

(2021年8月9日ご寄稿)

アカデミアにおけるキャリア権

林 康 紀

キャリア権は「人が職業キャリアを準備し、開始し、展開し、終了する一連の流れを総体的に把握し、これら全体が円滑に進行するように基礎づける権利」である⁽¹⁾。「法的根拠としては、個人の主体性と幸福追求の権利（憲法13条を基底とし、生存権（同25条）、労働権（同27条）、職業選択の自由（同22条）、教育権（同26条）などの憲法上の規定を職業キャリアの視点から統合した権利概念である。」⁽¹⁾とされている。この法制化を目指す動きがあり⁽²⁾動向が注目される。

大学を中心とするアカデミアは、学部生、大学院生、ポスドク、若手からシニア教員に至るまで、ピラミッド型構成をしており、残れる人数は減っていく。自分からアカデミア外に活躍の場を求める（民間会社への就職など）者も特に学部生や大学院生のレベルでは多いが、ポスドク以上に残るものの大半は、一生を捧げるつもりでアカデミアを志す。しかしながら、必ずしもポジションがすべてにあるわけではなく、絞り込みが行われる。当然、必ずしもすべてが希望するキャリアを追求できない。この過程はおそらく外部から見えにくいものと思われるため、まずそれを解説しつつ、現状の問題点に触れて行きたい。

◎ 日本での現状

日本戦後の経済発展、高学歴化、そして大学院重点化計画に伴い、1980年代から90年代に掛け、オーバードクター（余剰博士）問題が深刻となった。これはアカデミアを志し、博士号をとったものの、助手としてのポジションがなく、職にあぶれる者をいう。バブルが終わり、経済が深刻になるにつれこれは社会問題となり、文部科学省は所謂「ポスドク一万人計画」を科学技術基本法に基づき

96年から立ち上げた。しかしこれは問題を先送りしただけに過ぎず、今度はオーバーポスト問題が生じてきた。ポストドクトラルフェロー（ポストドク、博士後研究員）は、本来大学院で過ごした研究室から離れ、新たな分野を学ぶ段階であり、独立した研究室主宰者になる前の重要な段階である。しかし、ここでいうオーバーポストとは、アカデミアを志しながらも、きちんとしたポジションがないために仕方なく甘んじるという消極的な理由からポストドクを続ける者を指す。

大学にはいわゆる定員がある。定員とは、教授、准教授（昔の助教授）、講師、助教（昔の助手）など、一つの講座を形成するものをいう。昔は各講座に教授1名の他、助教授1名、講師1名、助手2～3名いたことが多かった。定員内教員の人件費に使われてきたのが、大学への運営交付金であるが、それは財務省の方針により、このところ毎年減少している（2004年12,415億円、2020年10,807億円⁽³⁾）。一方で、消費税の増額（2004年5%、2020年10%）、光熱水量の増加（2010年を100として2014年で119.3%⁽⁴⁾）、定年延長などによる高齢化（2004年平均年齢51.4歳、2019年52.7歳⁽⁵⁾）による人件費増加などの要因により、額面以上の減となっている。その結果、定員は削減され現在では、教授1、准教授1、助教1あるいは2、大学によっては教授1、助教1となっているばかりか、教授の定年退官に伴い、次の選考を行わず、講座そのものが廃止されることもある。これは公務員削減という波のうねりを受けたものと捉えることもできる。

不足する定員の代わりに増加したのが、ポストドクを始めとする任期制の教員、研究員である。財務省は削減した運営交付金を競争的資金として各大学に配るという方針を立て、様々な形で評価をした上で、研究費などの予算に反映させるということをはじめた。これらの任期制教員や研究員はそういった研究費によって雇用されている⁽⁶⁾。呼称は様々であるが、特定研究員、特定助教などと呼ばれることが多い。しかしながら、それを複雑にしているのが、労働契約法における「無期転換ルール」である。

無期転換ルールは本来、「有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）

に転換できる」というルールである。大学教員や研究者は「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」の高度専門職の特例が適用され、10年となっている。本来「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため」⁽⁷⁾ 設けられたものであった。しかしアカデミアでは、この規定は逆に働いている。任期をギリギリに設定し、申込みの機会すら与えないという慣例が横行している。機械的に任期を区切り、いくら業績を上げてでも続けることは出来ない。

さらに任期制は定員内教員、特に准教授以下の教員にも及びつつある。かつて大学には「万年助手」問題があった。当時、定員内教員は任期なしのテニユア職であったため、教授が退官し、新任の教授が来てもそのまま居続けることができた。旧学校教育法上、助手の職務として「教授及び助教授の職務を助ける」と規定はされていたが、研究分野が違う教授が来ても専門性が高い研究分野ではこれまでいた助手が必ずしも新任教授を助けるのには役立ちにくく、塩漬け人事となることがあった。有能な助手であれば、自分で研究費をとって研究を続け、他に転出することもできたが、それが出来ない者が居残り続けることになる。教授にとっては本来であれば自分の研究を助けてくれる人材が欲しいところであるが、万年助手の存在によりそれが出来ない。えてして両者の関係は悪くなる。この反省から、大学の独立行政法人化を機に多くの定員制教員にも任期がつくようになった（ただし多くは1回は更新可）。

このように若手研究者は本人の研究能力によらない理由により、不安定な身分に甘んじている。幸い、アカデミアには自浄作用がある。論文の出版の可否はピアレビュー（匿名の同分野の研究者による査読）により厳密に判断される。そのため出版した論文を元にして業績を測ることが可能である。それに基づきポジションを与えたり、更新したりするべきである。

◎ アメリカの研究者のキャリアパス

これに関連し、アメリカでの研究者のキャリアパスを概説したい。

アメリカでもやはり大学院を修了して研究者を目指す場合、ポスドク経験を積むのが必須である。通常は、研究室主宰者が持つグラント（給与だけではなく機器や消耗品にも使える研究費）、さまざまな財団や留学生の場合は出身国の政府などのフェローシップ（研究者個人の給与をカバーする基金）にて雇用されることになる。更新が可能かどうかは研究の進行状況と、グラントやフェローシップが続くかにある。多くのフェローシップは2～3年の期限があるが、その間に成果を出していれば通常その後は研究主宰者のグラントから給与を出してくれる。グラントはポスドクばかりか、大学や研究所によっては研究主宰者の給与もカバーしているので、ポスドクが研究結果を出すか否かは研究室ばかりか研究室主宰者の運命をも左右させることがあり、その意味で一蓮托生である。

ポスドク時代に良い仕事をすれば研究室主宰者としての仕事（通常は assistant professor）を探すことになる。通常は、セミナー、選考委員との1対1の面接とディスカッション、大学院生やポスドクとのランチ、選考委員とのディナー（もちろんそこでの会話も評価の対象である）を2日程掛けて行う。医学・生命科学系の場合は、いわゆる CNS (Cell, Nature, Science) といった一流雑誌に研究論文が載っていることが大きな助けとなる。

首尾よく assistant professor になったら通常5～7年でテニユア審査があり、それに通ると通常は定年なしの終身雇用となる。審査では、独立してからの業績や教育他、学内業務への貢献などが、学内外の審査委員により審査される。ポスドクまでは基本的に自分の研究だけを考えていればよかったのが、そればかりではなく、研究費の獲得や研究室人員のマネジメントなどの管理業務が入ってきて、それらをうまく出来ない者は研究成果が出せず脱落する。大体50%程度の成功率である⁽⁸⁾。審査に受からなかった者は、許された猶予期間に別の機関、多くは教育に重きを置く大学へ移籍する。

ポスドクの中で研究室主宰者としての地位が得られるのは15%と報告されており⁽⁸⁾、必ずしもすべてのポスドクが研究室主宰者として独立できるわけではない。しかし、研究室主宰者以外にベンチャーを含む製薬企業、特許事務所、コン

サルタント会社など、さまざまなキャリアパスが存在する。そのため、研究者としてのキャリアの大変さは問題となっても、オーバーポスクそのものが問題として取り沙汰されることはあまりない。また上記の通り、あくまで研究ができて、グラントが取れるかによって作用され、日本のような機械的な任期は存在しない。

◎ 世界における日本の研究の現状

科学における日本のプレゼンスは凋落しつつある⁽⁹⁾。論文数を見ても明らかであり、減少の道をたどっている。この原因については様々な分析がなされているが、先に述べた大学定員数減少に伴う不安定な任期制ポジションの増加、博士課程入学者の減少、科学技術関係経費の頭打ちなどが複合的に影響していると考えられている⁽¹⁰⁾。

アメリカも一時トランプ政権の影響で研究費が減らされそうになったが、バイデン政権となり、盛り返すことが期待される。一方で、プレゼンスを拡大しつつあるのは中国で、潤沢な科学技術への投資により中国系だけではなく日本人を含めた非中国系の研究者まで中国国内の研究機関に良いオファーで引き抜いている。実際中国人の若い学生と話をすると、目をキラキラさせ、将来の夢を語ってくれる。2020年、中国政府が行う「千人計画」に日本人研究者が参加していることが判明し問題となった⁽¹¹⁾。日本政府はこれを安全保障上の理由から問題視しているが、根底にある原因は日本での研究環境が良くないことにある。キャリアの面だけでも定年と関係なく研究の良し悪しで研究費をつけてくれる、しかも元気がいい若い学生が多いとの条件があれば、特に日本でポジションが得られなければ中国など海外へ行かない理由がない。日本国内の問題を解決しない限り、頭脳流出は止まらないであろう。

◎ より良い研究者のキャリアパスを目指して

現在の日本の研究者を取り巻く人事制度は必ずしも研究者の興味と知的好奇

心を伸ばすものではなく、かといって業績を公平に評価するものではない。これを正すのは焦眉の急である。特に「無期転換ルール」は、キャリア権の法制化を待たず、再検討したほうがよいのではないだろうか。このままでは、労働契約法の無期転換ルールが適用されてから 10 年を迎える 2023 年 4 月に、多くの研究者が職を失うことにもなりかねない。

一方、本紀要の読者の方には経済界の要職を務められている方もいらっしゃると思う。そういった方には、是非ポストクの採用をご考慮いただければと思う。ポストクはリスクが高い仕事で、与えられたプロジェクトが大当たりする事もあれば、うまくいかないこともある。それは必ずしも本人のせいではなく、自身は大変優秀であることも多い。さまざまなキャリアパスが存在することで、より多くの優秀な人材が研究者にチャレンジしてくれ、ひいては日本のプレゼンスを再び再浮上させてくれると期待される。

◎ 参考情報

1.厚生労働省職業能力開発局「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書
(座長:諏訪康雄) 2002 年 7 月 31 日)

2.「キャリア権」法制化を目指す会 意見広告「キャリア権法制化の意義 働き方改革の先にある働き方を目指して」週刊新潮(2019 年 5 月 23 日)

3.文部科学省高等教育局 国立大学法人支援課「国立大学法人運営費交付金を取り巻く現状について」

https://www.mext.go.jp/content/20201104-mxt_hojinka-000010818_4.pdf
(2021 年 8 月 8 日閲覧)

4.経済産業省 資源エネルギー庁「平成 26 年度エネルギーに関する年次報告」

5.文部科学省 総合教育政策局調査企画課 令和元年度学校教員統計調査

https://www.mext.go.jp/content/20210324-mxt_chousa01-000011646_1.pdf
(2021 年 8 月 8 日閲覧)

6.小林 淑恵 (2015).若手研究者の任期制雇用の現状 日本労働研究雑誌
No.660:27 – 40

7.厚生労働省「労働契約法の改正について～有期労働契約」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/
(2021 年 8 月 8 日閲覧)

8.McConnell SC, Westerman EL, Pierre JF, Heckler EJ, Schwartz NB (2018)
United States National Postdoc Survey results and the interaction of gender,
career choice and mentor impact. Elife 7.

9.Phillips N (2017) The slow decline of Japanese research in 5 charts. Nature
Index.
<https://www.natureindex.com/news-blog/the-slow-decline-of-japanese-research-in-five-charts>
(2021 年 8 月 8 日閲覧)

10.文部科学省 学術分科会(第 68 回)会議資料 2 – 1 ならびに 2 – 2
<https://www.mext.go.jp/kaigisiryoy/2018/07/1406658.htm>
(2021 年 8 月 8 日閲覧)

11.読売新聞 中国「千人計画」に日本人、政府が規制強化へ…研究者 44 人を確
認
(2021 年 1 月 1 日)



(京都大学大学院医学研究科システム神経学理学分野 教授、
文部科学省 科学官)

◎ 林 康紀 (はやし・やすのり)

1965 年生まれ。1990 年 京都大学医学部医学科卒業 医師免許取得。1994 年 京都大学医学研究科生理系博士課程修了 医学博士号取得。1994-1996 年 東京大学医学部附属脳研究施設脳生理部門 日本学術振興会特別研究員。1996-2000 年 コールド・スプリング・ハーバー研究所 日本学術振興会海外派遣特別研究員。2000-2009 年 マサチューセッツ工科大学 理研-MIT 神経科学研究センター Picower 学習記憶研究センター 脳・認知科学部 Assistant professor 理化学研究所上級研究員兼任 (2004 年度より職名変更によりユニットリーダー)。2009-2013 年 理化学研究所 脳科学総合研究センター チームリーダー。2013-2017 年 理化学研究所 脳科学総合研究センター シニアチームリーダー。2016 年-現在 京都大学大学院医学研究科 システム神経学理学分野 教授。2018-現在 文部科学省 科学官。
