

# 高流動性社会における転職・解雇・倒産に対する社会的ネットワーク

## — 公私の社会圏の交差 —

同志社大学 藤本昌代

### 1 目的

この報告の目的は、転職（自発的・非自発的の両方を含む）が多い社会の人々の公私のネットワークの交差と仕事とのつながりを検討することである。本報告は専門職が頻繁に転職をする高流動性社会で行った研究者、技術者に対する調査データを分析したものである。日本のように内部労働市場が発達する社会では、公私のネットワークは分離されがちであるが、転職が多い社会では公私のネットワークは交差していると予測されることから、人々の移動を分析し、新しい仕事の獲得のパターンについて検討を行う。

### 2 方法

そこで、高流動性社会として米国シリコンバレーを対象とし、そこで行ったインタビュー調査によるデータと補足的にオンライン調査のデータを用いて分析を行う。オンライン調査は、回答者が高学歴者・男性に偏りがちであり、サンプリングが不明瞭という問題があるが、本調査対象者は現地で働く専門職たちであり、多くが修士以上の学位をもつ人々であることと、Google 創業の地であるため、フリーのネット環境があり、常にオンライン環境にあることなど、オンライン調査のデメリットの影響は比較的低い人々といえる。

### 3 結果

当地は半導体、IT、バイオ企業で栄える地域であり、多くの国の高学歴な専門職たちが集まる地域である。有能な人々には前職の同僚やエスニックネットワークなどからの誘いが多く寄せられ、自ら探さなくても転職の機会が訪れる。その一方で、彼らはベンチャー企業の倒産、大手企業でも経営の合理化のための部署廃止による解雇など、失業する事とも背中合わせにある。さらにそれが移民である場合、雇用者から VISA の更新をしてもらえず、帰国せざるをえないという事も起こりうる。

分析は、人々の転職について郵便番号から移動距離を割り出し、人々がコミュニティや元の同僚から遠く離れた地域への転職を行っているのか、家族がコミュニティや学校などを変わらなくてもよい距離で行っているのかを確認した。またインタビュー調査によって、仕事を獲得するルートの確認も行った。その結果、彼らはウェブや新聞広告などの一般的な求人以外にも、親族・友人、前職の同僚、エスニック仲間など、さまざまなネットワークを利用して職を得ていた。人々は車で 20 分以内の範囲での転職を行っており、プライベートな関係を維持したまま新しい職を獲得していた。

### 4 結論

以上から、内部労働市場型の社会では組織内のネットワーク、企業内コミュニティが発達する傾向にあるが、外部労働市場型で高流動性社会では、組織内外の公私のネットワークが交差し、仕事の獲得に影響を及ぼしていた。頻繁な転職が行われる社会では、移動の範囲が小さく、組織内外で公私の社会圏が交差し、広い「コミュニティ」が形成され、仕事の獲得に役立っていた。

### 文献

藤本昌代, 2011, 「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).