

機関番号：34310

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2008～2010

課題番号：20530372

研究課題名（和文） 科学技術系研究者、技術者における流動性の社会的要因の
日米比較研究課題名（英文） The Social Factors of Mobility on Scientists and Engineers:
Comparative Studies Between Japan and U.S.

研究代表者

藤本 昌代 (FUJIMOTO MASAYO)

同志社大学・社会学部・准教授

研究者番号：60351277

研究成果の概要（和文）：本研究は社会的流動性の違いが人々に与える影響について日米比較を行なったものである。低流動性社会である日本の専門職は属性が似ているにもかかわらず組織コミットメントや就業観が組織によって異なりがちであるが、高流動性社会であるシリコンバレーの専門職は属性が多様であるにもかかわらず組織コミットメント、就業観、転職行動に有意な差がなかった。同じ専門職であっても組織からの自立性は、彼らを取り巻く社会的流動性によって大きく異なった。

研究成果の概要（英文）：This study was performed Japan-U.S. comparison about the influence that social mobility difference gave to people. Though the attributes are similar, Japanese professionals at low mobility society are often different in organizational commitment and working attitude depending on organizations. Though the attributes are diversity, professionals at Silicon Valley are similar about organizational commitment and a working attitude. Even among the same professionals, it is found that the independence from the organization varied according to social mobility.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,700,000	510,000	2,210,000
2009年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2010年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	3,500,000	1,050,000	4,550,000

研究分野：経営学

科研費の分科・細目：経営学・経営学（3701）

キーワード：キャリアパス、専門職、流動性、社会学、社会心理学、経営学

1. 研究開始当初の背景

2008年研究開始当初、ポスドクの就職難は多くの人々の知るところとして社会問題化していた。NIHなどのポスドクの多さに日本も刺激を受け、科学技術政策として若手研究者、技術者の流動性を高める政策が実施された。しかし、産業、教育、政策の場などのノンアカデミックなセクターへのキャリア

パスが開け、外部労働市場が定着しているアメリカと比べ、特にR&Dに注力できる大企業、政府系研究機関などでは、専門職は内部労働市場の中におり、最も転職しない職種として知られている（藤本 2003）。日本では高学歴者のキャリアパスの研究は遅れており、平成17年度に行われた社会階層と社会移動研究調査でも専門職の正規雇用男性の転職

傾向は、1 回以下が非常に多く、その低流動性がうかがえた。他方、欧米の専門職論では彼らは、組織に依らない専門知識を保有することから、専門職集団に準拠し、所属組織へのコミットメントが低く、自己能力発揮のために組織移動をいとわないコスモポリタンとされてきた (Gouldner 1957, 1958)。専門職の転職に関しては、アメリカの研究職がアカデミックセクターのみならず、政府系機関、産業界と複数のセクターを行き来する流動的な状態を山田正喜子 (1985) が著している。また A.Saxenian (1995) が、ボストンとシリコンバレーのハイテク企業の成功に関して研究者、技術者の起業家精神、彼らを取り巻く社会環境の違いから流動性の比較を行っている。そして R.Florida (2002) はイノベーションが規範に縛られない自由な創造的専門職によって行われているとして、シリコンバレーエリアの開放性、流動性の高い社会について効果的な指標を用いて分析している。これら欧米の専門職論では自立的に組織間移動する専門職像が一般的であるが、藤本昌代 (2005) は、日本の科学技術系の研究者・技術者の移動可能性が、基礎科学系、応用科学系の学問分野に規定されており、専門職であっても自在に動いていないことを示した。そこには単純に移動可能性が高い職業人とはいえない低流動性社会の中の専門職像が描かれている。シリコンバレーに付随したクラスター研究、産学連携研究は日本にも多く見られるが、研究者、技術者のキャリアパス、流動性の詳細研究は少ない。日本の場合、企業が望む研究者、技術者の年齢とポスドク終了後の研究者の年齢には差異があり、中年期に近づく 30 代後半の研究者への労働市場は開放的ではない。日本と海外の研究者、技術者の処遇を比較した大規模な国際調査が 1980 年代、1990 年代末に行われているが、流動性、キャリアパスに特化した調査はあまり行われていない。

研究代表者は、企業内研究所に雇用される研究者、技術者への意識調査を平成 9 年に実施して以来、これまで 10 社以上の大手企業及び独立行政法人研究機関の調査を行ってきた。それらの調査から日本の研究者、技術者のほとんどが「現組織で自己の能力が活かされないのであれば、他組織に移動して能力を発揮する」という志向をもちながらも、転職経験をもたないことが明らかになっている (藤本 2005)。それには研究者、技術者の労働市場において、ごく限られた基礎科学系研究者にのみ開放的な構造が影響しており、その規定要素には学問的序列意識 (基礎科学系研究の方が応用科学系研究より高く評価されがち) や産業界に寄与する研究と学界で評価される研究の乖離などがあつた。また研究者、技術者の半数が製造業に従事している

が、高学歴者の処遇が他の産業に比べて非常に低く抑えられている (藤本 2007)。そして高学歴就職浪人が大量に出たことや、研究職に就ける可能性、経済的報酬に対する教育投資効果が見込めない状況もあり、高学歴に対するリスク感を高める若い世代もいる。少資源国家であり、科学技術による付加価値が重要な日本であるにもかかわらず、現在の制度ではますます理系離れが起こる可能性が高い。そのためこれまで行ってきた調査結果をもとに、日本の研究者、技術者の置かれた状況を国際比較することで、より日本の状況を客観的にとらえることができるのである。

2. 研究の目的

本研究は社会的流動性とその背景にある社会的要因についての国際比較を目的としている。特に研究者・技術者のキャリアパスに着目し、当該社会の流動性を規定している要因を分析する。調査地は高流動性社会として日本の政策のモデルとなっているシリコンバレーとする。当地は起業家精神など経済的成功モデルとしての関心が集中しがちであるが、研究者、技術者を取り巻く社会的環境 (失業保険、雇用に関する法制度、規範意識、人々が共有する行動基準、社会階層、産業構造、地域、家族など) についての研究は十分とは言えない。そのため本研究は専門職のキャリアパスを通じて高流動性社会と日本の低流動性社会との比較を行い、そのメカニズムや労働市場、流動性の違いによる順機能、逆機能の分析を行なう。

3. 研究の方法

2008 年度は、スタンフォード大学、UC バークレー校の教授陣にアドバイス、被調査者の紹介を受けつつ、研究者、技術者、経営者、および政策担当者へのインタビュー調査を実施した。

2009 年度は、2008 年度同様、インタビュー調査を行ないつつ、調査票設計、計量調査の実施方法について模索した。調査項目は日本のデータと比較可能な同一項目とインタビューから浮上した対象地域特有の調査項目で構成した。

2010 年度は、プレ調査を行ない、調査票の改定を何度か行ない、実査に至った。調査の方法は、対象者が高学歴者でインターネットの使用率、リテラシーの高い人々であるため、オンライン調査方式を採用した。

4. 研究成果

(1) 労使関係

本研究では、当地の労働市場、社会階層、失業保険の制度など、個人を取り巻く社会的環境への分析のためのデータ収集を行った。カリフォルニア州の雇用制度において、経営

者が被雇用者個人を解雇するには、多くの正当性を示す証拠の準備を求められ、契約、業務指示、業績、メール等全てが評価、証拠として蓄積されているという。証拠固めが不十分であると企業に対して訴訟を起し、賠償請求を行う被雇用者が多く、またそれが可能であることを知らせる弁護士がいる。そのため、経営者は訴訟対策にも神経をとがらせている。その一方で業績不振を理由に当該部門を廃止するということに関しては個人的な差別に当たらないため、被雇用者の解雇は容易であるという。そのため、被雇用者はベテランの研究者、技術者であっても業務方針によっては次年度の解雇もありうると自身の雇用に対して常に緊張感をもっていた。そのためインタビューでは、研究者、技術者が企業が自分を解雇する可能性があるということを常に感じており、管理者への個人的な信用はあっても企業そのものへの信頼度、愛着は低いという者が多かった。

(2) 転職行動

移民の場合、研究者、技術者などの高度専門職に発行されるH1Bビザの継続が困難である場合、帰国を余儀なくされるため、受け入れてくれる企業とのパワーバランスに大きく影響している。当地の流動性には自らよい条件の所に変わる能動的な転職行動と先に述べた解雇やビザの問題などによる受動的な転職行動がある。能動的な転職の場合、前職の同僚からの誘い、エージェントが経験を積んだ専門職たちに次の職場を紹介するべく声をかけ、転職を促す。彼らは給与だけでなく、より興味深い仕事、自らの能力が伸びるプロジェクトに動機づけられる。また会社都合による解雇の場合も友人のネットワークやエージェントが機能する。特に日々の働きぶりで信頼を獲得しておく事が急な失業時にも有効であり、それが普段の就業態度における秩序として機能している部分もある。つまり、経営者の監視だけでなく、同僚から能力、仕事ぶりへの信頼獲得が自分自身の就業のセーフティネットとなるのである。経営者は転職して行った従業員の就業態度についてコメントを書くことが慣行としてあり、従業員はそこで就業態度が悪かったと書かれると次の就業を得にくい。また企業も転職して行った従業員にとってよい関係が維持できると、その従業員が自分の友人にいい会社だったと紹介してくれる事もある。労使関係は一方的ではなく、互いの信頼関係が互いの次のステップに影響を及ぼすため、秩序が保たれやすい。被雇用者の行動は経営者の監視の目だけでなく、従業員同士のフラットな関係の中でも次の展開を意識して信頼を失うような行動をとりにくいという秩序が存在していた。

(3) 共有された就業観

当地は非常に多様な人種、年齢の人々が高い流動性の中で就業しているが、高流動性であるために情報を隠すことは難しく、新しい技術、アイデアに関する情報交換も盛んで、驚くほどオープンマインドに相互扶助を行なう。この地域で情報を隠す者は誰からも有用な情報をもらえなくなってしまう。このような地域では多様な人々であっても組織に対する意識、転職に関する意識、仕事に対する意識が非常に似通っていた。日本では大企業に勤める研究者、技術者の転職が容易ではないため、日本人比率が非常に高く、転職経験も少ない人々の集団では、〇〇社の組織文化は独特なものに発達しがちである。しかし、オープンマインドなこの地域では多様な人種で転職回数が非常に多く、多様な経験を積む人々であるにもかかわらず、彼らの意識は共通していて有意な差がない項目が多かった。

(4) 社会的流動性と専門職の自立性

低流動性社会の日本では、専門職は「組織が自己の能力を発揮できない仕事を与えるのであればこの組織にいても意味がない」という態度をもつ者が多いが、転職する者は少ない。また2001年に行なわれた独立行政法人化では、政府系の研究機関では正規雇用の管理職、研究職が制度変革に対する最も大きな不安を抱き、身分が不安定な非正規雇用のポストクや事務職の不安が小さかった。本来、組織にかかわらず専門性を発揮できるはずの専門職は、低流動性社会の中では、その専門的な仕事を維持できる所属組織から離れがたくなっていた。藤本はローカル・マキシマムという概念である分野での限られた範囲でのトップの位置にある研究者の現象を分析したが、その政府系の研究機関は世界ではトップではないが、日本ではトップクラスであったため、分野によっては国内での移動は下方移動になるという研究者も多く、まさしくローカル・マキシマム現象が起きていた(藤本 2005)。このように低流動性社会における専門職は組織から自立しにくい状態にある。

他方、高流動性社会では、解雇が多く失業の恐怖に不安を抱えなければならず、特にリーマン・ショック以降は長引く失業につらい思いをしながら当地を去らねばならない者も多かった。しかし、解雇がなされる一方で新たな事業の立ち上げによる雇用も創出され、新たな求人に応募できる機会もある。専門職たちは組織を信用しないが、友人やかつての同僚とのネットワークを常に強化し、互いに交流を絶やさない。組織からは常に自立的に行動をする事を意識し、自分の専門性を

示すキャリアパスは企業に与えられるのではなく、自分で継続するという意識が強い。同じ専門職であっても組織からの自立性は、彼らを取り巻く社会的流動性によって大きく異なっていた。

(5) 社会的流動性と秩序

先に述べたように、流動性の高い地域では職場の仲間も職場以外の仲間も信頼関係を築くことが重要となり、そこでは人から信頼されうる技術、発言、行動をとることが、次の自分の展開に大きく影響するため、企業を越えた広範な範囲での友人関係において秩序が保たれる。流動性の低い地域では、企業ごとに情報が保たれ、職場以外のネットワークは強くなりにくい。学会などでの交流で転職に関する情報交換がなされ、中途採用に展開するパターンは存在するが、大企業間での専門職の転職比率は多くない。そのため閉鎖的な社会における専門職の秩序は、組織内で保たれやすく、企業を越えての個人的な情報共有は容易ではない。セキュリティの問題もあり、近年ますますオープンな情報の交換は困難になりつつあるといえよう。

(6) 本研究の意義

本研究はまだ数少ない専門職研究、ことに科学技術政策に寄与する流動性の社会的背景（制度、社会構造、規範意識、社会階層など）に関する研究の蓄積に貢献すると考えられる。ますます高学歴化が進む日本で、専門職のキャリアパスに関する研究は急務であり、高度専門職にはアカデミックセクター以外にどのようなパスがあるのかについても調査、分析を行い、日本における研究者、技術者のキャリアパスの創出への提案を行うことが望ましいと考える。少資源国家として科学技術による付加価値が重要な日本ではあるが、日本の専門職を取り巻く社会的要因を分析せずに欧米の制度を模倣することは日本の社会にとって適格的とはいえない。また果たして日本が高流動性社会になった場合、どのような要素が影響を受けるかについて、予期された結果と予期せぬ結果などを海外の事例から考察することは今後の科学技術政策に寄与すると考える。近年、優秀な人材が海外の研究機関、海外の企業へ流出が目立つが、国内でも途中から産業界、行政、大学への途中参入が可能となり、流動性が高まることで、知的環境が活性化するのではないかと考える。本研究は流動性に関わる社会的要因が、専門職のみならず、非専門職にも一般化可能な共通要素が含まれることが予想され、その含意は科学技術政策のみならず、労働政策にも寄与できうるものと考えられる。

今後の課題として、2010年度の計量調査が非常に難渋し、予想を大きく上回る時間を要

し、年度内に調査を終えるのが精一杯であった。そのため最終報告書は、研究経緯、調査過程、集計結果を掲載するに留まり、十分な分析まで至れていない。引き続き、2011年度の研究の基盤となるよう、分析を行ない、研究成果の報告を継続する予定である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計6件)

- ① 藤本昌代、科学技術系研究者、技術者における流動性の社会的要因の日米比較、平成20~22年度科学研究費補助金【基盤研究(C)】研究成果報告書、査読無、2011、121
- ② 藤本昌代・河口充勇、酒造技術者の職業人性と地域技術ネットワーク — 京都伏見酒造業を事例として、同志社社会学研究、査読有、13号、2009、1-18
- ③ 藤本昌代、海外レポート 高流動性と多様性地域のフィールドワーク、組織科学、査読無、42(1)、2009、80-81
- ④ 藤本昌代、高流動性地域における高度専門職の電子ネットワーク・コミュニケーションと雇用制度、電気通信普及財団研究調査報告書、査読無、24巻、2009、135-145
- ⑤ 藤本昌代、専門職における制度変革期のアノミー現象、社会学評論、査読有、59(3)、2008、532-550
- ⑥ Masayo FUJIMOTO, Employment Systems and Social Relativity from the Perspective of Pay and Benefits for Science and Technology Researchers and Engineers, Japan Labor Review, 査読無、5(3)Summer, 2008, 61-82

[学会発表] (計2件)

- ① 藤本昌代、技術者の専門職特性と昇進構造、組織学会関西支部、2009年9月12日、京都大学
- ② 藤本昌代、河口充勇、酒造技術者の職業人性と地域技術者ネットワーク — 京都伏見酒造業を事例として —、関西社会学会、2009年5月24日、京都大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

藤本 昌代 (FUJIMOTO MASAYO)
同志社大学・社会学部・准教授
研究者番号：60351277