The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	日本と台湾の電子業界における組織、技術者、技術 : 株式会社をめぐる人類学的比較研究
Author(s)	李, 豪軒
Citation	大阪大学, 2017, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/61427
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

様式３

論　文　内　容　の　要　旨

氏　名　（李　豪軒　）	
論文題名	日本と台湾の電子業界における組織、技術者、技術 ―株式会社をめぐる人類学的比較研究―

論文内容の要旨
（共３ページ）

本論文は、エンジニア、株式会社、技術という３つのアクターを通して、ヒト、モノ、組織（法人）の関係を考察し、その関係性の図式を編み出して、日本と台湾の電子業界における株式会社の運営の構造とメカニズムを明らかにし、その構造の合理性と限界を説明することを目的にする。本論は序章と結論の他に、5 章で構成されている。

序章において、電子業界では日本と台湾との緊密な協力や依存関係があることを説明した。緊密な関係があるからこそ、両者の社会や業界、ないし組織の構造が異なることによって、エンジニアの仕事の現場で様々な問題が生じている。本論文はこれまでの研究が取った「文化の否定性」の視点から一転し、「文化の補完性」の展開する可能性を探そうとした。その第一歩として、双方の構造とメカニズムを解明する必要があることを指摘した。本調査は、特定の組織内ではなく、電子業界全体を調査地として展開した。

第１章では、エンジニア、株式会社、技術という３つの概念がグローバルや通文化的な土台で如何に語られているか理解する必要があることを指摘し、経済（史）学、経営学、社会学などの分野で、3 つの概念について語られていることを紹介し、こうした通文化的な解釈には限界があることを明らかにした。「翻訳の不可能性」の視点からその限界を説き、３つをグローバルや通文化的な概念として捉えると、低いレベルの記述で説明することしかできず、記述のレベルを高めようとすれば、コンテクストに置かれた、ローカルな実践の考察と人類学的なアプローチが必要となることを指摘した。単一社会だけでの考察であれば、概念自体の多様性を無視する可能性もあるが、本論は日本と台湾の２つの社会を比較する研究として進めた。

第２章では、マクロの視点から日本の株式会社とエンジニアとの関係を考察した。着目したのは、伝統的な大商家の「株式会社化」と職人の「サラリーマン化」である。日本の「イエ」経営体の「株式会社化」のプロセスで、最も重要な問題は、株式の所有分割の特性が、「イエ」経営体の所有不分割の中核価値と矛盾や対立を生じたことだった。

このグローバル化とローカルの価値との対抗は、いまも続いている。それが表面化した現象のひとつが、日本社会で騒ぎとなった「会社は誰のものか」という問いである。江戸時代の大商家の総有制度は、この長く続く対抗によって、法的な保証のない「会社は社員（従業員）のもの」という集団的な心理所有状態に変化した。この心理状態がなければ、ヨソものである外資などの株主が経営に介入しやすくなり、日本企業の「イエ」経営体の経営価値は維持しがたくなるだろう。一方、産業の近代化によって、江戸時代には独立した社会階層であった技術者たちは、「内部請負制」、「企業内の養成工制度」、「職員と工員の身分差の解消」という、技術者と株式会社の 2 つのアクターの長期の交渉プロセスを経て、「イエ」経営体におけるサラリーマンの一員となった。

第 3 章では、80 年代に半導体産業が立ち上がったころから、台湾の電子業界における会社は、「血縁」を中心とした家族経営が衰退し、筆者の呼ぶところの「株式中心の経営」が行われるようになり、「株式ボーナス制」が実施され、株式市場の変動によって技術者は一攫千金の報酬を得ることが可能となった経緯をたどる。また、技術者はハイテクのイメージがあり、台湾社会から「科技新貴」と呼ばれて、1 つの新たな社会階層を形成している。ほかの産業での家族経営形態で働く技術者と比べ、「科技新貴」は家産とするために起業する意欲は低く、産業のサプライチェーンにそって転職し「無境界キャリア」を形成すると同時に、株式会社を「遊牧地」のように扱う。この「遊牧地」に人材や資金を集めるため、定着率の高い年俸経営者は、忘年会という場を利用しマスコミを通して「遊牧地」の豊かさを宣伝する。技術者は「遊」と「牧」の動作を交叉しながら、キャリア、人脈、富を集めていく。このような経営形態においては、技術の伝受の場としての人間関係のネットワークが重視される。

第 4 章では、日本と台湾の電子業界で、技術がどのように技術者間に伝授され、技術者は技術に対してどのような意識をもっているのかを説明する。日本人エンジニアは、会社組織内で定められた先輩・後輩の秩序による「擬似徒弟制」を通して、技術を組織内で深化し拡散していく。この制度が成り立つには、ある程度の組織の閉鎖性と、時間軸という平等な評価基準が必要である。これに対し、台湾のエンジニアは「無境界キャリア」によって人間関係のネットワークを展開し、技術や情報はこのネットワークからも得ることができる。このネットワークで最も重要なのは（旧）「上司―部下」の関係である。この構造では、会社組織と技術者の間の、技術の所有をめぐるコンフリクトが激しくなる。また、例えばアナログのエンジニアの「先輩―後輩」関係のように、技術の特性によっては「無境界キャリア」の機能が制限される場合もある。

第５章では、第２と３章のマクロ視点と第４章のミクロの視点からの記述を解体し、株式会社・エンジニア・技術という３つのアクターを中心に関係を再構築して図式化した。その結果、日本の構造を「制振ダンパー型」、台湾の構造を「二層型」で表現した。「制振ダンパー型」では、３者関係は「時間」と「閉鎖性」によって強化される。構造のコアにあるのは、「会社は社員のものだ」という所有意識である。台湾の構造は「表」と「裏」という二層で構成されている。二層はお互いに育成すると同時に牽制するという「相生相尅」の関係にある。

結論では２つの構造がそれぞれ安定性と合理性を持つものであり、電子業界の直面している諸問題を解決して文化の「補完性」を見つけ出すためには、構造自体とその合理性、限界をまず理解するという前提が不可欠であることを指摘した。

様式 7

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏　名　（　李　豪軒　）			
論文審査担当者		（職）	氏　名
	主 査	准教授	森田　敦郎
	副 査	教授	栗本　英世
	副 査	教授	中川　敏
	副 査	准教授	白川　千尋

論文審査の結果の要旨

本論文は、日本と台湾の電子産業におけるエンジニアの知識と技術のあり方の差異を、筆者自身の職務経験における民族誌的な観察、両国のエンジニアに対する詳細なインタビュー、両国における株式会社組織の成立の歴史に注目して明らかにしている。

本論文の方法論上の特徴は、技術習得のプロセスに影響を与える組織上のコンテクストとして株式会社の組織構造に焦点を当てるとともに、その構造の発展と変化のプロセスを、両国で繰り返し問われてきた「会社を所有するのは誰か？」という問いに注目して明らかにしている点である。

本研究は、次の3点において、技術の人類学、組織人類学、電子産業に関する経済社会学的研究に対して興味深い貢献を行っている。第一に、1990年代以降発展してきた、社会的な学習課程に焦点を当てた一連の人類学的研究とその経営学および組織論（organization studies）への応用は、技術の学習過程において日々の活動が営まれる組織的なコンテクスト（人工物の配置、空間構成、分業、キャリアパス、評価システム）が極めて重要であることを指摘してきた。本研究は、台湾と日本の電子産業におけるエンジニアの技術習得の過程が、上記の条件のもとでいかに成立するかを明らかにしている。その上で、対照的な日本と台湾の組織的コンテクストが、いかに歴史的に成立してきたのかを明らかにしている。ヨーロッパ等を中心に行われている組織論的な学習研究の主流が、現在の組織的コンテクストの分析にとどまる傾向があることを考えると、このような歴史的な分析は極めて貴重である。

第二に、本研究では、この歴史的な発展を会社の所有をめぐる問題として、極めてユニークな視点からアプローチしている。近代的な会社法のもとでは株式会社の法的な所有権は、株主にあるとされる。一方、社会的な意味では会社は社員や顧客を含む多様なステークホルダーにも属していると考えられる。日本では、この問題は会社の所有者は社員であるという言説によってしばしば現れる。その最たるものは、ライブドアによるニッポン放送買収の試みに際して、生じた社員による抵抗である。一方、家族経営の伝統が強い台湾においては、会社の所有権の問題は大株主であるオーナー一族と社員の葛藤という形で現れる。さらに台湾の産業界では例外的に、電子産業においては、社員への株式ボーナス制度をとおして株式を介した社員の企業所有への部分的な参加が実現している。本研究では、このような会社所有のレジームが組織レベルでの学習のプロセスに与える影響を極めて詳細かつ説得的に明らかにしている。

第三に、本研究は、このような所有レジームの成立を株式会社概念が日本と台湾（中国語圏）にそれぞれ導入された歴史的な過程に注目して分析している。日本の社員による会社所有意識の成立の背景には、19世紀以降、江戸時代に商家同族団をベースに成立した伝統的な経営組織と明治期に法制化された西洋式の株式会社概念の複雑な相互作用が存在している。本研究では、経営史の論文を詳細に援用・検討しながら、伝統的な経営組織、変化する労使関係、株式会社概念の相互作用を通して、高度成長期の日本企業を特徴付ける会社に対する社員のオーナーシップ意識を成立させ、その後もエンジニアの学習の組織的コンテクストに大きな影響を与えていることを明らかにしている。

このように、本研究は、技術と社会、経済組織をめぐる人類学的、社会科学的な研究に興味深い貢献を行っており、博士（人間科学）にふさわしいものである。