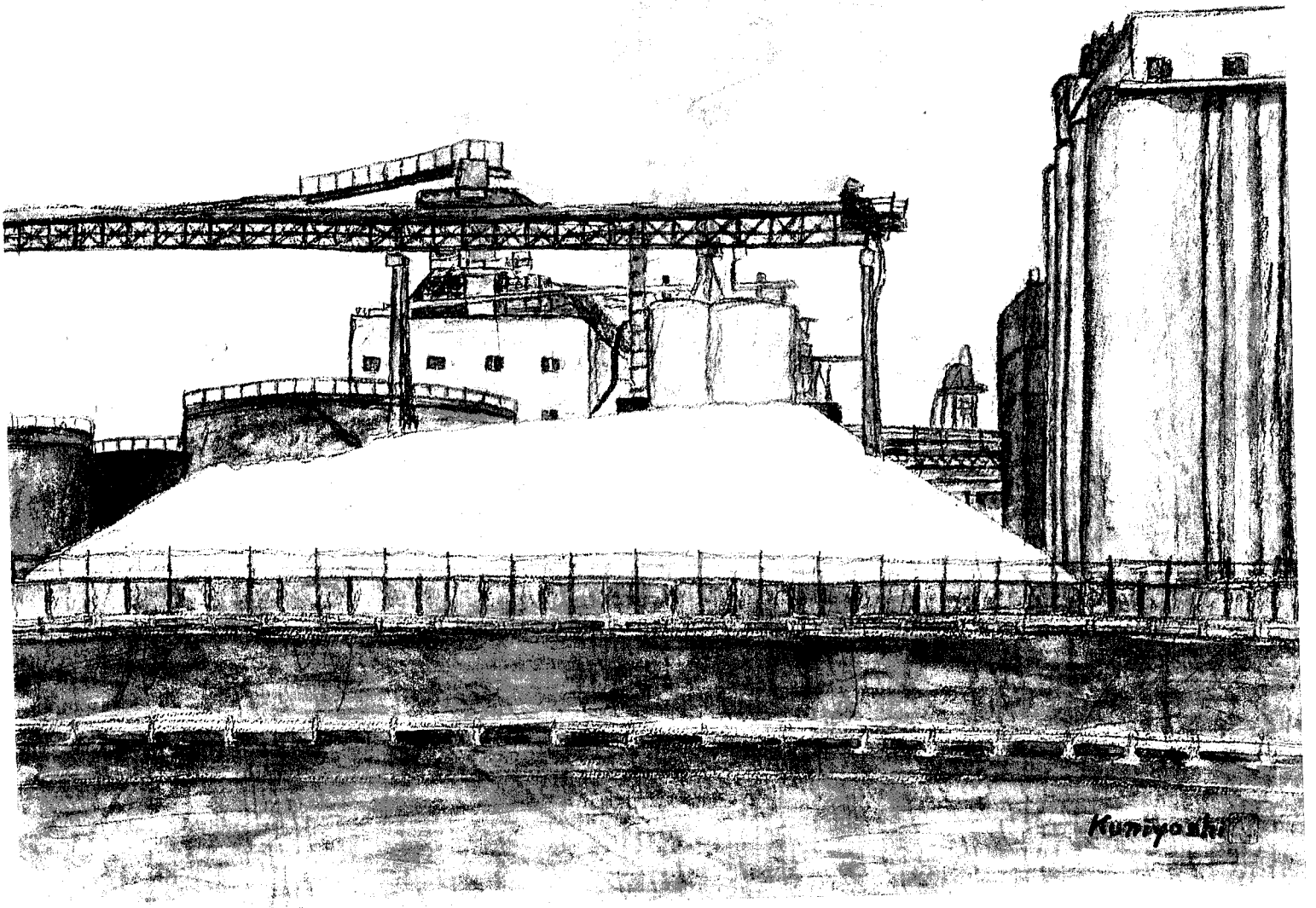


技術倫理と社会 第2号

2007



(社)日本技術士会中部支部
ETの会

第4回：2007年1月「ET例会」
—講演：「専門職として生きるために」—

関西大学社会学部 教授 齊藤了文

エンジニアを専門職として位置づけるのがここでの問題である。そのために、3つの点に注目して考察する。まず第一は、人工物問題だ。これは、エンジニアは人工物をつくる専門家だということに関わる（第1節）。次に、組織問題がある。これは、エンジニアが独立して仕事をするというよりも、企業や組織に属するというに関わる（第2節）。第三に、専門家の集団が、専門家をどのようにサポートするかという問題がある（第3節）。

キーワード：専門職、人工物問題、組織問題、専門家の集団

1 人工物問題

エンジニアは人工物をつくる専門家である。人工物を作るということから、ちょっと変わった問題が生じる。

それは、弁護士や医者などと比べると理解される。我々が子どもの頃から知っている人間関係は、いわば対人関係、対面した人との関係になっている。このような人間関係は当然で特に何の不思議も感じられないかもしれない。その特徴は、相手が誰か分かっている、相手が何を欲しているとか、何をすれば怒るかが、分かっているということである。

これは、小さな頃から生活を通じて学ぶことであり、我々に身についた倫理観になっている。他人にどう配慮すれば良いか、ある程度は分かっている。この場合、故意に、「知って」他人を貶めることは倫理的に大きな問題となる。「うそをついてはいけない」「人を殺してはいけない」というのも、故意と結びついた問題である。

さて、いずれにせよ、「他人に迷惑をかけてはいけない」ということは認められるであろう。しかし、このような倫理規範を認めても、人工物をつくるエンジニアは、他人への配慮といっても少し違ったことが生じる。そこに含まれる問題は、人工物が他人にどう使われるか分からない、とい

うことに関わる。エンジニアは、例えば、自動車をつくる。この作られた自動車をユーザが使う。そして、なんらかの場合にはそこで事故が起こる。エンジニアは「自動車」という人工物を作った元凶であり、「そんなものさえなかったら、誰も不幸にならなかったのに」と言われるものを作った人とはいえる。その意味で他人に迷惑をかけることになる。

顧慮する相手が見えない、人工物を通じた複雑な影響を考慮する必要がある（電子レンジで猫を乾かすなど）、そして人工物を使う人間が多数関与する（自動車でもドライバー、助手席の人がいたずらをする、携帯をかける、道路工事で交通規制をするなど多様な関与によって事故を誘発する）。

この場合、物事をまじめに考えすぎるエンジニアなら、もう少し、設計時に安全率を考慮していたら良かったのに、とか、もう少し実験に時間と金がかけられたら良かったのに、といったことが

人工物を作った人は
それがどう使われるか
分からない。

生じる。これは、故意の問題というよりも、過失という問題だといえる。もちろん、過失ともいえない問題かもしれない。

そして、過失を防ぐためには、故意を防ぐのは違った方法が必要になる。故意を減らすためには、例えば罰を厳しくすればいいかもしれない。しかし、過失はある程度統計的に生起するので、厳しい罰を与えるというやり方で対処できる問題ではない。単純に倫理的意識を高めるといっただけでは解決できない問題を含む。つまり、マニュアルの整備や規制といった制度を作ることも必要になる。これらが整備されるということが、他人に迷惑をかけない人工物をつくるのに貢献する。

工学倫理において、倫理を個人的な意識の問題とできないのは、このような構造があるからだ。

法律の専門家は事実認定（多様な事実の中で法的に重要なものが何かの抽出）に関わり、医者は診断（複雑な身体の兆候から病因を探る）に関わる。その意味で、専門家は複雑な現実を切り分ける能力を持っている。ただ、専門職として生きようとするエンジニアにとって、人工物問題は、弁護士や医師とは違った問題を発生させる。エンジニアはユーザという他人がいる世界に人工物を提供するという仕事をする。いわば、自由意志を持ち、様々な文化に生きる人（ユーザ）を考慮することが求められる専門家がエンジニアである。

エンジニアは「遠い」因果関係を考慮することが求められるという意味で、実は専門家としてもその仕事を完璧に行うことが難しい立場にいる。

2 組織問題

2.1 報酬

先ず、確認しないとイケないことは、専門家と

いうのは現代では職業になっているということである。つまり、何らかの報酬を得て、その対価として専門的知識を使ったサービスを行っている。ここで「職業」という言い方をしているのは、「地位専門職」と「職業専門職」との違いに基づいている。

「専門職という用語は従来、牧師、医師、法律家の三つの職業にあてはまるものとして使用されてきた。こうした伝統的用語法には、社会的地位の高い階級にある人々が、その高い地位のゆえに一般大衆に対して持つ義務（ノブレス・オブリージ）に基づいて社会的奉仕を行うというニュアンスを帯びていた。これに対して階級原理の否定を掲げた近代社会の成立以降歴史に登場してきた専門職は、公益性あるいは奉仕という理念を引き継ぎながらも、労働の対価として得た報酬に基づいて自らの生計を立てるという意味において、それ以前の専門職とは質的に異なっている。近代以前の専門職が社会的「地位」の標章として業務を遂行したという意味で「地位専門職」（status profession）と呼ばれるのに対し、他の多様な職業とならぶ一類型として成立した近代以降の専門職は「職業専門職」（occupational profession）と呼ばれる。」¹⁾

つまり、現代の専門職は、労働の対価として得た報酬に基づいて自らの生計を立てている。そのために、（貴族のように資産があるわけでもない）ノブレス・オブリージといったことを素朴な仕方で要請できるような社会システムにはなっていない。

すると問題は、誰かから報酬をもらうという条件下で、専門家を位置づけなければならない。これは、医者や弁護士などの専門家が特殊な仕事をしている、という理解とは違っている。しかも、ここ 20～30 年の間にその傾向は更に加速してい

る。

アメリカでは、1975年のゴールドファーブ判決によって、弁護士の最低報酬規程が独占禁止法に抵触するという判決が下された。専門家は自分の仕事の質について知っているのは自分だけと思っているかもしれず、そうだとすると、自分の仕事の価値、すなわち報酬額も自分で決定できると考えるかもしれない。そして、これは個人の決定というよりも、専門職である人の決定として、専門職団体が決定するのは合理的なように思える。

しかし、そのような報酬の決め方が独占禁止法に違反するとされたのであった。つまり、市場の競争の例外として、弁護士の報酬規程を取り扱えないという論点である。別の言い方をすれば、弁護士という専門家も市場経済の中に存在するという判決であった。

同様に、アメリカで1977年にベイツ判決があった。これは、弁護士の定型的サービスに対する広告規制（弁護士会による）が、表現の自由に違反するというものであった。

これらは、専門職の業務特性を強調できないということを意味している。（建築での設計の仕事も、設計料、技術料をしっかりと払うなら、専門家の技術や知識を大事にすることにつながるはずだ。しかし、實際上、設計料は発注者やゼネコンのコストダウンの標的の一つとされている。）つまり、古くからの専門職である弁護士でも、知的サービス業の一種と位置づけられることになってきている。²⁾

以上のことを踏まえると、専門家が報酬を誰からもらうか、ということとはなかなか重要な意味を持つ。

古くからの専門家は、報酬を依頼者、クライアント、患者から直接にもらっていた。依頼主は、お金を出し、専門家は知恵を出す。お金と知恵が

釣り合っていれば問題ない。もちろん、ものすごいお金持ち（王様など）だったら、医者よりも権力を持つ。知は力なり、ではあるが、場合によっては素人の方が力を持つこともありうる。また、依頼者が個人としては権力を持たなくても、集団として消費者が纏ると、医者に対して患者の権利としてインフォームド・コンセントの要求をするというように、権力構造が変化することもある。

少し、興味深い事例は、アメリカの医療保険制度である。医師は患者を診るが、支払いは保険管理団体であるというマネイジド・ケアという保険制度が、1990年代にできた。この場合、医師としての仕事をたくさんして、患者に良い医療を施すのは医師にも患者にも利益がある。それに対して、保険管理団体にとっては、湯水のように診療費が使われてはたまらない。そこで、医療者と患者が連帯して保険者の圧力に抗しようという動きが出てきた。インフォームド・コンセントの要求をしていた時期には、医師と患者は利害が対立していた。しかし、保険制度によって、利害が対立する相手が変わった。

エンジニアの場合には、多くの場合企業に雇用されている。つまり、企業の従業員となっている。医者は病院に勤めていても、依頼主は病院というより個別的な患者であろう。エンジニアも、人工物を介して、そのユーザを仮想的な依頼主と考えているとみなせる。この意味では、雇用主がエンジニアの依頼主とはいえない。

しかし、企業に雇用されるということは、非専門家に仕事の命令権があることを意味する。つまり、素人が専門家の仕事を指揮しているともいえる。専門家の仕事は、素人が口出しできないはずなのに、雇用形態そのものが口出しを要請している。

更に転職の問題を考える。例えば、医者は他の医院に移ることはある程度容易なように思える。弁護士も弁護士事務所を移ることはあり

うるだろう。これは、彼らが専門的な知識の枠組みを持ち、同じ専門職団体に所属するものなら、最低限の代替が可能になっているからだと思われる。団体内部での代替可能性が重要である。そして、職を移る自由があるということは、組織にしばられない生き方を示すことになる。

もちろん、雇用されている日本のエンジニアは転職がなかなか難しそうである。

しかし、現在 JASDAQ に上場した (株) VAN という派遣会社は、エンジニアに「会社に雇われない働き方」を提案している。そして、それをフリーエンジニアと呼んでいる。この会社は、営業(仕事を取ってくる)、業務(会計などの事務)、技術(新しい技術の習得)といったサポートをしている。ここでの会社に雇われない働き方は「個人事業主」という働き方である。これは、仕事を委任されたり、請け負ったりして、親会社(派遣された相手会社)と「対等」になるということを謳っている。雇用契約が、契約者の指揮命令に従うものであるのに対して、請負や委任契約は、ある程度の結果さえ残せば、仕事のやり方の指図は受けない。その意味で働き方に自由はある。仕事の質、内容も自分で決められるはずである。

たぶん、有名なタレントがマネージャーを従えて、テレビ局をはしごするのと似ているだろう。しかし、タレントでも(報酬を支払う)テレビ局との権力関係は様々である。タレントが強い場合はめったにないだろう。

また、このフリーエンジニアは、情報系技術者に差し当たり限られている。これが他の技術者にも拡張できれば、エンジニアの働き方は、弁護士や医者に似てくる。ただ、以上に述べたことを考えると、単なる下請けになってしまうかもしれない。

この相違の一つは、高度な技術を持つことにあるかもしれない。そのような人は、どんな企業も手放したくないと思うだろう。売れっ子のタレン

トと同じ位置を占めることになる。ただ問題は、タレントは才能が命であって、資格は問題でないことである。つまり、才能が問題だということは、資格(専門職団体の一員であること)を持ち、最低限の専門能力を持つことを保証されること、では済まないものが求められている。研究開発ではこのような才能のある人が求められるだろう。

(医師や弁護士は、社会的に最低限度の専門能力以上を持つことが求められる。それ以上の才能があれば、その人は収入が増えるだろう。それは個人の問題であり、社会がその専門家を位置づける問題ではない。)

さて、才能という個人の資質だけが問題となるなら、資格は必要ない。ただ、資格を身につけるのに多くの時間やコストがかかるとすると、資格を持つ人は社会的に希少な人として高い価値を持つ。(貴金属に似ている。)サービスに関しても、希少であるということは元請けに対する力となり、単なる下請けを超えることを可能にする。

(この論理からすると、技術士という専門家の数が増せば増すほど、どこかの段階で評価は下がってしまう。法科大学院により弁護士の地位は少し低下する。寡占で参入規制をした方が、内部にいる人には得になる。)

2.2 雇用

さて、エンジニアが企業に雇用されている状況を考えてみよう。

エンジニアは、通常のものづくりをする場合には、個別企業に特殊な知識がないと成功しない、という状況に置かれている。これは、専門家の資格を持った人が、単純に代替可能ではないことを意味している。さらに、新しいものを作る場合には、委任や請負によって専門家に任せることでは済まなくなっている。

企業にとっては、ライバル企業との競争が中心となる。現在、アジアの諸国などに追われている日本は、模倣品や類似品を安価に作られていることが問題である。この中で企業が生き残ろうとすると、企業のコアが代替可能であっては困る。

(そうなると、同等な競合する企業がいくつでも出てきてしまう。) その意味で、何か独自のものが企業には必要になる。ただ、知的財産と言われるものは、もともとコピーが容易だという性質を持ち、特許や著作権もお金を払って買うと(もしくは無段で使うと)同じようなものづくりをする企業がたくさんできるかもしれない。ここで重要なのが、知的財産という出来上がったモノではなく、新しいものをつくる技術者である。

企業は新しいものを作り続けることによってでしか、競争に生き残れない。代替可能なものだけなら、誰でも同じ仕方で金儲けができる。この場合、新しいものを生み出す技術者を企業の内部に囲い込むことが重要になる。委任や請負ができるものについては、他社も同じことができる。単純な資格を持つ人が必要なら、同等の企業はできる。儲かっている企業ならまねをする企業ができる。その意味で新しいものを作る人の囲い込みは企業の生き残りにも必須となる。

さらに考えるべきことは、企業の中での新製品開発におけるエンジニアの位置づけである。エンジニア、技術者が専門家として、新しい人工物の創出に責任を持ち、企業内の他の部門はその販売に関わるという分業、権限の分化がうまくいけば、専門家の仕事の仕方は誰の命令も受けない自由な仕事の仕方になるはずだ。

しかし、商品の販売戦略までを考える経営者にとってみれば、請負契約や委任契約と同じぐらい明確に定義された仕事を与えることは難しい。だからこそ、エンジニアとは雇用契約という少し仕事の内容の曖昧な、長期契約をしなければならないのだろう。そして、雇用契約では、経営者とい

う非専門家が、仕事の命令権を持つことになる。

そして、雇用されることによって、専門家はその独立性、自由業といわれる仕事の仕方を失うことになる。

ここで、2つのポイント考えてみる。一つは、弁護士において近年注目されているように、企業内弁護士、組織内弁護士が増えているという事実である。典型的な専門家が企業内に所属するようになった。この意味を考える。二つ目のポイントは、組織内に所属することによってどういう問題への対処が行われたかを概観することである。ここでは「予防」と「事後的な対処」という対比が重要な意味を持つ。

先ず、第一のポイントである。

公認会計士は、企業の監査をするために、「公認」である必要が生じる。この企業の財務報告が正しいということを保証する人は、その企業の言うままに保証をするような人ではいけない。世間に、投資家に財務報告が信頼されないと、投資してもらえず企業にとっても意味がない。だからこそ、「公認」というキーワードが大事になる。

アメリカで公認会計士が専門的職業として認められるようになるためには、まず「公認」というポイントが重要になる。これは20世紀の前半の話であった。

そして、公認会計士は、監査を通じて、大きな企業の内部の会計情報の流れを把握することになる。興味深いことに、この情報は、企業にとっても、どこで浪費が生じているかといった情報を含めて経営に有効な情報でもある。このこともあって、公認会計士は、企業のコンサルタントとして力を発揮することになる。(第二のポイントにおける予防の論点である。) アメリカでも1980年代に大手会計事務所はコンサルタントになった、と言われる。

問題は、コンサルタントは、顧客である会社の

利益を増す仕事をしている。これは、社会的な監視機関としては問題を含むことになる。一応自律した専門家が、企業に属することから生じる問題だ。

また、現代では日本でも「インハウス・ローヤー」組織内弁護士が増えてきている。2006年現在100人余りいると言われている。弁護士も、企業に属することによって自律性が脅かされるとして、特に日本では組織内弁護士はほとんど認められていなかった。それが、法科大学院によって弁護士の数が増えることもあって、今後増加することが見込まれている。

組織内弁護士も、企業がトラブルを起こさないために、リスク・マネジメントのために、社内が必要とされている。社内事情が分かった上で、適切な契約書を書いたり、法的問題が生じないような対処をしている。このような予防的な仕事は、企業にとっては必要であるが、どの程度専門家の自律が認められるかが難しいともいえる。

それは、内部告発に関わる問題の取り扱いに関わる。

森際康友編の『法曹の倫理』³⁾において、組織内弁護士の倫理について以下のような記述がされている。

組織内弁護士の特徴は、使用者が弁護士ではなく、雇用契約によって、非弁護士の指揮命令を受けるところにある。企業内で違法行為があっても、一従業員なら担当者、上司への報告で義務を果たしたことになる。もちろん、弁護士である場合には、企業が是正するまで見とどけるべきだとされている。さて、最上級機関に付託しても是正されない場合に、外部に公表すべきか、というのが問題である。

弁護士は守秘義務があり、内部告発は原則として許されない、とされる。(もちろん、人命や身体の重大な危害の防止は例外とされている。この

条件をどの程度きつくとするかは問題だろう。)すると、原則として組織に働きかけて違法行為を是正するしかないことになる。それでも応じないと、辞任しかない、と述べられている。「ただし、企業内弁護士の場合は職を失うので、・・・辞任を義務として要求するのは酷にすぎる」⁴⁾と述べられている。

この論点はなかなか興味深い。つまり、技術者倫理では経営者が安全に反する行為をした場合には、最終手段として内部告発を勧めている場合があるからである。この場合、社会のために自分を犠牲にするという論点が含まれることになる。それに対して、弁護士というしっかりした専門職でも、企業内弁護士である限りは、辞任を義務とするのは「酷にすぎる」と法曹倫理の一つの本では述べられている。

ここからすると、エンジニアも専門家として、事故が起こる責任をすべて自分のものと思い込んで、一人で正義を実現することを勧めるというのは余りにも現実味のない教育方針だと思われる。

第二のポイントは予防の取り扱いに関わる。

弁護士は、訴訟のプロであり、公認会計士は会計監査をする。医者は病気の診断をする。この共通点を見てみると、生じた結果を明示的に、公正に取り扱うのが専門家の一つの典型だった。つまり、問題が起こった「事後」の検査をし、その対処をすることが専門家の役割と見なせる。この場合に重要なことは、それぞれの分野で専門的知識の範囲が(その時点での技術水準に応じて)ある程度決まることである。すると、資格を与える試験もやりやすく、資格をもつものがどの程度のレベルの知識を備えているかが明確になる。(もちろん、継続教育のやり方や懲罰規定によってはこの期待がはずれることもある。)

社会的には、事後的な問題は解決すべきである

し、それに対応した専門家も必要になる。(杉本泰治は、科学技術基本法について分析して、事故や安全に関わる専門家として技術者を位置づけるべきだと、述べていた⁹⁾。この方向での専門家は、古典的な専門家と似た社会的役割を果たすことになる。ただ、報酬をもらう職業として位置づけるのは多分やさしくはない。)

ただ、事後的な対処とは異なって、事前の対処、予防においては、専門家にのみ関わらせるわけにはいかない。

肥満の予防についても、個人の節制が重要だろう。専門的な知識は必要だが、医師が常に必要ではない。また、自動車の製造工程を考えてみる。出来上がった自動車を最終チェックすることはできるだろう。そのような要員もいる。これは、場合によっては専門家と言われる人の仕事になるかもしれない。しかし、自動車の品質管理としてはそれだけでは足りず、品質を作りこむことが必要となる。そして、そこに関与する人は多様な人であって、単純な専門家ではありえない。

つまり、予防においては専門家の位置づけが弱くなる。そして、ものづくりをする企業において雇用されている人は、いわば製品を出荷する以前の「予防」(広い意味で考えている)業務をしていると見なせる。人工物を作る専門家としてエンジニアは、企業に雇用されることが必要になる。

ここで(弁護士を念頭において)「予防」と呼んでいるのは企業の活動に貢献するという意味である。すると、その典型例はエンジニアでは研究開発になる。企業の競争力が重要だという見方をすると、競争力の源泉とならないメンテナンスなどの仕事は、コストを考えて請け負わせることもある。

メンテナンスはある程度の技術があれば互換性を持つかもしれない。つまり、資格を持った誰でも代わりうるかもしれない。例えば、電気工事士

一級のような個別的資格はこんなときに役立つかもしれない。すると、技術者をメンテナンスや検査をしっかりとやる専門家と位置づけると、独立した仕事をするのが保証された人になる。このような仕事はもちろん社会的に重要な仕事だ(医者や弁護士も実はこんなものだ)が、技術者がこのような仕事を「誇り高い」仕事と考えるかどうかは別問題である。

結局、技術者は雇用されることによって、古典的な専門家からは乖離する。しかし、競争する企業にとっては、雇用された技術者こそが必要とされている。

3 専門職団体

以上の分析を基にして、専門職団体としては、どのような行動をとると、エンジニアを社会に根ざした専門家と見なさせることができるだろうか。

まず、報酬の面から見ると雇用よりも、個人事業主の方が仕事の独立性に関しては確保されるはずである。雇用契約よりも委任契約のほうが仕事の自由度は増えるはずである。ただ、「はず」といったのは、実際上の権力関係のために、うまくいかないこともあるからだ。例えば、トラックの運転手も個人事業主になっていることも多い。これは、目先の報酬は増えるが、社会保険を自分で負担するとか、仕事がない時期には全く収入がなくなる、といったことが起こる。経営者の側からは、労働力の調整が容易になる。

したがって、フリー・エンジニアのようなサポートシステムを専門職団体が作ることができれば、大きな影響力を持つことになる。しかも、専門的知識の研鑽を専門職団体が行うことができれば、有能な知的労働者の派遣が可能になる。もちろん、これによって職能別の組合ができるに等

しいことになり、企業にとっては、有能な人材の教育費のコスト削減にはなっても、報酬アップを要請されることもあり歓迎すべきことともいえない。

また、専門職団体として力を持つためには、専門的知識の独占ができればいいはずである。このためには、資格の付与、更新、剥奪のシステムをうまく作る必要がある。ある一定の知識や技能を持った人以外は、専門職団体に入れないなら、特定の仕事はこれらの人に頼むしかない。こうして、仕事を独占できる。しかも、そこでのサービス料金を職能団体で決定できれば、なかなか良いカルテルが出来上がる。技術を向上させ、他に代わる人が社会に存在しないなら、高給と尊敬を一手に引き受けるはずである。

もちろん、社会の他の人々もバカではないので、単純に価格カルテルを行う社会システムを認めるわけではない。

まず、入り口の資格試験の厳正さや公正さが必要である。これが、職能団体の入り口の問題である。次の問題は、出口である。例えば、医療ミスをするような専門的知識のない人を、どこまで医師という職能団体の成員として認めるかということである。もちろん、職能団体の内部でうまく教育するシステムがあれば、これは解決される。この教育システムは、専門家個人の老化や科学の発展によって、古い知識が通用しにくくなることに対処するための、継続教育をどうするか、とも関連している。そして、免許の更新性をどう位置づけるかという問題とも関わっている。(面白いことに、教員免許の更新性も現在は問題になっている。建築士に関しても、姉齒問題から浮上した。)

日経新聞の2005年の「医療と健康に関する調査」では、医師免許の更新制度が、医療制度改革

で優先的に取り組んで欲しい課題だとされている。(それに続くのが、医療事故の防止対策、専門医制度の充実である。専門家として患者をきちんとサポートする制度が望まれている。)

また、興味深いのが薬剤師の場合である。

2006年6月に薬局を経営する法人16社で構成する「薬剤師あゆみの会」が、薬剤師認定制度認証機構から研修プロバイダー(研修実施機関)として認証された。ここでは、薬剤師が身につける能力を4つのランクに分けている。

「ジュニアは卒後職場経験1~2年を対象にしたもので、これが従来の新人研修に相当します。

先ほど話した中堅薬剤師の育成は、ミドルの研修が担う形になります。経験年数でいうと3~10年くらいの薬剤師が対象で、管理薬剤師を務めたりマネジメントに参画できる人材を想定しています。

そのうえのシニアは、質の高いコミュニティーファーマシストというイメージです。健康相談に幅広く応じられ、薬物治療に関しては医師と対等に意見が交わせるような人材ですね。薬の用量が添付文書の記載よりも多いとか、そんな形式的な指摘ではなく、薬の専門家として医師の処方への妥当性に言及できるような薬剤師です。

そして最上位のエグゼクティブは、薬剤師や薬局に関する諸制度に対して政策提言ができるような人材を考えています。」⁹⁾

ここでは、薬剤師のキャリアのトップとして、専門家をめぐる様々な制度の理解とその発展について考えることのできる人を目的としている。専門的な技術を持つということを超えて、それぞれの専門家の社会的な位置づけが行える人を専門家の目標とするというのは、なかなか面白い試みだといえる。

実は、医師会でも武見太郎会長の時代には、政

治はあったが戦略的ではなかった、と言われている。このようなタイプの専門職団体では脆弱な部分が残る。だから、坪井会長の時代に戦略を考える日医総研が生まれた、と言われている。

この医師会や薬剤師会の試みは、専門職団体が自らの地位向上のために考え出した一つの方向性だと思われる。

そして、エンジニアは、医者や弁護士と似た仕事の仕方をしようとすると、電気工事士のような個別的な資格を持ったメンテナンス技術者になる。ただ、個別的な専門領域の技術系専門家になることは、技術者としての「誇り」とはどうも一致しないように思える。

最後に、私自身の好みではあるが（そして、評判は良くはないが）標準化、基準の問題を取り上げよう。

公認会計士は、会計基準に従っていれば、過失を問われることはない。（会計書類も複雑で大量なので全てを完全にチェックすることはできない、という背景がある。）この会計基準を誰が作るかが問題だ。アメリカの会計士は、国がこれに関与することを排除しようと長年力を尽くしてきた。医師に関しても、EBMを通じて技術基準を作ることが行われようとしている。問題は過失であり、それを決定するのは、技術に通じた専門家のみだとすると、自らの知識については自らがコントロールできる。他人に関与を許さない自律性を示せる。これは専門的なサービスの品質を決めるための基準を自ら持つということであり、専門家として重要な条件だろう。専門的知識の独占である。

問題は、エンジニアが「人工物を作る専門家」であるということだ。直接に依頼者にサービスするのではない。だから、人工物の作り方に関して、基準を提起することは同じように、重要な役割に

なるのではないか。技術基準を専門家が決めることができれば、それに関する知識を独占することになる。

実際には、標準や基準などは、最低限とも考えられているし、その面では知的なチャレンジでもないかもしれない。しかし、社会の中にその基準を公開することは、将来の世界に対しては大きな貢献になるのではないか。そして、それが人工物をつくる専門家としての責任の中心（個人の責任というよりは、専門職の責任）ではないかと私は思っている。（完）

この論文は、平成 18 年度科学研究費補助金 基盤研究 C 「工学の分野をまたがる事故と専門家の位置づけの基礎研究」課題番号 17612010 による。

引用文献

- 1) 進藤雄三・黒田浩一郎編：『医療社会学を学ぶ人のために』、進藤雄三 「医師」 p. 46f. 世界思想社（1999）
- 2) 三宅伸吾：『弁護士カルテル』 信山社（1995）は、このような論点に関して詳しく論じている。
- 3) 森際康友編：『法曹の倫理』 名古屋大学出版会（2005）
- 4) 森際康友編：『法曹の倫理』、P. 255f 、名古屋大学出版会（2005）
- 5) 杉本泰治：『技術者資格 プロフェッショナル・エンジニアとは何か』、 地人書館（2006）参照 なお、ETの会（NEEF）でも 2006 年 10 月 28 日に講演している。
- 6) 平野伸幸：「現場発の実践的な研修で中堅薬剤師を育てたい」『日経ドラッグインフォメーション』、No. 109、 2006. 11

齊藤 了文（さいとう のりふみ）
関西大学社会学部 教授