一緒に食事をするようにしている (以下では「勤務時間内共食」と略記)」「勤務時間外に、職場の人と一緒に食事をすることがある (以下では「勤務時間外共食」と略記)」という質問項目である。

表 1 は、中心的に用いる変数の基本的な分布を示したものである。調査の実施時期が新型コロナウイルスに関する対応が必要とされる期間と重なるため、特に共食の実施の多寡に関して単純に判断することは難しい。ただし少なくとも、共食を実施している者が極端に少なくはなっていないようであるため、以後の分析で使用していくことに問題はないだろうと判断した。

表1 中心的に用いる変数の分布

		自分の仕事は、職場の人と協力しなければやっていけない面が多い (協力不可欠性)			職場では、他の人がとてもよく協力してくれる (協力程度)		
		度数	%	有効%	度数	%	有効%
有効	そう思わない	54	3.7	3.7	57	3.9	3.9
	どちらかといえばそう思わない	138	9.4	9.5	140	9.5	9.7
	どちらともいえない	379	25.8	26.1	445	30.3	30.7
	どちらかといえばそう思う	587	40.0	40.4	590	40.2	40.7
	そう思う	294	20.0	20.2	218	14.8	15.0
	合計	1452	98.8	100.0	1450	98.7	100.0
欠損値		17	1.2		19	1.3	
合計		1469	100.0		1469	100.0	

		勤務時間内では、職場の人と一緒に食事をするようにしている (勤務時間内共食)			勤務時間外に、職場の人と一緒に食事をするところがある (勤務時間外共食)		
		度数	%	有効%	度数	%	有効%
有効	まったく当てはまらない	556	37.8	38.9	636	43.3	44.3
	あまり当てはまらない	385	26.2	27.0	459	31.2	31.9
	ある程度当てはまる	351	23.9	24.6	296	20.1	20.6
	かなり当てはまる	136	9.3	9.5	46	3.1	3.2
	合計	1428	97.2	100.0	1437	97.8	100.0
欠損値		41	2.8		32	2.2	
合計		1469	100.0		1469	100.0	

3.2 中心変数の基本的な関係の確認

ここで検討の1つ目として、中心的に用いられる職場の共同性と共食との関係について確認しておく。共食の程度と職場の共同性はどの程度の関連を示すのだろうか。

表2 職場での共同性・共食程度の相互関係 (相関係数)

			職場での共同性		共食程度	
			協力不可欠性	協力程度	勤務時間内共食	勤務時間外共食
職場での共同性	協力不可欠性	相関係数	1	0.495	0.157	0.048
		有意確率		0.000	0.000	0.070
		度数	1452	1449	1425	1433
	協力程度	相関係数	0.495	1	0.165	0.096
		有意確率	0.000		0.000	0.000
		度数	1449	1450	1423	1432
共食程度	勤務時間内共食	相関係数	0.157	0.165	1	0.425
		有意確率	0.000	0.000		0.000
		度数	1425	1423	1428	1420
	勤務時間外共食	相関係数	0.048	0.096	0.425	1
		有意確率	0.070	0.000	0.000	
		度数	1433	1432	1420	1437

分析の結果が、表2である。表を見る限りでは共同性に関する2項目どうし、共食に関する2項目どうしの相関はいずれも高いとみなせる。特に共食について、勤務時間内の共食と勤務時間外の共食の間に比較的強い相関関係のあることはおさえておきたい。先述べたように本稿での共食には飲みニケーションが含まれるものの、重要な点は「共に食べる」という要素にある。これらの2項目は、その点において共通したものであると考えても差し支えないようである。

他方、共同性と共食の間に関して言えば、勤務時間外共食と共同性の2項目の間の関連はあまり強くない。勤務時間内共食と共同性の2項目との間には有意な正の相関関係が認められ、勤務時間内共食の程度が高いほど共同性も高い傾向があるといえる。ただしその強さについても、共同性の2項目間や共食の2項目間に比べれば「顕著に強い」というほどではない、とみなせる。このことから、総合的には「共食と共同性の間には一定程度の正の相関関係が認められるものの、その強さは明らかに強いものというほどではない」と表現することができそうである。

3.3 関連性をふまえた分析の方針

もう1つの検討課題である職業的充実との関連を探っていくにあたって、以上のような共食と共同性の関連性を念頭におく必要がある。分析の方向性にはいくつか考えられるが、ここでは共食と共同性を組み合わせた類型を用いて検討していくことにしたい。

類型設定の具体的な手順は、次のとおりである。まず、共同性に関する2項目と共食に関する2項目について、それぞれ合算した新たな「職場内共同性」「共食程度」という変数を作成する（職場内共同性は最大10点で平均が7.173、共食程度は最大8点で平均値が3.868である）。新たに作成された合成変数をそれぞれ標準化したうえで、0を基準に全体を2つに分割し、値の低い方を「共同なし」「共食なし」、高い方を「共同あり」「共食あり」とする。それらの2値変数を組み合わせ、次の図1のような類型を作成する。

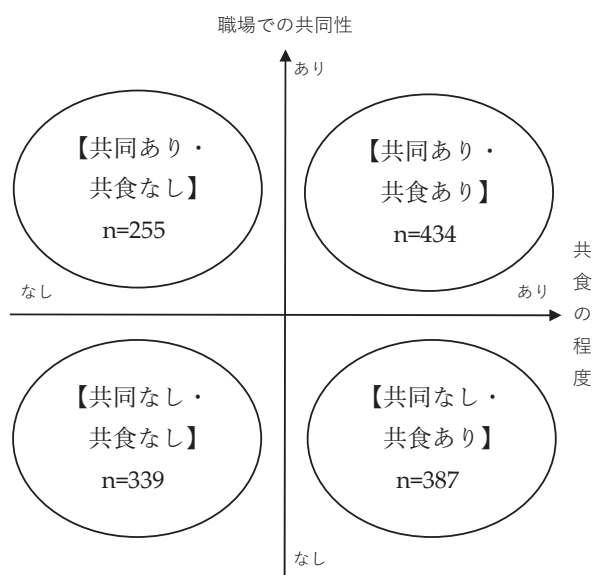


図1 共同・共食類型の設定

以下では、この類型を独立変数、職業的充実に関わる種々の変数を従属変数として、2要因分散分析を用いて関連のようすを確認していくことにする¹⁰⁾。2要因分散分析において、共食が主

効果を持つことが確認されたならば、それは共同性とは別に共食が職業的充実に対して独自の効果を持つことを表す。また、共同性と共食の間に交互作用効果が認められた場合は、共食が独自の効果だけでなく共同性と相まって職業的充実に影響していることを表す。分析を通して共食にこうした効果が確認されたならば、職業的充実という文脈において共食が重要な要因となっている、と判断されることになる。

4 共食がどこまで効果を示すか

4.1 職場に対する肯定的評価との関連

では、実際の分析に向かおう。まず、職務満足度をはじめとする自身の職場に対する肯定的評価に関わる変数との関連から確認してみる。

調査では、職務満足度をはかるものとして「今の仕事に満足している」と思うかどうかを5段階で訊ねられている他にも、同様の形式で「職場では自分の働きぶりが認められている」「将来の自分の仕事やキャリアに希望が持てる」「今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の企業や組織にとどまりたい」といったことも訊ねられている。分析においては、それぞれが5点満点となるようスコア化された変数が使用される（表ではそれぞれの内容を略記する）。

表3 職場に対する肯定的評価に関わる変数との関連のようす（平均値の差）

			職務満足	働きぶり 承認感	キャリアに 望み	定着意向
平均値	共同なし	共食なし	2.58	2.71	2.18	2.18
		共食あり	2.90	3.01	2.71	2.73
		合計	2.75	2.87	2.46	2.47
	共同あり	共食なし	3.32	3.45	2.69	2.58
		共食あり	3.59	3.68	3.14	2.81
		合計	3.49	3.60	2.97	2.72
	全体	共食なし	2.90	3.03	2.40	2.35
		共食あり	3.26	3.37	2.93	2.77
		合計	3.11	3.23	2.71	2.60
分散分析 p	共同性		0.000	0.000	0.000	0.001
	共食		0.000	0.000	0.000	0.000
	交互作用		0.647	0.516	0.508	0.015
	モデル		0.000	0.000	0.000	0.000

分析の結果が、表3である。表からは次のようなことが読み取れる。

まず取り上げている4項目のいずれにおいても共同性と共食の主効果が有意になっており、「共同なし」に比べ「共同あり」の方が、「共食なし」に比べ「共食あり」の方が値は高い傾向にある。つまり、職場が共同的であることや共食をすることによって職務に対する肯定的評価が高まると言えそうである。

さらに、定着志向においては共同性と共食の有意な交互作用効果も認められる。具体的には、「共同あり」である者の中では「共食なし」よりも「共食あり」の方が平均値は高くなっているが、「共同なし」である者の中ではその差がより顕著になっている。この結果からは、「職場が共

同的であることで職場への評価は高まる傾向があるが、仮に共同的でなくても共食が行われていれば同じように評価は高まる。逆に共同的でなく共食も行われていない場合は職場評価が顕著に低くなる」傾向があると言えそうである。

4.2 職務に対する態度との関連

職業的充実の別側面として、次に職務に対する態度・向き合い方との関連を確認する。調査では回答者の職務に対する態度に関わるものとして、「我を忘れるほど仕事に熱中することがある」「十分に真面目に働けば、幸せな人生を自ら勝ち取ることができるものだ」「一生懸命働くことは、人間的成長につながる」「たとえお金を稼ぐ必要がなくても、仕事を持ちたい」と思うかどうかについて、それぞれ5段階で訊ねた項目が設けられている。ここでは先ほどと同様、各項目を5点満点のスコア化した変数が分析に用いられる（表では各項目を略記する）。

また、調査ではいわゆる「仕事中心性」について、「あなたの生活全体の中で、働くということとはどのくらい重要なことですか」という質問に対して、「1最もとるに足らないことの1つ」～「7最も重要なことの1つ」の7段階スケールを設定して最も近いもの1つを選んでもらう形式で訊ねる質問も設けられている。これについては重要だと思えるほど点数が高くなるような7点満点スコアとして、分析に用いることにした。

さらに、職務に対する態度に関連するものとして、組合への加入状況についてもここで併せて検討する¹¹⁾。調査では加入状況について「1. 職場の労働組合に加入している」「2. 職場以外の労働組合に加入している」「3. 労働組合には加入していない」「4. 答えない」について当てはまるものすべてを選んでもらうような多項選択形式の質問が設けられている。質問の回答のうち「3. 労働組合には加入していない」を用いて、これを選択した者は「0：組合加入なし」、それ以外の者でおかつ「4. 答えない」を選んでいる者は「1：組合加入あり」とする2値変数を設定し、分析に用いることにする。分析方法は他と同じく2要因分散分析を用いる。なお0と1の2値変数で平均値を算出した場合、その値は「選択した者の比率」と同義になる。このため上記の手順で作成された変数は「組合加入比率」と表現しておくことにする。

分析の結果が、表4である。職場に対する肯定的評価の場合と同様、ここでも取り上げているすべての項目において、共同性の主効果だけでなく共食の主効果も有意になっている。具体的な関連としては、「共同なし」に比べ「共同あり」のほう、「共食なし」よりも「共食あり」のほうが平均値は高いという傾向がみられる。職場が共同的であることだけでなく、共食を行うことによっても職務に対する積極的な姿勢がうまれてくるようである。

また、組合加入に関しては共同と共食の間に有意な交互作用効果も見られている。具体的には、職場が共同的である場合は（共食のありなしに関わらず）組合加入比率が高いが、共同的でなくとも共食を行っている者は組合加入比率が同程度に高い傾向がある。見方を変えれば、職場が共同的でなく共食も行われていない場合のみが極端に組合加入比率が低い傾向にあるといえる。

以上から、共食は職場に対する肯定的評価だけでなく、回答者の職務に対する積極性に対しても影響し得ていると考えられる。共同性に並び共食もまた効果を持ち、なおかつ両者の組み合わせが新たな効果を見せている点は注目に値しよう。

表4 職務に対する態度との関連のようす (平均値の差)

		熱中	真面目さ 幸福に	人間的 成長	仕事 持っていたい	仕事 中心性	組合加入 比率	
平均値	共同なし	共食なし	2.47	2.91	3.20	2.87	4.07	0.29
		共食あり	2.73	3.16	3.36	3.09	4.23	0.47
		合計	2.61	3.04	3.28	2.98	4.16	0.38
	共同あり	共食なし	2.63	3.41	3.87	3.20	4.56	0.44
		共食あり	3.03	3.60	3.97	3.43	4.77	0.50
		合計	2.89	3.53	3.93	3.35	4.69	0.48
	全体	共食なし	2.54	3.12	3.49	3.01	4.28	0.35
		共食あり	2.89	3.39	3.68	3.27	4.51	0.49
		合計	2.74	3.28	3.60	3.16	4.42	0.43
分散分析 p	共同性	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	
	共食	0.000	0.000	0.010	0.000	0.017	0.000	
	交互作用	0.259	0.580	0.534	0.952	0.765	0.033	
	モデル	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	

4.3 仕事に関する価値意識との関連

表4の結果は、もう1つ重要な意味を持っている。表3で扱ったのは職場に向けられる意識であるが、共食を行うことでそれが肯定的になることは想像に難くない。これに対し表4では、職場に向けられた意識だけではなく、労働者の「働くことについての意識」そのものに対しても影響しうることが示唆されているためである。

これを踏まえるならば、より一般的な職業的価値観のありようにも影響している可能性も検討する必要がある。そうした意識に対しても共食のあり方が影響するとすれば、共食というものが根本的に重要なものであると判断されるためである。そこで次に、「仕事に対する価値意識」について検討してみたい。

仕事に対する価値意識をとらえるものとして、調査では「報酬や給与が高いこと」「失業の心配がないこと」「働く日や時間の融通がきくこと」「仲間と楽しく過ごせること」「世の中のためになる仕事であること」について、「全く重要ではない」から「非常に重要である」までの5段階の選択肢を用いて訊ねられている。ここでは、重要であると思うほど点数が高くなるよう値を調整したうえで分析に用いることにする。

分析の結果が、表5である。これまでと同様、共同性だけでなく共食の主効果もおおむね有意なものになっており、しかも「報酬…」「失業…」「日や時間…」については有意な交互作用効果もみられている。このことから、少なくとも共食が共同性と共に人びとの働くことに関する価値意識という、職場云々を超えたより一般的な意識にまで影響しうるものになっていることが推察される。

しかも、その関連のようすは注目に値する。「仲間…」や「世の中…」については、共同性、共食のどちらもが有意な主効果を持っている一方、交互作用効果は見られない。すなわち共同的であるほど、共食が行われているほど仲間や社会貢献を重視する傾向にあり、それに対応するかたちで「共同あり・共食あり」の平均値は最も高いものになっている。他方、それ以外の3項目については主効果だけでなく交互作用項も有意になっているが、そのようすは特に「共同なし」の2グループ間に表れている。共同がある場合にはさほど違いをもたらさないが、共同がない場

表5 仕事に関する価値意識との関連のようす（平均値の差）

			報酬の 高さ	失業の 心配なし	日や時間 の融通	仲間と 楽しく	世の中 のため
平均値	共同なし	共食なし	3.86	3.70	3.89	3.20	3.07
		共食あり	3.60	3.51	3.60	3.46	3.24
		合計	3.72	3.60	3.73	3.34	3.16
	共同あり	共食なし	4.14	4.08	4.12	3.85	3.43
		共食あり	4.11	4.11	4.06	4.11	3.66
		合計	4.12	4.10	4.08	4.01	3.58
	全体	共食なし	3.98	3.86	3.99	3.48	3.23
		共食あり	3.87	3.83	3.84	3.80	3.46
		合計	3.92	3.84	3.90	3.67	3.36
分散分析 p	共同性		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	共食		0.003	0.079	0.000	0.000	0.000
	交互作用		0.019	0.031	0.012	0.971	0.477
	モデル		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

合では共食の有無による違いが大きいようである。

結果が示す内容もまた興味深い。平均値を見る限り、「共同なし・共食なし」よりも「共同なし・共食あり」の方が「報酬…」「失業…」「日や時間…」の値は低く、4つのグループの中でも最も低い水準となっている。つまり、報酬や失業、日や時間の融通を重視しやすいのは共同がない者の中でも「共同なし・共食なし」のほうであり、「共同なし・共食あり」の者は他の誰よりも報酬や失業、日や時間の融通を重視しない傾向にある。報酬や失業、日や時間の融通などが働く条件に関する事項だとみなすならば、共同はないが共食だけは行っている者が特にそうした条件的なことを重視しなくなるようである。さらに「共同なし・共食なし」の人びとは「仲間…」や「世の中…」の平均値が4グループで最も低いという傾向もある。この点をふまえやや大げさに表現するならば、共同もなく共食もなければ「関係よりも条件重視」的になりやすいが、共食を行うことで「条件よりも関係重視」的になっていく、と考えられるかもしれない。

関連の詳細なようすを確認するためにはさらなる分析を要するが、少なくとも「共食が行われるほどさまざまな意識も高まっていく」といった単純なものではないことはわかる。さらに、共食が働くことの意識に関してより奥深いところまで影響を及ぼしている可能性が示唆されている、という意味でもここでの結果は興味深いものと言える。

5 おわりに

5.1 結果のまとめと意義

改めて、結果をまとめておこう。本稿の目的は、職場における共同性や職業的充実という文脈において共食がどの程度効果を持ちうるものになっているかを検討することにあつた。共食に関してこれまで得られてきている知見、指摘をふまえれば、共同性と職業的充実の関連構造においても一定程度の役割を果たすことが予想されるが、それが実際にデータでも見られるかどうかを確認してきた。

分析の結果、共食は、共同性と並び職業的充実に関わる諸変数に対して確かな効果を持つことが確認された。しかも一部の変数に対しては、共食の主効果だけでなく共同性との交互作用効果

もみられていた。すなわち共同性と共食が単純な積み上げ的に効果を示すだけでなく、それぞれの組み合わせが新たな効果も生み出している、という可能性が示された。さらに、共食は人びとの職場に対する評価や職務に対する態度にとどまらず、仕事に対する価値意識のような一般的な意識に対しても影響を示しうることも確認された。

この結果は、少なくとも2つの意味で重要なものだといえる。1つは、職業的充実という文脈における重要性である。「食事をする」という行為そのものが非常に基本的なものであることは、今更言うまでもない。ただ、そうした基本的な行為が職場という場面で実践される場合に、人びとの働く意識に対して独特の効果を持ち得ている可能性はおそらく高いとみられる。これまでの議論の中では触れられることがほとんどなかったが、こうした共食という要素をふまえた分析もまた、人びとの職業的充実を議論するうえで必要になってくるのではないかと考えられる。

もう1つは、共食が行われる集団の可能性についてである。これまでの研究では共食が行われる集団としてよく想定されていたのは家族や宗教に関わるものであった。これらは、人間社会の中でも基礎的な集団（いわゆる「第1次的集団」とも表現しうる）としての意味合いが大きいといえる。つまりこれまでの議論では、基礎的な集団において共食が一定の機能を果たすということが多く示されてきたといえる。これに対し本稿で得られた結果は、職場という本来的には基礎的とみなされない（フォーマルな規約を伴い、意識的に形成される「第2次的集団」と表現しうる）集団においても共食が機能しうることを示唆するものであった¹²⁾。その意味で、本稿の結果は共食研究の射程を大きく拓く可能性を持つものという意味で、重要なものだと考えられるのである。

5.2 今後に向けて

もちろん、本稿での分析によって共食がもたらす影響やそのメカニズムがつぶさに明らかにされたわけではないし、様々な要因をふまえた検討も十分に行われているわけではない。例えば上記の分析において性別は検討されていなかったが、性別が共食と密接に関連していることは想像に難くない上に、先にみられた関連が性別ごとに異なっている場合も想像される。性別以外にも、職種や企業規模といった職場の客観的な条件に関しても、同様に本稿では検討できてはいない。また「職場における共食」といっても、それが人びとの間でどのように実践されているか、そこでどのような事態が起こっているかなどについても検討の必要があるだろう¹³⁾。

このように考慮しなければならない点は多岐にわたるものの、本稿において共食が見逃すことのできない要因となっているようすが確認されたことも事実である。それゆえ本稿での知見を端緒として、今後その内容の確からしさをさらに検討していく作業と共に、「職場における共食」をめぐる様々な現象も取り上げた議論をおこなっていく必要があると筆者は考えている。

取り組むべき課題が色々あることは間違いないが、その中でも優先的に検討する必要があるものとして1つ指摘しておきたい。それは、共食と共同性の間に想定される関連のようすについてのものである。

「どのような職場で共食が行われているか」を考えた場合、「協力的で仲のいい職場であれば、食事もよく一緒にしている」という場面を思い浮かべる者は少なくないだろう。これは、本稿での概念に沿って表現すれば「職場が共同的であることによって、そうしたメンバーどうしの共食がおこりやすい」という関連性をあらわす、すなわち「共同性が共食を規定する」ことを意味するものだといえる。これが仮に正しいとするならば、職業的充実に対して本質的に影響するのは

共同性だということになり、本稿で指摘した共食の影響はその関連から派生する副次的なものにすぎない、ということになる。ただし、本稿でおこなった分析においては、少なくとも共同性とは別に共食も種々の変数に対して主効果を示すことが確認されているため、データの的には共食の影響が副次的なものであるとも言い切れない。では、こうした関係は具体的にどのようなものになっているのか。それはどのような理屈に基づくものなのか。本稿の結果の確からしさを検討する意味でも、こうした問いに関わる議論をまず行う必要があるのではないかと筆者は考えている¹⁴⁾。

[付記]

本研究は、JSPS 科研費（課題番号：21K01889）の助成を受けて行われた研究による成果の一部である。

[注]

- 1) 共食については、他にも「家族もしくは集団単位で、一緒に食事をする行為」という原田（2005）の定義がある。ただし、詳しくは後に述べるが、本稿では家族ではない「職場」において行われる共食の効果を確認する点にポイントがある。そのため、家族という要素を含まない上記のような定義をおくことにした。
- 2) 共食として基本的に想定しているのは対面形式のものであるが、定義的にはリモートランチ会のような非対面形式も含むことになる。両者の違いについても今後議論する必要はあるが、本稿で行う分析の目的をふまえ、さしあたりは対面型式、非対面型式のどちらも含まれる上記のような定義を採用している。
- 3) 先に紹介した原田（2005）による共食の定義の中で、まず先に家族があげられていたことが1つの証左といえる。
- 4) さらに言えば、「同じ釜の飯を食う（食った）仲間」という表現が旧来からよく用いられているように、こうした関連性（の可能性）は何も現代に限ったものではないとみられる。
- 5) 例えば、「職場メンバーどうしに良好な、友好的な関係がある」ことや「メンバーどうしに信頼関係がある」ことをもって共同性が高い、とみなすような場合もある。メンバーどうしの協力的な関係と友好的な雰囲気・信頼関係の間には経験的な関連があることは間違いなし、どれも共食にも関係しうるものであることも十分予想される。ただし、協力的な関係と友好関係、信頼関係のどちらが原因でどちらが結果か、ということ判断するのは簡単ではない。共食も含めて考えるならば、その関連を確認する作業はかなり複雑になる。
この点を考慮しつつ、本稿ではひとまず「協力的な関係」の方をより根本的な要因であるとみなして議論を進めていくことにする。共食と共同性の関連について、さらに進んだ検討を経たのち、友好関係や信頼関係との関連についても議論をしていきたいと現時点では考えている。
- 6) 例えば清水（1998）など。
- 7) 先に述べたように、本稿での議論は基本的に飲みニケーション論とは異なるものとして考えるため、飲みニケーション論で得られている知見が本稿でも同様に成り立つ、という前提をおくわけにもいかない。
- 8) 実際に得られた1469サンプルについて、性・年代・学歴の内訳（Nと全体の%）は以下のとおりである。
男性・20代・大卒：133（9.1%） 男性・20代・非大卒：179（12.2%）
男性・30代・大卒：216（14.7%） 男性・30代・非大卒：266（18.1%）
女性・20代・大卒：121（8.2%） 女性・20代・非大卒：176（12.0%）
女性・30代・大卒：125（8.5%） 女性・30代・非大卒：253（17.2%）
- 9) さらに言えば、職場で行われる種々のイベントに対して若年層が特に消極的な態度を示しやすいことはよく知られていることだと思われる。仮に、そのような層において共食と共同性・職業的充実の間に関連がみられたならば、そのような関連は他の年代でも同様にみられるであろうことは容易に想像できる。その意味でも、若年層を対象として探索的に分析してみる意味は決して小さくないといえる。
- 10) ここで分析を行う場合には、関連しうる他の要因も同時に扱うことのできる手法を用いることも考えられる。ただし、本稿での分析のねらいは上述の通り「共食がどの程度関連しうるものであるのかを探索的に検討する」ことにあり、それをシンプルな方法で確認できるものとしてここでは2要因分散分析を用いることにした。本稿での分析結果をふまえより詳細に関連を探っていく際には、別の手法を用いて検討していくことにしたい。
- 11) 職場における共同性を論じた研究の中には、職場や組織に対して肯定的に評価している者や、職場での協力や活動の楽しさを感じている者ほど組合活動に意欲的になる傾向があることを指摘するものがある（山本2016）。そうした知見も本稿での議論に関わりうるという想定のもと、ここで組合に関する変数をあわせて扱うことにしている。
- 12) 第1次的集団、第2次的集団の表現に関しては、塩原・松原・大橋編（1978）を参照。
- 13) 例えば学校や職場など多くの人びとが関わりうる場面などにおいて1人で食事をとることは「ぼっち飯」と表現さ

れることがある。「個食」とはまた異なる現象として、こうした「ぼっち飯」現象と本稿での共食の議論がどのように関係してくるのか、本稿での分析枠組みではどう捉えられるのかといった議論もまた今後は必要になってくると思われる。

- 14) さらに、今後議論を展開していく際に重要となるスタンスとして、もう1点補足として指摘しておく。職業的充実に対する共食の効果をみたとき、場合によっては共食を何か「良きもの」、「職場において不可欠なもの」のように見なししてしまうかもしれない。だが、上記のように共食をめぐる現象についても広く検討するにあたっては、逆機能的側面に対しても目を向ける必要があると筆者は考えている。

そうしたスタンスの重要性は、本稿で扱ったデータからも裏付けられる。例えば、詳しい結果は省略するが、表3や表4と同じ分析枠組みを用いて、人びとの感情労働のようすを訊ねた項目を分析してみたところ、「共同あり・共食あり」の人びとは他に比べ最も感情労働的な状況にあり、そのことで心身への負担が生じているようすが確認された（共同、共食とも有意な主効果）。少なくともここからは「共同や共食によって職業的充実が高まる一方で、感情労働とそれによる負担も高まる傾向がある」可能性が想起される。こうした事実を1つとってみても、共同や共食を簡単に、無条件に「良きもの」とであるとみなすのはやや早計であり、逆機能的側面もまたよく検討されなければならない、ということができよう。

[文献]

- 藤原辰史, 2008「食の共同体」池上甲一・岩崎正弥・原山浩介・藤原辰史『食の共同体—動員から連帯へ』ナカニシヤ出版, 3-13.
- Gimmel, G., 1910, "Soziologie der Mahlzeit", *Der Zeitgeist. Beiblatt zum Berliner Tageblatt*, 41(10), 1-2. (=居安正訳, 2004「食事の社会学」『社会学の根本問題(個人と社会)』世界思想社, 155-67.)
- 原田信男, 2005『和食と日本文化—日本料理の文化史』小学館.
- , 2020『共食の社会史』藤原書店.
- 石毛直道, 2005『食卓文明論—チャブ台はどこへ消えた?』中央公論新社.
- , 2009『飲食文化論文集』清水弘文堂書房.
- , 2016『食事の文明論』中央公論新社.
- Kalil A. & Rege M., 2015, "We Are Family: Fathers' time with children and the risk of parental relationship dissolution" *Social Forces*, 94(2): 833-62.
- 川崎末美, 2001「食事の質, 共食頻度, および食卓の雰囲気」が中学生の心の健康に及ぼす影響」『日本家政学会誌』52(10), 923-35.
- 小林久高, 1994「地域問題の分析のために—社会問題・社会運動・生活構造」『奈良女子大学文学部研究年報』38, 67-86.
- 小林盾, 2010「社会階層と食生活—健康への影響の分析」『理論と方法』25(1), 81-93.
- Lincoln, J.R. & Kalleberg, A.L., 1990 *Culture, control, and commitment: A study of Work organizations and work attitudes in the United States and Japan*, Cambridge Univ. Press.
- 松島悦子, 2004「子育て期の母親が友人と行う「共食」の実態と効果—料理への関心とネットワーク形成に関する考察」『日本家政学会誌』55(10), 785-97.
- 中川李子・長塚未来・西山未真・吉田義明, 2010「共食の機能と可能性—食育をより有効なものとするための一考察」『食と緑の科学』64, 55-65.
- 尾高邦雄, 1995『尾高邦雄選集1 職業社会学』夢窓庵.
- 表真美, 1997「家族の統合に関する研究—夕食の共有との関連を中心に」『京都女子大学教育学科紀要』37, 59-69.
- , 2007「家族の食事の共有が子どもの生活態度に及ぼす影響」『日本家庭科教育学会誌』50(2), 135-41.
- Phull, S., Wills, W.J., and Dickinson, A., 2015, "Is It a Pleasure to Eat Together? Theoretical Reflections on Conviviality and the Mediterranean Diet" *Sociology Compass*, 9(11), 977-86.
- 坂本達昭・吉村英一, 2019「暮らし向きのゆとりがなくとも主観的健康感が良好な人の家族との食事のあり方」『日本健康教育学会誌』27(1), 43-51.
- 櫻田涼子・稲澤琴・三浦哲也編, 2017『食をめぐる人類学—飲食実践が紡ぐ社会関係』昭和堂.
- 佐藤知葉, 2019「<教育>としての学校給食—1920～1930年代の言説に着目して」『社会学ジャーナル』44, 39-51.
- 佐藤裕子・山根真理, 2007「『食』と社会階層に関する研究—高校生に対する『食生活と家族関係』についての調査から」『愛知教育大学家政教育講座研究紀要』38, 83-98.
- 清水新二, 1998『酒飲みの社会学—アルコール・ハラスメントを生む構造』素朴社.
- 塩原勉・松原治郎・大橋幸編, 1978『社会学の基礎知識』有斐閣ブックス.
- 品田知美, 2015「なぜ家族は共食できなくなったか」品田知美編著『平成の家族と食』晶文社, 215-36.

- , 2019「家族との食事時間—子どものいる夫妻の生活時間調査から」『駒沢社会学研究』53, 17-41.
- 立川雅司, 2014「食と農をどう捉えるか—農業・食料社会学とその展開」柘淵俊子・谷口吉光・立川雅司編著『食と農の社会学—生命と地域の視点から』ミネルヴァ書房.
- Torre-Moral, A., Fàbregues, S., Bach-Faig, A., Fornieles-Deu, A., Medina, F.X., Aguilar-Martínez, A., Sánchez-Carracedo, D., 2021 “Family Meals, Conviviality, and the Mediterranean Diet among Families with Adolescents”, *Public Health*, 18(5), 2499.
- 外山紀子・長谷川智子・佐藤康一郎編著『若者たちの食卓—自己、家族、格差、そして社会』ナカニシヤ出版.
- 坪谷透, 2022「職場におけるソーシャルキャピタルとメンタルヘルス」片瀬一男・神林博史・坪谷透編著『健康格差の社会学—社会的決定因と帰結』ミネルヴァ書房, 169-94.
- Welsh E.M., French S., Wall M., 2011 “Examining the relationship between family meal frequency and individual dietary intake: does family cohesion play a role?” *J Nutr Educ Behav*, 43, 229-35.
- 山本圭三, 2010「職業生活の充実の構造—職業の『共同性』に注目して」『ソシオロジ』55(2), 19-35.
- , 2016「労働者における組織目標認知・共同性と組合活動参加」『経済社会学会年報』38, 60-71.

(原稿受付 2023.9.30 掲載決定 2023.12.12)

The Relationship between Co-Eating in Workplace and Cooperativity or Occupational Fulfillment

: An Exploratory Study using Quantitative Research Data

YAMAMOTO, Keizo
Setsunan University

Various studies that have been conducted to date have shown that cooperativity in the workplace has important implications for occupational fulfillment. The next question emerging from this is regarding what factors create such cooperativity. This study attempts to answer this, with focus on co-eating.

While until now, co-eating has primarily been discussed more systematically in the fields of home economics and anthropology than in Sociology, previous research suggests that it may have a specific role in the workplace. Therefore, this study tries the foundational work for future analysis, on whether co-eating impacts workplace cooperativity and occupational fulfillment.

This study analyzed quantitative survey data from young adults and revealed the following results: Firstly, there is certain relationship between co-eating and cooperation in the workplace. Secondly, co-eating affects evaluations of the workplace, attitudes towards work, and perception of work value, through its relationship with cooperativity. These findings are crucial as they highlight the necessity of considering the aspect of co-eating when discussing occupational fulfillment, as well as the potential to expand further research in the subject.

Key words: co-eating, cooperativity, occupational fulfillment

(Received Sep. 30, 2023 / Accepted Dec. 12, 2023)