

平成 30 年 6 月 15 日現在

機関番号：34310

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26380489

研究課題名(和文) 研究者・技術者の流動性における社会構造と文化構造の影響 - 日・仏・米比較 -

研究課題名(英文) Influence of social structure and cultural structure on liquidity of researchers and engineers: Japan, France, and America Comparison

研究代表者

藤本 昌代 (FUJIMOTO, MASAYO)

同志社大学・社会学部・教授

研究者番号：60351277

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、研究者・技術者の流動性と社会構造、文化構造の関係について検討することにある。本研究ではフランスの研究者・技術者の転職を規定する要素は社会構造や雇用制度のみならず、彼らの中に共有されている規範、制度的要素などの文化構造との相互作用が重要な影響を及ぼすと考え、彼らのキャリアについて多様な要素から分析を行った。その結果、彼らは非常に選別的な試験をくぐり抜けたエリートであり、日本のエンジニアと大きく異なる社会的地位にいた。そして、彼らは大手企業や公的機関に勤めることが多く、長期勤続、転職未経験、内部労働市場での昇進する者が少なくないことがわかった。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to focus the relationship between the mobility of researchers and engineers and the social structure and cultural structure. In this study, it is assumed that the element which defines the job change of the French researcher and the engineer has an important influence not only by the social structure and the employment system but also by the interaction with the cultural structure such as norms and institutional elements that are shared among them. We analyzed various elements of their careers. As a result, they were the elite who passed through a very selective examination, and were in a very different social position from Japan engineers. They often worked for major companies and public institutions, and we found that there were many long-term workers, who never change their organization, and are promoted in the internal labor market.

研究分野：社会学

キーワード：流動性 キャリア エンジニア

## 1. 研究開始当初の背景

日本は科学技術創造立国としての成果を上げるために、研究者・技術者に対してインセンティブ、研究上の優遇、経済的支援などについて政策の重点化を行ってきた。しかし、その多くは米国、欧州諸国の科学技術先進国の政策的模倣が多く、その背後にある各国の社会構造、文化構造の影響を考慮しないまま、日本に適合しない要素まで取り込まれてきた。異なる条件の1つに労働市場の違いがある。日本の研究者・技術者を取り巻く環境は、外部労働市場が未発達であることから専門職でさえ組織間移動が難しい状況がある。日本の場合、職種別で転職状況を比較すると最も転職しないのは管理職、専門職であることが明らかになっている(藤本 2008)。研究者・技術者の多くは非専門職組織である大企業で就業しており、彼らは「社員」としての平等性の論理の中、内部労働市場にいる。イノベーションは異質性の高い環境で生まれやすいと言われるが、日本では同質性が高い人々の中からも新しい発見が出て来ることもあるため、集団での行動が重視されがちである。そのため集団に沿った行動ができない場合、疎外されることがあり、単独行動は難しい。研究者・技術者が移動するのは、外部に魅力的な研究環境や給与などのインセンティブがある場合やストレスを大きく感じる環境下にいる場合などであるが、組織からの転出は容易ではない。反対に海外で活躍した人々が内部労働市場の壁に阻まれ、日本での中途採用がなかなか実現し難しく、組織への転入も起こりにくい。

社会的流動性の違いは労働市場の型の問題だけでなく、社会構造もその要因となる。これらの社会的環境の違いは、研究者・技術者の態度や行動に影響を及ぼし、職業人としての自立性の違いにも表れる(藤本 2011)。日本の研究者・技術者は、テクニシャンが豊富に配置され、事務作業が少ない海外の研究環境に対して羨望のまなざしを向ける一方で、その外部労働市場の厳しさ、産業の盛衰、在留資格獲得の厳しさに晒された経験をもつ者は少ない。研究代表者は日本の研究者・技術者の組織に対する意識、転職行動、評価・処遇への意識、働きがいなどを20年近い期間、組織間比較を行ってきた。そして2007年から社会的流動性の異なる環境として、高流動性社会である米国シリコンバレーの専門職(主に研究者・技術者)を調査し、比較検討を行ってきた。そこには従来の専門職論で語られてきた組織にこだわらないコスモポリタンな専門職像が見られたが、彼らは日本以上に地域住民、同業者、異業種関係者、プライベートなネットワークを含むさまざまなつながりでセーフティネットを築き上げながら、倒産・解雇のリスクに備えていた。彼らは終身雇用が前提の日本の大企業の研究所に勤務する研究者・技術者よりもハイリスクな環境の中、行きつけのメンタルケア

のクリニックをもち、心安らぐ友人との関係を維持していた。また日々のインフォーマル・ネットワークは親交の機能だけでなく、フォーマルな仕事のネットワークにも転じる自在性をもっていた。彼らは解雇や倒産も含めた移動に対しての予期から、ネットワークの維持、その中で交換される情報により相互の信頼性を高め、組織に依存できない事態に備えていた。固定的な組織ではなく、組織の中の人々が頻繁に入れ替わる開放的な社会構造の中では、序列意識、規範、制度的要素などの文化構造は人種、年齢などの社会的属性の影響よりも生き残る上で信頼できる新たな価値意識(社会的インパクトを与えるような新規性のある創造力をもつこと)が重視されていた。このような社会は多様性というイノベーションに適した構造をしており、そこで実施される政策は社会的流動性の高さを前提に考えられている(藤本 2013)。

また2011年から調査を始めている中流動性社会であるフランスでは、組織との関係性において、長期勤続を選択する者もいれば、比較的転職回数が多い者もいた。フランスにはグランゼコールというエリート教育の特別な制度があり、これらの学校は入学が大変難しく、高地位を築いている。それに比べて大学はバカロレアにより入学資格を獲得していれば誰でも入学できる機関として、日本で有名な大学でさえグランゼコールよりもはるかに低い序列に置かれていた。フランスでは「エンジニア」資格取得者であるということが社会的地位として非常に高く、惜しくもグランゼコールに入れなかった人々もその次のランクのエンジニアリング・スクールに入り、それも大学よりも価値が高いと考えられている。したがって、どこで教育を受けたかという価値観による序列が、その後の何十年におよぶキャリアパスに大きく影響するという文化構造が横たわっている。フランスでの調査結果の一部分を示しておく、研究者・技術者たちの所属組織への忠誠心は、日本の家族主義的な大企業の信頼関係が維持されていた時期(大幅リストラ前)のそれよりも高く、それは企業規模に影響を受けず、日本の特徴と大きく異なっていた(Fujimoto 2012)。さらに近年のフランスの高等教育政策は転換期を迎えており、伝統的な文化構造は周辺国との関係の中で変化しつつある。OECDの研究チームも博士学位取得者の流動性について研究を進めており、ヨーロッパにおいても研究者・技術者の処遇、流動性の把握は重要なテーマとなっている。

## &lt;引用文献&gt;

藤本昌代、転職者と初職継続者の職業達成の比較、阿形健司編『働き方とキャリア形成』(科学研究費補助金 特別推進研究「現代日本階層システムの構造と変動に関する総合的研究」社会階層と社会移動 2005 調査研究会(研究代表者 佐藤嘉倫 東北

大学)成果報告書) 2008、1-20.

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(研究代表者 藤本昌代 同志社大学社会学部 准教授) 2011、全87頁.

藤本昌代、開放的社会構造における多様な人的ネットワークの交差 米国・シリコンバレーのフィールドワーク調査より、『経済学論叢』第64巻第4号、2013、147-171.

FUJIMOTO, M., 'Mobility, implication et satisfactions professionnelles comparees des ingenieurs au Japon, en France et dans la Silicon Valley', 'Ingenieurs et Scientifiques de France Enquete Ingenieurs 2012 Resultats', 2012, 27-28.

## 2. 研究の目的

ヨーロッパの科学技術先進国のうち、2年半の間、関わってきたフランスの状況を検討した結果、研究者・技術者の組織に対する態度、行動を規定する要因として、社会構造だけでなく、文化構造の影響が大きいことが明らかになった。そのため、彼らの専門職としての志向、職業倫理に加えて、移動(組織間、業種、地域、国家間)の理由、働きがいを調査し、さらなる文化構造の解明を試みる。前述した組織への忠誠心の違いなど、その背景にある文化的要素は注目すべき点である。研究者・技術者は研究成果を生み出すマシンではなく、経済的合理性だけで動く訳でもなく、将来への予期、価値意識、それまで歩んできた環境での規範などに影響を受け、また自身も社会的環境に影響を与える社会的生き者である。本研究では、彼らの行動・態度はこれらの社会的環境との相互作用によって起こり、変化するという観点で日本よりも流動性が高いが定着者も多いフランスでの事象を検討することを目的とする。

## 3. 研究の方法

本研究では、これまで行ってきた社会的流動性の異なる環境下にいる研究者・技術者の比較をさらに展開させ、流動性を規定する社会構造および文化構造の解明を試みる。本調査ではインタビューを中心とした定性的な調査、官庁データによる専門職の就業状況のデータ、エンジニアのキャリアパス調査データの動的变化の分析、さらなる共同研究の場を広げることに努力する。たとえば、フランスでは研究者・技術者に関する調査が長年行われており、官庁データとして公開されている。フランスの研究機関と密接な関係を持ち、共同研究を行うことを実現させることは、日本の研究者・技術者の研究に大いに参考になる知見がもたらされる。本調査では以下の方法で調査を進める。

(1)フランス、ヨーロッパ諸国における研究

者・技術者を取り巻く就業構造、雇用制度、産業構造などの情報整理、(2)インフォーマントと交流しつつ、彼らのライフコース、フランスの専門職の労働市場の状況をより詳しく調べる。インタビュー調査では、個人を取り巻く社会的環境(同僚、友人、知人の転職行動の頻度、転職に対する価値意識の認知、職場の同質性の程度、前職場での協働経験ネットワークなど)と彼らのキャリアパスおよびライフコースについて調べ、彼らが抱く社会的移動可能性のリアリティと転職の関係、人生設計としての彼らの行動、意識の規定要因について分析を行う。(3)組織についても同様に日本との相違点、類似点を見出すべく、フランス企業の就業における制度的要素の理解に努める。

なお、本研究の体制として、後述するフランスの研究協力者から被調査者やグランゼコールの代表者への紹介など、外国人である研究代表者にとって非常に心強いネットワークの付与による支援を受けた。また現地リサーチ・アシスタントについても INALCO の博士前期課程の大学院生の紹介を受け、リサーチ・アシスタントとして作業の手伝いを依頼し、彼女の修士論文へのアドバイスも行った。

## 4. 研究成果

### (1)本研究の発見

本調査により、以下の3点について理解、解明がなされた。

#### 欧州の労働と社会保障に関する制度

独仏英の各国の職業構造として、日本に比べて非常に専門職が多く、日本よりも管理職が多い構造であった。米国も日本より専門職数が多く、さらに管理職が多い構造である。失業率は先進諸国の中で日本が最も低く、フランスは他国がリーマンショックから立ち直り、失業率を減少させているのにもかかわらず、10%の失業率が継続し、特に若年層の失業率は日本の若者の4倍にも上る状況である。専門職の労働時間に関して、米国は短縮する政策への関心は低く、就労希望者の機会を減少させるといふとらえ方が主流であり、高学歴者においては、ホワイトカラーエグゼンション制度により、残業代が支払われない働き方が制度化されている。欧州でもイギリスもその傾向があり、フランスもカードルと呼ばれる特別な管理職で「エンジニア」の資格を持つエリート層の働き方は非常に激しく、自己裁量という名の下に非常に長時間労働を行っている姿が浮き彫りになった。フランスでは格差に関する議論が取り上げられがちで、高度専門職・管理職の裁量労働の過重労働に関する議論が少ない。しかし、近年、米国と同様、特別な管理職で裁量労働という地位が適応される基準が下げられつつあり、残業代なしで長時間労働する人々が増加する傾向にある。

高等教育修了者の就職における学歴イン

## フレと文理格差

フランスでは公的教育機関における授業料を無償にしており、大学院の博士後期課程までも適用されている。したがって、教育の機会はたとえ国外からの留学生であっても開かれている。しかし、実際にはエリート養成目的のグランゼコールという難関校に入るのは、その前の準備クラス（これにも難関準備クラスがある）への入学という伝統的ルートを通してグランゼコールに入る人々（卒者に与えられる「エンジニア」資格が与えられる）の場合、親の職種が大きく影響していることが先行研究のみならず、研究代表者が参画したエンジニア調査のデータからも確認された。つまり、エリート層の進路選択には社会関係資本が大きく影響しており、父職も「エンジニア」資格を取得している管理職であり、母職も同様、あるいは一般管理職、もしくは大学教授である場合が多い。これらはバカロレアと呼ばれる大学入学資格試験で理系科目の得点の高さが超選抜的なクラスへの入学と連動しているのであるが、その他の技術学校への入学にも影響している。そのため、文系コースに進学した学生たちの中には、たとえ学部卒や大学院で修士の学位を取得しても、理系の2年修了コース（技術短大のようなコース）で職業資格を得た人々以上に失業期間や有期雇用の長い人々が存在する。そのため、文系大学院修了者（研究者を目指す人々は除く）には、ダブルディグリーを取り、就職が少しでも有利に進むように教育年数の蓄積を継続するという学歴インフレが起こっている。

## フランスの管理職・専門職の長時間労働とノブレスオブリージュの瓦解

研究代表者が参画したエンジニア調査データとフランス労働省による調査データの分析を行った。上記に示した「エンジニア」資格取得ルートは、かつてのような狭き門だけではなく、現代はエンジニアリング・スクール（準グランゼコールレベル）でも付与が可能となり、「エンジニア」資格の大衆化が進んだ。その結果、彼らの行動、態度、処遇にどのような差があるかを分析した結果、以下のような点が明らかになった。

### (i) 社会関係資本の違い

伝統的なルートから「エンジニア」資格を取得した者は、最も所得が高く、主要業種、職種、パリおよび周辺の地理的・機能的に中心で就業する傾向にあった。伝統的ルート以外の特別枠から難関グランゼコールに入学した人々の社会関係資本には違いがあったが、業種や職種には大きな違いが見られず、一定の政策的効果は見られた。しかし、エンジニアリングスクール出身者は全ての項目において、下回る傾向にあり、「エンジニア」資格取得者間での格差があることが明らかになった。

### ( ) 労働時間

労働時間においては全てのエンジニアが

長時間労働しており、資格取得ルートに大きな差はなく、世代格差の方が大きかった。40歳以上の管理職は非常に長時間就業しており、若年層より、過重労働を行っていることがわかった。また大企業、公的機関就業者は転職せず、勤続年数が長い人々が多く、内部労働市場の中、昇進していることが明らかになった。

### ( ) 専門職としてのエンジニアとエリートとしてのノブレスオブリージュの瓦解

エンジニアとしての指向は、「エンジニア」資格取得ルートに大きな違いは見られず、専門性の高さの発揮に意欲が見られた。しかし、20代、30代には、40代以上比べ、グランゼコールの中でもトップグループ層に金融保険業で就職する人々が増え、所得重視の傾向が窺えた。しかし、若年層に組織の社会的威信の高さを重視し、経済的報酬だけを追求するのではない人々もあり、「エンジニア」資格取得者の中で傾向が二極化し始めているのかもしれない。特に、所属組織を通じた社会貢献への意欲が萎えている態度が観察され、ノブレスオブリージュの瓦解が始まっていることが予想された。

### (2) 本調査による現地ネットワークの構築

現地では、フランス社会科学高等研究院（EHESS）、フランス労働経済学・労働社会学研究所（LEST）、マルセイユのCEREQの研究者、パリのドーフィン大学の研究者とも研究交流ができ、多くの情報を収集することができた。

### (3) 本研究による研究ネットワークの構築

フランス社会科学高等研究院（EHESS）の客員研究員が継続された

フランス労働経済学・労働社会学研究所（LEST）の客員研究員になることができ、次の研究に展開できた。

トゥールーズ大学の研究者、上記のLESTの研究者、フランスの産業クラスターの研究者と共同研究を始めることになった。

国際学会の開催 フランスに本部事務局があるSASE（Society for the Advancement of Socio-Economics）の30周年記念大会をアジアで最初の開催地として同志社大学が選択された。1000人以上の参加者が見込まれる大きな学会のホスト校事務局代表を務めることになり、準備を進めている。

上記の国際学会で、ケンブリッジ大学、UCバークレー、ベルリン自由大学の教授陣と共同のパネルを企画、発表する。

## 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 3件)

藤本昌代, 2017, 「フランスの就業構造と高

学歴者のキャリア：学歴インフレと不平等」『同志社社会学研究』21,1-24.(査読無)  
藤本昌代,2016,「グローバル社会での質実剛健な家族主義と信頼ーブラザー工業株式会社の経営理念の継承と伝播ー」『甲南大学 総合研究所 叢書』127 巻,1-25.(査読無)  
藤本昌代,2015,「高流動性社会における就業者の組織への忠誠心と互酬性 米国西海岸シリコンバレーの専門職の転職行動から」『ソシオロジ』60(1), pp3-21.(査読有)

[学会発表](計 18 件)

FUJIMOTO, M., 2017, 'Differences Between Japan and France for the Appearance of Inequality in Labor Market and Education Systems' SASE(the Society for the Advancement of Socio-Economics) in Lyon.

FUJIMOTO, M., 2017, 'The Relation between Organization and Members by the Change of Services at a Government-based Research Institution in Japan' International Sociology Association Annual Meeting in Oslo.

FUJIMOTO, M., 2017, 'Possibility of Job Selection regardless of Educational Background of Members at High Mobility Society' 6th IUAES (The International Union of Anthropological and Ethnological Sciences), Ottawa University.

FUJIMOTO, M., 2017, 'Differences in relationships with colleagues, organizations of researchers and engineers by to mobility as a social environment: comparison among Japan, the US and France' JSPS Symposium New Topics, New Technologies and New Times: Japan Ahead University of California at Berkeley.

FUJIMOTO, M., 2016, 'Comparison of Characteristics of The Anomie State of the Professional Members at an Organization with the Changing Institution Policy' International Sociology Association Annual Meeting in Vienna.

FUJIMOTO, M., 2016, 'Knowledge Sharing among Professionals across the Organizations in High Mobility Regional Cluster: Positive Factors and Negative Factors' SASE(the Society for the Advancement of Socio-Economics) in U.C. Berkeley (US).

FUJIMOTO, M., 2016, 'The history of the development of the Kyoto Fushimi brewing cluster' "Industry and the City in Europe and Japan Tokyo, Paris, London,

Kyoto and Osaka 1770-1930, France Japan Foundation Seminar in EHESS (École des hautes études en sciences sociales).

FUJIMOTO, M., 2016, 'A Philosophy Sharing Pattern among HQ and Subsidiaries of Multinational Company of Japanese Origin: Frequent Face To Face Communication' 16th IUAES(International Union of Anthropological and Ethnological Sciences) in Dubrovnik, Croatia.

FUJIMOTO, M., 2015, 'Innovation and Mobility: Difference of Behavior & Norm of Scientists & Engineers in Variety of Social Environment' Fondation France et Japon I'EHESS seminar.

FUJIMOTO, M., 2015, 'The Choice of the Employee in the Multinational Enterprise: Similarity of High Skill Professionals and the Factory Workers' European Sociological Association Czech Technical University in Pragu.

FUJIMOTO, M., 2015, 'Possibilities of Job Acceptance and Selective Job Change of Local Employees at Asian Subsidiaries of Multinational Companies: Case Study of Asian Region Expansion by Japanese Originated Companies' Society for the Advancement of Socio-Economics The London School of Economics and Political Science.

FUJIMOTO, M., 2015, 'Penetration of the Management Philosophy to the Local Employee in the Asian Subsidiary of Japanese Companies, and the Next Propagation' IUAES Thammasat University, Bangkok, THAILAND.

藤本昌代,2015,「専門職の志向と働きがいーライフイベントと仕事との両立ー」医療マネジメント学会 第12回京滋支部学術集会 基調講演.

FUJIMOTO, M., 2014, 'Work Motivation and Social Networking Development in Professional's Job Change Behavior: A Comparison Between the U.S. and Japan' International Sociology Association Annual Meeting in Yokohama, JAPAN.

FUJIMOTO, M., 2014, 'Relationship Between Social Mobility and Job and Life Satisfaction: A Case of Scientists and Engineers' Society for the Advancement of Socio-Economics Annual Meeting in Northwestern University & the University of Chicago.

FUJIMOTO, M., 2014, 'Social Reality and Expectation for Turnover to Start Up Companies' 6th STAJE in Stanford University.

FUJIMOTO, M., 2014, 'Mutual Trust both in

Work Place and Private Place at  
Different Social Mobility' Workshop  
co-organized with Doshisha university  
"Towards French-Japanese Research  
Collaborations in Social Sciences".  
藤本昌代,2014,「社会に貢献する実践的科  
学技術の追求：島津製作所の経営理念の伝  
播」The Ninth Annual Conference of the  
Asian Studies Association of Hong Kong。

〔その他〕

ホームページ等

<https://www1.doshisha.ac.jp/~mfujimot/index.html>

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・教授

研究者番号： 60351277