

科学技術系研究者・技術者の 処遇と社会的相対性

藤本 昌代

(同志社大学助教授)

本稿は日本の科学技術系研究者・技術者の処遇を他の専門職、国内外の研究者・技術者、製造業での非専門職と比較し、彼らの相対的位置づけについて検討するものである。先行研究の中で特徴的であったのは給与が職位に規定されている欧米諸国では若年層でも管理職を目指す研究者・技術者が多いのに対して、給与が年齢に規定されている日本では研究の継続を希望する者が多いことであった。技術職に対する低位意識から工学部卒であっても技術職を避ける傾向にある英国では、技術職である限り給与が低レベルに留まるため、管理職を希望する若年層が多い。米国でも若年層の給与は日本よりも高いが、昇給幅が小さいため40歳になると日本の研究者・技術者よりも給与が低くなることから管理職への移行を望む者が多い。また欧米では博士学位取得者が研究者・技術者以外の職業に就くことが珍しくないが、日本の場合、製造業に対する偏見は少なく、製造系大企業への就業は社会的に高く評価され、工学修士の多くが製造業に勤める（就業しつつ博士号を取得する者も多い）。製造業では研究者・技術者の給与体系は非専門職と同様に年齢に規定される部分が大きく、研究職から管理職への移行による昇給は年齢の影響より小さい。日本の研究者・技術者の処遇は他職と同様年功賃金制下にあり、このシステムは職位への動機づけを下げると同時に、社内の他職との差異を少なくする平準化システムとしても機能していた。現在、優秀な研究者・技術者への評価システムが見直されているが、当該国の社会的環境を踏まえた上での議論が重要である。

目次

- I はじめに
- II 社会の中の専門職
- III 研究者・技術者の評価・処遇の国際比較
- IV 研究者・技術者の評価・処遇の国内比較
- V まとめ

I はじめに

科学技術基本計画の第2期が終わりを迎える2005年度、科学技術の研究成果の経済的効果への期待はますます高まり、その担い手である研究者・技術者の業績向上にも関心が寄せられている。業績向上にはモラルを高める処遇についての検討が必要である。研究者・技術者の評価・処遇は

流動性とともに着目されながら現状をとらえるための情報が少ない。たとえば研究者の就業状況でいえば約6割が産業界で従事しており（総務省統計局2004）、大学・公的研究機関よりも企業組織内で就労する研究者・技術者のほうが多いが、彼らの処遇は不明な点が多い。そこで本稿では企業内研究者・技術者を加えた科学技術系研究者・技術者と他の専門職・国内外の研究者・技術者、製造業での非専門職とを比較し、日本の研究者・技術者の処遇について検討する。

II 社会の中の専門職

第三次産業が拡大して久しくサービス業従事者は増加の一途をたどるが（1950～2000年比4.7倍

表1 職業別給与表（年齢階級 40～44歳）

職業	推定年収(万円)	職業	推定年収(万円)
勤務医	1,449	高等学校教員	819
航空機操縦士	1,394	システムエンジニア	770
大学教授	1,044	薬剤師	678
記者	1,036	一級建築士	674
自然科学系研究者	852	看護師	515

出所：厚生労働省「平成15年度賃金構造基本統計調査」より給与×12+賞与で算出。

増)、専門的職業従事者はさらに増加傾向(1950～2000年比5.4倍増)を示しており(総務省統計局2003)、今後も増え続けると予想されている(リクルートワークス研究所2005)。プロフェッション論では医師・弁護士・聖職者は伝統的専門職として地位が確立され、自立的な職業人として扱われてきた。しかし現代のように高度な専門的サービスが求められる社会ではこれらの専門職の多くは組織に雇用され、自由に組織間を移動するという姿は見られない。これまで専門職は所属組織への帰属意識が低いコスモポリタンととらえられてきたが、日本の場合、医師¹⁾・弁護士²⁾などの確立された専門職であってもコスモポリタンの移動は一般的とはいえず、同業者間の規範にもとづく低流動性の中にある。IIでは科学技術系研究者・技術者を取り巻く社会環境について他の専門職との経済的報酬の比較、「科学」と「技術」に対する価値意識という二つの点から概観する。

1 他の専門職との経済的報酬の比較

自然科学系研究者の推定年収(平均年齢36歳)は約650万円であり(厚生労働省2003)、勤務医(平均年齢42歳)の約1270万円との格差は約2倍と大きい(年齢階級(40～44歳)をそろえると男性の場合、医師は約1450万円、自然科学系研究者は約850万円と格差の比率はやや小さくなる)。では他の専門的職業と言われる職種の給与はいかなるものであろうか。表1に示す各職種40～44歳の平均年収比較から科学技術系研究者・技術者の位置づけを検討する³⁾。勤務医・航空機操縦士・大学教授・記者などが1000万円を超えているのに対して、自然科学系研究者・システムエンジニアはその7割程度に留まっている。産業界の研究者・技術者約46万人のうち約9割が製造業であり(総

務省統計局2004)、この給与を同じ企業内の他職と比較すると彼らの給与は決して低くない。企業内研究者は他の専門職との比較ではなく、企業内の他職との相対性で給与水準が決められているのである。

2 「科学」と「技術」に対する価値意識

科学と技術に対する価値意識は研究分野における基礎科学系研究と応用科学系研究(開発・製造技術など)への研究者の価値意識ともいえるもので、学界での研究論文に対する評価にもつながる。たとえば工学の世界では物理学に近いような観念的な研究が高く評価され、ノイズ除去など製品にかかわる重要な技術であるが応用科学系研究であるものは高く評価されにくい。現代では応用科学系研究による技術から発見が可能になる基礎科学系研究や応用科学系研究から基礎科学系研究に逆流する分野、バイオなど基礎科学系研究がすぐに事業化につながるような分野もあり、必ずしも基礎科学系研究が学術的で応用科学系研究が経済目的といえない分野もある。しかし応用科学系研究を行う者と一線を画す意識をもつ基礎科学系研究者は少なくない。日本は明治期に世界が学問的階層意識から科学と技術の位置づけに苦慮している間に、西欧文化として科学も技術も同時に融合させてきた。しかし英国など欧州の基礎科学系研究重視国の負の文化的遺産は、後進国並みに工業比率の高い日本において、今もなお基礎科学系研究重視の思潮を残存させている(藤本2005)。

III 研究者・技術者の評価・処遇の国際比較

IIIでは先行研究の中から研究者・技術者の評価・

処遇について分析されたもの、日本との国際比較を行っているものを取り上げ、現代の研究者・技術者の処遇について検討する。

1 1960年代米国の研究者の指向

ペルツおよびアンドリュースは所属組織のミッション・博士学位の有無により研究者の指向と業績に違いが見られることを発見し、属性・研究者のライフステージなどの観点から研究機関運営に多くの示唆を与えている (Pelz and Andrews 1966)。たとえば政府系研究所・大学の研究者は研究機会には動機づけられるが、組織内の昇進には関心を示さない。反対に企業研究所勤務や学位を持たない研究者は組織内の昇進に動機づけられることが示されている。ただし、この研究では科学指向の研究者であっても研究成果に対する報酬を期待すると回答していることから、個人への経済的報酬に対する関心は研究者・技術者の指向にかかわらず高いことが示されている。また彼らは若手研究者の英知の欠如と柔軟性、古参研究者の英知と柔軟性の少なさ、専門経歴中期の研究者の英知と柔軟性のバランスに着目した研究所経営を提唱している。ことに研究経歴初期の最初の10年間にいかに報いるかということがその後の本人の研究業績の展開に大きく影響すると述べている。また指導者は中期の研究者には専門領域を途絶えさせずに他の領域へ導き、幅広い理解をもって現象の複雑性をとらえられるような環境づくりが重要であるとしている。

2 1980年代後半の日米英の技術者のキャリア・処遇

1988年に技術者のキャリア・処遇に関する国際共同研究(日・米・英・独)がなされている(生産性上級技術者問題研究委員会 1990a, 1990b, 1990c)。本節では基礎科学系研究重視型の英国と日本の科学技術に大きな影響を与えている米国との比較から、この当時の日本の状態を示す。本調査は電機・電子・通信系の大手企業日英各3社・米4社、化学系大手企業日米英各3社に勤務する基礎研究と開発研究に従事する技術者を対象にしたものである。

社会的環境の違いとして英国は基礎科学系指向が強く、理学者に比べて工学者が少なく、工学者は人口比率換算すると日本の2分の1である。英国では技術者の社会的評価が低く、工学部への進学率は低い。さらに工学部であっても非製造業への就職を望む者が多く、技術者を選択しても他職への転職を行う者が少なくない。米国の場合人口1万人に対する技術者比率は日本とほぼ同じである。この頃の米国では自然科学系の大学院進学率が上昇し、科学技術分野への女性の進学率も高まっている。日本は研究者の8割以上が製造業で従事しており、給与レベルは研究と開発の間に大きな開きはない。日本の研究者が世代にかかわらず職人的に研究への専念指向をもつのにに対して、米英の技術者は若年層でも管理職になることを望んでいる。日本では年功序列で職位・給与が規定されがちなのに対して、英国では給与は職位に規定されており、年齢の上昇が直接的に昇給につながらないため管理職を望む者が多い。英国の場合、製造業技術者に対する社会的評価・処遇の低さゆえに彼らが研究・開発の現場より管理職に魅力を感じる社会的環境がある。それに対して日本では大企業の製造業は社会的評価も高く、給与体系は年功賃金制による年齢格差が大きい。英国の技術者が給与の上昇を望んでいるのにに対して給与が年齢に規定される日本では昇進と研究の自由度を望む傾向がある。

技術者の評価システムは英国が日本より、日本が米国より潜在能力や努力を評価に含め、米国は研究成果を重視する傾向にある。米国では英国と異なり理学系より工学系のほうが給与が高く、特に電機・電子工学、コンピュータ系は上位にある。米国も日本と同様に加齢とともに給与は高くなるが、若年技術者の給与が日本の1.7倍であるのに対して41歳以上は0.85倍になることから、年齢格差は日本より小さいといえよう。本人への報酬が給与として個人の収入という形で現れる米国に対して、日本は研究費、権限、仕事の内容と業務にかかわる厚遇という形で現れている。研究者・技術者からの改善希望では米国が現状維持を希望するのに対して、日本は個人への経済的報酬や自己能力の向上機会を希望している。またプロジェ

クトリーダーの選考評価基準の中で日米共通しているのは当該研究の能力・経験、テーマの企画力という専門性に関する項目や他部門との調整能力などであるが、それ以外では日本が年齢を重視するのに対し、米国では研究者からの信頼を重視する傾向にある。

3 1999, 2000年の日米英の研究者・技術者の指向

先の調査の約10年後に研究者・技術者の指向に関する国際（日・米・英・独・仏）比較研究が行われている（社会工学研究所 2000, 未来工学研究所 2001, 石田英夫編 2002）。対象者は国立研究機関（以後、国研と呼ぶ）と民間研究機関の研究機関代表者および研究者・技術者である。本調査のうち日米英比較を抜粋して検討する。

米英の研究者・技術者は高学歴者が多く8割以上が博士号を取得しているのに対し、日本では国研が7割、民間で4割と少ない。日本の企業研究者の場合、修士卒で就職し、就業しながら博士号を取得するケースが多い。これは企業が専門分野に特化された博士学位取得者を嫌う傾向があり、近年増えつつある博士学位取得新卒者で2割程度の採用、ポスドク（学位取得後、任期つき非正規雇用の研究ポスト）経験者に至ってはほとんど採用されないため、修士で就職する者が多いのである。自社の多様なプロジェクトに柔軟に対応する研究人材を求めている企業では、専門分野以外の研究を望まない研究者へのニーズは低い。そして日本は特許数では米英を凌駕し、事業化への研究は優位であるが、論文では米英のほうがはるかに優位な立場にあり、学界で評価される研究は世界に後れをとっている。日本の場合、学界と産業界の価値意識の違いから、学術研究の事業化へのリンケージが少ないことも問題視されている。

個人評価については、米英は日本に比べて評価結果のフィードバックが非常によく行われており、その点については本調査の結果では日本の国研は最も後れていた。米英に比べて日本の研究者の要望が高かった項目は集団的研究に対する各研究者の貢献度を正當に評価されたいというものであった。評価については短期的評価に偏重せず長期的評価も含む洗練されたシステムを望む声が多い。

報酬については業績の高い研究者・技術者ほど研究成果に対する見返りを求める傾向にあり、給与で反映できない公務員方式の所では研究費配分や研究の自由拡大などで対応されることが要求されている。報酬の日米英比較では日本は年齢の影響が米英より強く、米国は日英より業績の影響が強い傾向にある。

また研究者・技術者のキャリアパスは、研究職・技術職から管理職へ移行するのが一般的であるが、専門職制度などデュアルラダーといわれるような事務職とは異なる技術者用の職業階梯をもつ企業も多い。しかし、欧米が年齢にとらわれず研究能力重視であるのに対して年齢限界規範（自然科学系研究者・技術者のピークは35歳と考えられている）が根強い日本では、専門職制度は実質的に有効に機能しているとはいえないと報告されていた（筆者が調査を行った1995年・2001年調査でも同様の傾向であった）。

IV 研究者・技術者の評価・処遇の国内比較

これまで研究者の指向を中心に検討を進めてきたが、IVでは研究者・技術者を評価する立場にある研究機関人事担当者から見た彼らの処遇を示す。以下では2001年に筆者が行った大手企業5社（通信系・外資系コンピュータ関連・国産コンピュータ系2社・重電系）の基礎研究所への調査結果から抜粋したものを示す。5社の評価・処遇体系は主に二つのタイプに分類される。

1 研究成果重視型企業の研究者・技術者の評価・処遇

通信系企業・外資系コンピュータ関連企業では研究者・技術者の評価は研究業績（論文・特許数・学会賞などの外部からの評価）が重視されている。通信系企業では論文数（IF・引用回数なども考慮⁴⁾）・特許の数（論文ほど重視されない）、目標評価（難易度×達成度）など10以上の項目から評価を行う。定量的評価が約7割程度を占め、残りの3割が上司（1～3次評価者）による定性的な評価（部下の潜在能力やプロジェクト推進力など）から検討され

る。給与水準は表1の自然科学系研究者の2倍程度である(1985年に民営化し、民間の製造業との標準化が図られたこの企業は、国内でトップクラスの研究所を保有し、研究設備・研究費が非常に潤沢である)。これは研究者・技術者の給与だけが高くのではなく、上位職候補で採用された事務職も高給与が与えられており、研究職と事務職は類似給与体系にある(大学院卒の研究者・技術者は学歴の分だけ給与体系のスタート地点が大学卒より上から始まる)。論文は引用されることが多い高名な学術誌への掲載や引用回数が多いものを執筆した場合、それを点数化して評価に加える。特許は奨励されているものの、強制的ではないため研究者にはあまり評価に直結するものとして認識されていないのが現状である。海外留学への機会も基礎研究所の若手研究者(35歳くらいまで)のうち半数近くに与えられており、教育の機会、研究の自由度、研究の予算、給与などへの研究者の満足度は高い。

留学については帰国後の早期退職に対する費用返却などの制限を設けずとも、退職する者は非常に少数である。

またキャリアパスとしては一部の研究者・技術者が研究所長・グループ子会社社長・大学教員となるが、研究所員の多くは応用研究所・事業所に配置される(大学に転出した研究者・技術者は共同研究や研究人材の供給ということで企業とのネットワークは続く)。研究者・技術者は企業のプレステージ・給与・地域性・事業所配置と大学の地位・給与・研究環境を比較し社内異動か転職かを選択する。「非常に整った研究環境であるため、他の研究機関への移籍は労働条件の低下につながる」という認識から移動しない研究者・技術者が多い(藤本 2004)。

2 事業化優先型企業の研究者・技術者の評価・処遇

「成果主義」で一世を風靡した国産コンピュータ系企業では、事業部と共同研究をすることで自分の研究への手応えを感じる研究者も多く、中央研究所に残れる研究レベルであっても自ら事業部を志望する者もいる。企業である認識が研究者・

技術者に浸透しており、彼らは製品化を意識した研究を行うことが評価を受けると承知している。しかし企業と退職者との共同研究などのネットワークは形成されない。

重電系企業では2002年時点では明確な評価軸は特に用いず、本人の自己申告・上司の相対的評価で個々の研究者を評価し、論文に関するIFや引用回数は直接的な評価に用いられない。社内異動により研究所ではなく事業所配置になった研究者・技術者が大学へ転出するケースが多い。また給与が低下しても学界で高く評価される基礎科学系研究所に転出する者もある。

もう一つのコンピュータ系企業では研究者は比較的フラットに配置されている。研究管理者は研究者のゴールではなく、比較的若い時期から管理職候補者が選抜され、研究をしながら管理するというブレイン・マネージャーはさせない。事業の方針に合わない分野の研究者は大学・他企業・国立試験研究所などに転出する。研究者の評価は事業化への貢献が重要であり、学会報告・論文数は評価として重視しない。「極端な話でいえば論文を1本も書かなくてもいいから事業につながる研究をしてもらいたい」と人事担当者はいう。

3 高技術レベル計測・分析機器企業の研究者の評価・処遇

ここではすべての職種を管理する人事担当役員の立場から見た研究者・技術者の評価・処遇についてまとめる。高技術レベルで定評のあるこの計測・分析機器企業では、基盤研究を行う研究者たちを特別扱いしない。採用時も研究職という採用枠はなく、給与体系においても職務レベルによって給与の違いは設けているが、技術系・営業系・管理系などの職種別の体系はとらずに大括りにして、特に優遇する職種をつくらないという方針をとっている。彼らに対する社会的報酬と経済的報酬を兼ねているのが、職務レベルの上昇であり、職位と異なるシステムが存在する。社員は困難な仕事を任されることで能力が認められたと感じ、困難な職務にはそれに見合った給与が与えられるシステムになっている。個人評価は賞与や個人的な承認を重視し、給与が下がるような厳密な職務

給体系や昇給査定におけるマイナス制度はとっていない。細かな評価を行い有能な者にわずかな給与上の手当をつけるだけで多くの社員がその差への不信感をもちモラルを下げてしまうことから、評価と処遇は組織全体のバランスの中で行う必要があると、人事担当役員は昇給査定の詳細化の弊害を指摘する。ただし、基盤研究を行っている者の勤務時間には裁量を与えられている。また研究者にはプロジェクトの区切りにアングラ研究（直接、事業化に関係しない個人的な研究）を公認する制度があり、研究の自由と研究費を与えて報いるというシステムをとっている。組織構成員全体のバランスを崩さず、本人には報いられたことがわかる評価方式は100年以上組織を継続させてきた企業ならではの経験知として重視されている。

4 企業内他職との比較

国際比較では英国より給与が高く、米国より給与が低い日本の研究者・技術者の処遇が示された。国内比較では大手通信系企業や中堅の計測器メーカーのように他職との相対的な差異の少なさも窺えた。そこで本節では1997年の家電業界のトップ企業への調査データを用いて研究者・技術者と事務職との処遇とそれに対する満足度について述べる。当時この企業では、職位・給与体系は学歴・年齢を入社時の職位区分・給与区分のスタート点に反映させる方式をとっており、たとえば製造職（高校卒）と研究職（大学院卒）では職位に数段階の差があり、年収では200万円程度の差がある。

ここでは学歴・性差・年齢の影響を最小限にするために男性・大卒以上・30歳代の管理職以外の事務職・研究職の処遇比較を行う。年収は事務職も研究職も主に500万円以上800万円未満に分布しており、職種による大きな差異は見られない。この給与体系に対して事務職・研究職の満足度は「上司からの評価」「職場での地位」「昇進の可能性」「給与の水準」「職務満足」「人事評価の公平性」「自身の賃金評価の公平性」について有意な差は認められず、大きな不満もなく「満足」もしくは「どちらともいえない」という程度であった。製造業の研究者・技術者の給与は、たとえ学位を

取得していても伝統的専門職に比べて低い傾向にあるが、この企業では他職よりも大きな不満をもっているとはいえない。

V まとめ

1 比較調査から見る日本の傾向

日本の場合、給与体系は米英に比べて年齢に規定される傾向が強く、多くの研究者・技術者が給与に対する改善を求めている。米国が研究業績中心評価であるのに対して、日本は潜在能力・努力など定性的な評価部分が多い。また米英の研究者・技術者が若年層でも管理職を望むのに対して、日本の研究者・技術者は管理職というリーダーの立場を回避して専門的業務に従事し続けることを望む者が多い。日本の場合、職位に給与が付与されるシステムではなく加齢とともに給与が上昇するため、上位職への動機づけが弱く（上位職の職務手当も安い）。むしろ研究費の増大・研究の自由度といった組織の管理からの解放を望む傾向にある。

企業研究所比較では、研究所規模が大きく、基礎科学系研究が中心である通信系企業や外資系企業では研究業績が評価上重視され、それ以外の企業では事業化への貢献が重視されている。研究時間の裁量・留学・海外学会への参加など研究環境はよいと認知されている企業が多い。企業内の研究者・技術者の給与は他職との相対的な関係性が重視され、博士学位を取得していても伝統的専門職ほど高くない（工学博士の多さも影響していると考えられる）。

2 処遇に対する満足度と転職志望との相関

これまで検討してきた処遇に対する満足・不満は研究者・技術者の転職志望に影響を及ぼすのであろうか。次に筆者が2000年に行った家電系の中堅企業への意識調査データから研究者・技術者の意識を示す。この企業では上司の評価・職位・昇進の機会・給与の満足度と転職志望項目は負の相関がある（ $r = -.190 \sim -.225$ ）。処遇に不満がある者と転職志望の相関は予測された結果である。

しかし転職志望をもっているにもかかわらず実際には転職行動を起こす者は少なく、この企業では転職経験のない者のほうが多い。つまり一度も行動を起こしていない者が、転職志望をもっているのである。この企業も先の家電系トップ企業でも勤続年数と年齢の相関は非常に高く ($r = .900$ 以上)、長期雇用が色濃く残っていた時期のデータであるため、組織への不満が直接転職につながることは考えにくい。現在でも正規雇用の研究者・技術者の雇用形態は流動的とは言い難い。したがって転職志望の高さは流動性の実態を把握する指標ではなく、組織にどのような態度をもっているかという指標にとどめねばならない。

3 研究者・技術者の処遇に見る社会的相対性

少資源国家として加工貿易で経済大国になった日本にとって科学技術による付加価値創出が安定的に継続することが重要であった。英国も日本と同様に加工貿易国であるが、工学への理解が低く、科学と産業の連携を担う人材への処遇が十分であるとはいえない状況である。日本が少資源国家でありながらここまで成長してきた要因の一つは、科学との価値意識の差が存在するものの英国に比べて技術に対する社会的承認を高めることに成功したためである。また、企業が構成員を「社員」として一体化させてきたことも、研究者・技術者が専門職として特別な処遇ではなく「社員」の中での相対的な位置づけにあることを受け入れる結果に結びついているといえよう。年功賃金制度では学歴・入職年齢が給与階梯の始点に反映された後は、個人の「能力」評価と多様な職種の「寄与」評価のコストを「年齢」という評価軸で省力化し、外れ値（若くして優秀な人と中高年でも低能力な人、特に事業化に貢献率の高い職種と低い職種）は埋もれがちであった。このことは能力の線形的上昇という個人の能力の平均的理解だけでなく、多様な職種の寄与度の平均的理解といえよう。これは企業内での共同作業にかかわる人々の相対的均衡を保つ上で有効なシステムであった。内部労働市場で人材を調達してきた日本の組織では、成員の給与の相対的差異の顕在化は評価された当事者のモラルの向上とともに微少でも差を付けら

れた多くの者のモラルの低下という諸刃の剣ともいえる。

今日、米国の研究者・技術者の若年層の厚遇や欧米の研究者・技術者の流動的な雇用スタイルへの関心が高まるなか、日本の研究者・技術者の処遇が見直されようとしている。事業化に直接貢献しない時期でも、ある程度の処遇が保証されるとすると、留学先の先端性に魅了されながらも低額の給与のみで後は自ら報酬・研究費を獲得する海外の厳しい現実を前に、日本の企業に戻ってくる若手研究者・技術者たちの選択も理解できる。現在、報賞金制度や特許報酬に関する新しい制度が導入されており、優秀な研究者・技術者に報いる方法が開発されている。近年、突出した研究成果を出す研究者・技術者への処遇は裁判などで争われるケースもあり、新たな課題となっている。他方、いわゆる電産型賃金⁵⁾による平等性というバランスの中で給与体系が組まれてきた日本の製造業にとって、研究者・技術者の厚遇が他の成員のモラルに与える影響は無視できない問題である。先の計測機器メーカーでは職種にかかわらず優秀な結果を出した者には柔軟に臨時報酬を与えている。これまで研究者・技術者への経済的報酬と貢献度の関係性は低かったが、貢献度の低い時期の保証もされていた。私たちは企業への貢献と処遇の関係について考える時期の到来を知るとともに、企業への損失を与えた場合の責任についても承知しなければならない。製造業重視の日本の場合、研究者・技術者の処遇は欧米諸国の制度をそのまま輸入するのではなく社会的・文化的背景を踏まえた上での議論が必要である。

1) 医師の流動性と処遇については、医師総数のうち勤務医が約7割（厚生労働省 2002）であることから本稿では勤務医の事例を示す。勤務医は通常「大学医局」と言われる組織統制機能をもった集団に所属し、40代までは、医局（講座の教授）の指示により2~5年ごとに病院を移動するのが通例である。医師集団の中では自己のレベル向上につながる都市部の病院（大学附属病院や大手民間病院）の人气が高く、地域および高齢者医療の比重が高い病院は敬遠される傾向にある。そのため医師確保が困難な病院では高額な給与（大学附属病院勤務医の2~3倍の給与）で医師を招こうとするが、それでも勤務希望者が少ない。多くの、特に若手の勤務医にとって、“報酬”より、“修練ができる（指導者がいる）”ということのプライオリティーが高く、経済的報酬は医師の世界の価値と反比例するような配分になっている。2004年度

の厚生労働省の賃金構造基本統計調査によれば、病院が小規模になるほど給与が高くなる傾向にあり、上記の内容を裏付けるものであった(厚生労働省 2004)。高額な報酬でも医師確保が難渋する病院にとって、調整役としての大学医局の存在価値があった。2~3年辛抱すれば、意に沿わない病院でも移動できるという安心感から、各病院に比較的均等に医師が配分されてきた経緯がある。しかし、2004年に始まった「臨床研修の必修化」により研修医の医局離れが進み、この均衡が崩れたため、医師の偏在化が深刻となりつつある。

- 2) 弁護士の流動性と処遇については、近年、東京に増えつつある100名を超える大型事務所を除けば、登録直後の弁護士は中小規模事務所に雇用される形態が一般的である。東京ではM&Aや知的財産にかかわる企業法務に専門特化した弁護士が増加傾向にあるが、現時点では専門分野を特定しない弁護士の方が多い。給与は東京・大阪など都市圏が高い傾向にあるが、東京でも1500万円未満が半数以上を占め、5000万円を超える弁護士は6%程度である(ダイヤモンド社 2005)。医師が都市圏より地域医療従事者のほうが給与面で厚遇されるのに対して弁護士は都市のほうが地域よりも給与が高い傾向にある。組織間移動は都市部でもコスモポリタンの事務所間を移動する者は「腰の据わらない者」と受け取られ、その多くは1~2の事務所勤務の末、独立するか事務所の共同経営者となることが多い。法曹界では、より高額の給与を求めて組織間を移動するより職人的にじっくり問題解決に当たることが望まれる規範が存在している。
- 3) データの都合上職種と性別による詳細データのうち男性しか得られない職種がほとんどであるため男性の給与に統一している。反対に看護師は女性の給与しか得られていない。
- 4) IF(インパクトファクター)とは引用回数の高い雑誌への掲載が評価得点として扱われる。また引用回数も自己の論文引用回数が評価得点として扱われる。
- 5) 電産型賃金とは「賃金体系を基準労働賃金と基準外労働賃金とに分類し、基準労働賃金の主たる部分を占める『基準賃金』の部分、『生活保障給』『能力給』『勤続給』の三つによって単純に構成している。(中略)『基準賃金』(中略)の構成要素のうち、『生活保障給』の部分によって賃金全体(基準労働賃金:筆者挿入)の約80%が得られるようにされている(河西 1999)という賃金体系である。

本稿で用いたインタビュー・データ

- 1) 計測機器メーカー 50歳代 男性 人事担当役員
- 2) 企業研究所 人事担当者 拙稿「研究者・技術者のキャリアパスと志向」『日本型MOT』事例5例
- 3) 大手通信系企業研究所出身者 40歳代 男性 大学教授
- 4) 医師の事例 40歳代 男性 大学病院勤務医
- 5) 弁護士の事例 30歳代 男性 弁護士事務所勤務 弁護士

本稿で用いたアンケート・データ

- 1) 家電系企業 トップ企業 全職種に対する調査 1997年実施(藤本 2005)
- 2) 家電系企業 中堅企業 事務職・研究職に対する調査 2000年実施(藤本 2005)

参考文献

Andrew, A. (1988) *The System of Professions*, Chicago:

University of Chicago Press.

Carr-Saunders, A. M. and P.A. Wilson (1933) *The Professions*, Oxford University Press.

蔡仁錫 (1997) 「プロフェッショナルの研究成果の決定要因」『産業組織心理学研究』第10巻, 第2号, 産業組織心理学会, pp. 131-143.

Davis, M. (1996) "Professional Autonomy: A Framework for Empirical Research", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 6, pp. 441-460.

ダイヤモンド社 (2005) 「職業別・業種別・会社別給料調査」『週刊ダイヤモンド』.

Donnelly, J. (1996) "Defining the Industrial Chemist in the United Kingdom", *Journal of Social History*, Vol. 29, pp. 779-796.

Etzioni, A. (1964) *Modern Organizations*. Prentice-Hall (渡瀬浩訳 (1967) 『現代組織論』至誠堂).

Fielder, J. H. (1992) "Organizational Loyalty", *Business & Professional Ethics Journal*, Vol. 11, pp. 71-90.

藤本昌代 (2004) 「研究者・技術者のキャリアパスと志向」日置弘一郎・川北眞史編著『日本型MOT』中央経済社, pp. 37-59.

—— (2005) 『専門職の転職構造——組織準拠性と移動』文眞堂.

Gouldner, A. L. (1957) "Cosmopolitan-Locals: A Factor Analysis of the Construct", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2, pp. 223-235.

—— (1958) "Cosmopolitan-Locals: A Toward an Analysis of Latent Social Roles", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2, pp. 444-480.

石田英夫編著 (2002) 『研究開発人材のマネジメント』慶應義塾大学出版会.

石村善助 (1969) 『現代のプロフェッション』至誠堂.

科学技術政策研究所編 (1997) 『科学技術指標 1997年版』科学技術庁.

河西宏祐 (1999) 『電産型賃金の世界——その形成と歴史的意義』早稲田大学出版部.

未来工学研究所 (2001) 『創造的研究成果を促す研究者の人材マネジメントのあり方に関する調査』平成12年度科学技術総合研究委託費調査研究報告書.

文部科学省 (2004) 『科学技術白書』財務省印刷局.

長尾周也 (1995) 『大阪府立大学経済研究叢書 第83冊 プロフェッショナルと組織』大阪府立大学経済学部.

太田肇 (1993) 『プロフェッショナルと組織』同文館出版.

Pelz, D. C. and F. M. Andrews, (1966) *Scientists in Organizations*. John Wiley and Sons Inc. (兼子宙監訳 (1971) 『創造の行動科学——科学技術者の業績と組織』ダイヤモンド社).

Rabban, D. (1991) "Is Unionization Compatible with Professionalism?", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 45, pp. 97-112.

リクルートワークス研究所 (2005) 『人材マーケット予測 2015』リクルートワークス研究所.

佐藤厚 (1999) 「裁量労働と組織内プロフェッショナル」稲上毅・川喜多喬編『講座社会学 6 労働』東京大学出版会.
生産性上級技術者問題研究委員会 (1990a) 『米国の技術者・日本の技術者——技術者のキャリアと能力開発』財団法人日本

生産性本部。

—— (1990b) 『英国の技術者・日本の技術者——技術者のキャリアと能力開発』財団法人日本生産性本部。

—— (1990c) 『ドイツの技術者・日本の技術者——技術者のキャリアと能力開発』財団法人日本生産性本部。

社会学研究所 (2000) 『創造的研究成果を促す研究者の人材マネジメントのあり方に関する調査』平成 11 年度科学技術総合研究委託費調査研究報告書。

総務省統計局 (2003) 『平成 14 年 就業構造基本調査の解説』総務庁統計局。

竹内洋 (1971) 「専門職の社会学——専門職の概念」『ソシオロジ』第 16 卷, 第 3 号, 社会学研究会, pp. 45-66 頁。

(厚生労働省 平成 14 年 (2002) 医師・歯科医師・薬剤師調査の概況)

<http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/data-rou4/data15/30401.xls> (厚生労働省統計表データベースシステム 平成 15 (2003) 年度賃金構造基本統計調査)

<http://www.stat.go.jp/data/kagaku/gaiyo2/16gaiyo2.htm#2-8> (総務省統計局 平成 16 (2004) 年度科学技術研究調査)

ふじもと・まさよ 同志社大学社会学部社会学科助教授。
最近の主な著書に『専門職の転職構造——組織準拠性と移動』(文眞堂, 2005 年)。組織社会学, 産業社会学専攻。

参考 URL

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ishi/02/tou10.html>

大原社会問題研究所雑誌

No. 562・563 2005.9・10

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

【特集】社会運動的労働運動論の概念と現状

社会的労働運動論とは何か

日本における社会運動的労働運動としてのコミュニティ・ユニオン
アメリカの社会運動ユニオンズム

鈴木 玲
福井祐介
高須裕彦

■論文

韓国における経済危機と社会保障制度の成立

鄭 在哲

■書評と紹介

渡辺雅男著『階級！社会認識の概念装置』

平地一郎著『労働過程の構造分析』

久米郁男著『労働政治』

善積京子編『スウェーデンの家族とパートナー関係』

馬場宏二
鈴木和雄
五十嵐仁
中村広伸

社会政策学会会員研究業績一覧 (2004年)

社会政策学会

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

法政大学大原社会問題研究所2004年度の歩み
月例研究会

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel. 03-5228-6271