

拝啓 理化学研究所・新理事長 松本紘様

日本の「ポストク」雇用改革の提案を

高部英明 ドイツ・ヘルムホルツ研究機構上席研究員、大阪大学名誉教授

大阪大学にいました高部です。9月に早期退職し、ドレスデン^{2016年02月17日}にあるヘルムホルツ研究機構に新たな職を得、ドイツに移住しました。旧知の先生が理化学研究所の理事長に就任し、「[理研 科学力展開プラン](#)」を昨年5/22に発表したことを知り、具体案の参考にしていただきたく公開で手紙を書いています。



理研理事長就任の記者会見をする松本紘氏 = 2015年4月1日、東京都千代田区、合田禄撮影

このプランは5つの柱から成っています。(1) 研究運営システムの改革 (2) 新たな成果の創出 (3) イノベーションを生み出すハブとなる (4) 国際頭脳循環の一極となる (5) 世界的研究リーダーの育成、です。このいずれとも深く関係する若手研究者雇用について申し上げたいのです。私は大学人として任期付き若手研究者と接してきました。その経験も踏まえ、是非とも先生に国や文科省へ雇用制度見直しを提言していただき、その上で、理研改革をしていただきたいのです。

1. ポストク問題の現状

「研究運営システムの改革」の項目では、具体例として「定年制と任期制の研究人事制度を一本化し、新たなテニュア制度を構築する」と書かれています。博士号をとったあとに任期付きで研究員として雇う「ポストク制度」は、もともと米国や欧州にある制度を日本に導入した経緯があります。その背景には、80年代後半から米国に「日本も基礎研究にもっと資金を投入すべき」と言われた、いわゆる「基礎研究ただ乗り論」があったと言われています。

当時、日本は終身雇用制が当然でした。つまり、定年制です。そこへ、研究者については3年とか5年といった任期をつけて雇用する制度を導入したわけです。確かにこの制度は雇用する側の教授や主任研究員など管理職の立場からは都合のいい制度です。若手が優秀か、個々の教授にとって人間的に一緒にやっていけるかなど総合的にテストができる。その上でポストがあれば、定年制教員に採用するか判断できる。しかし、空きの定員が少ない現状では、採用することはできません。図1にポストクの内訳を示します。研究機関に雇用されている人数だけでも1万4千人を超えています。

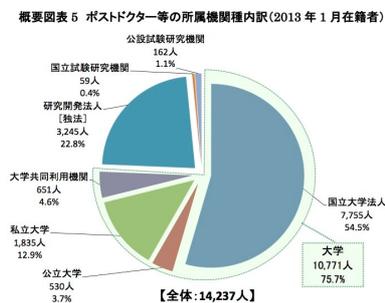


図1：ポストクの所属内訳（2013年1月の時点）文科省HPより

理研の場合は大学より極端で、図2に示すように、平成24年で任期付研究者の割合は約9割に達しています。

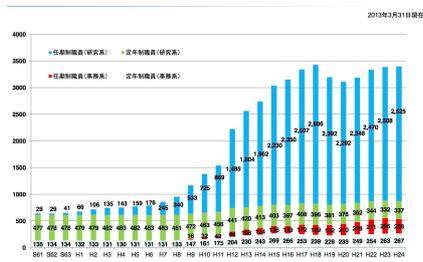


図2：理研究者で常勤職員数の年推移（2013年3月末時点）文科省のHPより

研究者が他の場所に移り、新たな刺激や知識をもらったり、与えたりすることは大変いいことだと思います。だから、流動的ポストドク制度という謳（うた）い文句は正しい。しかし、ポストドク以外の大学、研究機関の定年制の方々が日本では流動的でない現実があります。同時に、「就活」という言葉までできるように、会社は新卒4月入社の手先しか雇用しようとしません。結果としてポストドクは徐々に増え、高齢化が起こっています。

ます。

米国や欧州ではポストドクは社会の雇用形態に組み込まれています。つまり、民間企業を含む社会全体が流動化しており、会社ですら3～5年働き、スキルを磨き、それをより高く評価してくれる他の会社に移るのが習わしです。このような社会全体が流動的な国ではポストドク問題は日本ほど顕在化していません。

私には社会制度を無視して欧米に並ぼうとし、「ポストドク1万人計画」を答申し、実行した委員や官僚は欧米の現実まで踏み込んで議論せず、上辺だけをグローバル化したとしか思えません。20年前に社会の雇用は流動化すると予測して、ポストドク制度を始めたのなら、予想は外れたのであるから文科省は早期の改革を迫られているのではないのでしょうか。

2. 大学院重点化とポストドク問題

よく考えてみると、ポストドク問題は1990年に東大法学部から始まった「大学院重点化政策」と大きく絡んでいます。図3に大学院博士課程修了者と大学教員新規採用の年推移を示します。博士の数は1990年頃から増え始め、2000年頃まで急増した。教員新規採用数を超えた分の博士がポストドク予備軍であり、着実に年4千人ほどが供給されています（もちろん、工学系は企業就職も多い）。

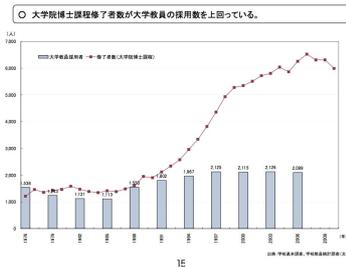


図3：大学教員採用数と博士課程修了者の年推移。文科省HPより

大学院定員が多くなって流動性が増えたのはいいが、正直、成績の良い学生が多数、東大に移動してしまい阪大では困った経験があります。

どうも、文科省の「ポストドク1万人計画」は、図3を見る限り「大学院重点化」の尻拭いとして法案化された色彩も強い。そもそも大学院重点化を推進する際、今でもそうですが、文科省は「欧米に比べ人口当たりの博士の数が少ない」という現象論だけで説明する。ところが、特に米国の研究型大学院は5年一貫であり、修士課程は存在しない。その上、世界中の優秀な学生を集め、最初の2年間は徹底的な教育を行う。MIT（マサチューセッツ工科大学）出身の友人は「あの2年間は夜も眠れぬ悪夢の経験だった」と語っていました。それほど徹底的にしごく。

大学院重点化とポストドク1万人計画を絡めて分析すると以下のようになります。研究者として博士課程を目指す学生は、修士課程で甘やかされ、博士課程で指導教官の専門分野のみの狭い価値観を植えつけられる。したがって、会社では扱いにくいと敬遠され、かといって、指導教官の分野の定年制教員への雇用の道はない。道は、幸運にも終身雇用採用してもらうか、何回も任期付研究者を同じ分野で繰り返すか、または、研究者を諦めて生きて行くか、に分かれる。第1の可能性は7%程度という調査結果があります。

こうした悪循環を断とうと、阪大の某研究科が文科省に「大学院の定員を減らしたい」と申し出たときは、文科省から「これから研究型大学を目指すあなた方が、そんな発言はないはずです」と建前論で拒否されたそうです。

「大学院重点化」と「ポストク」の両課題は、文科省の責任ある対応に頼るしかないのが現状です。

3. 改革への提案

理研の現場を知る友人と今回の改革案について、(1)業績を挙げているチームリーダーなどはもっと長期間の雇用を保証すべき、(2)プロジェクト方式では順当な発展はあっても思わぬ進展は望めない、(3)少なくとも全体の3割程度は長期の雇用を保証する人事制度にすべき、など意見が一致しました。

そもそも、欧米と異なる社会で、9割の不安定な身分の研究者を抱える組織が世界的な成果を上げていることが驚きです。その陰には不本意な人生を強いられた若者が多数いることを忘れてはいけないと思うのです。

大学入学者人口の減少により、図3の大学教員採用数も減少してきます。確かに博士課程進学者も2006年をピークに少しずつ減少しています。そして今は、社会人博士を増やせ、国際化のため留学生の割合を上げろ、と号令がきます。しかし、今のポストクに定年制研究職を用意しようという政策は降りてこず、彼らはどんどん高齢化してだけです。

優秀で研究熱心なポストクも任期制のため、結婚や子どもを持つことなど到底考えられず、結婚しても家族のために家のローンも組めない。気がつけば結婚も家庭も諦めざるを得ない年齢になっていた、という声も学会の男女共同参画などで耳にします。せっかく日本の科学・技術を担う優秀な人材を社会に送り出しながら、その遺伝子を残すことができない制度は政策として間違えていると思うのです。

松本理事長には、京大総長時代の経験も踏まえて、政府に日本の社会に馴染む若手研究者の雇用形態を提案して欲しいのです。

先生は「理研は期間5年などの競争的資金が多いので、定年制研究者を増やすことはできない」とおっしゃるかも知れません。ここは発想の転換をして、大学の教員に理研で5年間働いてもらう、という考えもあるはずです。その逆も可能はずです。米国では多額の競争的資金を獲得した教員は他の教員の給料を補填し、教育関係の仕事を肩代わりしていただく仕組みになっています。このような改革であれば、真の研究者の流動性を日本の社会制度の中で実現しながら、ポストクに定年制教員の職を提供できるのではないのでしょうか。

長期的には、大学院重点化を見直し、大学院を5年制とし、2年間の専門教育で広い視野と感性（当然、倫理観の議論など含め）をもつ大学院生とし、世界と競争できる博士を育成して欲しいのです。その際、大学側は当然、会社も欲しいがするような普遍性を持つ深い研究力と柔軟で広い洞察力を持つ博士を世に出す使命を果たすべきは言うまでもありません。■

掲載の記事・写真の無断転載を禁じます。すべての内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

Copyright © The Asahi Shimbun Company. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.