

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	「ポストドク問題」から再考する研究者育成の課題
他言語論題 Title in other language	Reconsidering the Challenge of Training Young Researchers from the Perspective of the Post-Doctoral Problem
著者 / 所属 Author(s)	綾部 広則 (AYABE Hironori) / 早稲田大学理工学術院教授、国立国会図書館客員調査員
書名 Title of Book	「科学技術立国」を支えるこれからの研究者育成: 科学技術に関する調査プロジェクト報告書 (Fostering Future Researchers in Support of the Science-and-Technology-Oriented-Nation Concept)
シリーズ Series	調査資料 2019-4 (Research Materials 2019-4)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
刊行日 Issue Date	2020-02-28
ページ Pages	—
ISBN	978-4-87582-854-9
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	—

* この記事は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰 (めいせき) 性等の観点からの審査を経たものです。

* 本文中の意見にわたる部分は、筆者の個人的見解です。

解説

「ポストク問題」から再考する研究者育成の課題

早稲田大学理工学術院教授

国立国会図書館 客員調査員 綾部広則

I はじめに一なぜ博士課程修了者を問題にするのかー

「科学技術立国」を支える研究者養成を考えるにあたっては、高等教育のみならず、初等・中等教育まで視野に入れなければならない。しかし限られた紙幅で初等・中等教育まで含めて総括的に議論することは困難である。そこで今回は高等教育、とりわけ理工系分野を中心に話を進めることにする。

さて、高等教育に限定してこの問題を考える際に必要な視点は大きく分けて二つある。一つは、在学生に関する視点、もう一つは本シンポジウムで取り上げた博士課程修了者に関する視点である。

前者の在学生に関する視点については、さらに大学院における教育内容と大学院生の経済的支援の問題に分けられる。

学部と違って大学院は教育よりも研究に重点が置かれているため、大学院における教育への比重は学部比べて小さい。したがって、研究に重点を置けば特定のテーマに関する知見は豊富になるが、その他の知識は希薄になるという「視野」の狭さが生まれる可能性がある。もちろん、特定のテーマを究めることで汎用性をもった判断力の涵養につながることもあるから、研究を通じた教育が一概に無意味なわけではない。しかしイノベーションの高まりにより、科学技術に関する知識だけでは太刀打ちできないことを考えれば、大学院においても自らの専門とは異なる分野に関する教育も必要と言えよう⁽¹⁾。

他方、大学院生の経済的支援について言えば、学部卒に比べて大学院に進学すると経済的には厳しいものとなる。特に博士課程に進学すると経済的に恵まれない状況を甘受する覚悟を必要とする。日本では日本学生支援機構の奨学金制度や後述の日本学術振興会の特別研究員制度があるが、前者は貸与であり、後者の門は著しく狭い。その他、授業料免除（ないしは授業料に相当する金額の給付）の制度もあるが、その名のとおり授業料だけが免除される制度であり、生活費は別途調達する必要がある。したがって、現状の研究者数を維持するためには、特に博士課程に在籍する学生への経済的支援をどうするかという問題は依然として重要な課題である。

しかしながら、教育内容や在学生への経済的支援をいくら充実させたとしても、修了後、ま

* 本稿は、研究者育成問題についてのシンポジウムにおける議論を踏まえ、パネルディスカッションのファシリテーターである綾部広則教授にポストク問題を切り口とした検討を依頼し、執筆されたものである。インターネット情報の最終アクセス日は、2019年12月14日である。

(1) 最近では、大阪大学の副専攻プログラム（「副専攻プログラム「公共圏における科学技術政策」」大阪大学 CO デザインセンターウェブサイト <<https://www.cscd.osaka-u.ac.jp/program/sub-stips.html>>）や東京大学の後期教養教育（「後期教養教育科目について」東京大学ウェブサイト <<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/special-activities/koukikyoyou.html>>）など、博士課程の教育においてそれを実現させようという取組も始まっている。

ともな就職口が見つからなければ学生は博士課程への進学をためらうであろう。しかも、たとえ就職できたとしても労働条件が悪ければ、二の足を踏まざるを得ない。研究者という職業が仕事内容としては魅力的であっても、不安定な雇用であることが明らかになれば、博士課程への進学者が減少することは必至である。それはひいては、初等・中等教育にも大きな影響を及ぼすことになる。したがって、まずは博士課程修了者（以下「ポスドク」）⁽²⁾の問題から考える必要がある。シンポジウムでポスドクの問題に力点を置いたのは、こうした理由による。

Ⅱ ポスドクの雇用・労働問題

さて、ポスドクの問題には大きく分けて二つの問題がある。一つは雇用問題であり、もう一つは労働問題である⁽³⁾。通常、両者は一緒に語られることが多いが、就職先が見つかって、労働条件が悪ければ、雇用問題が解決したとは言いがたい。したがって、両者はひとまず切り分けて考える必要がある。

1 ポスドクの雇用問題

前者の雇用問題とはポスドクの就職難である。この問題が引き起こされたのは、研究者の需給バランスが崩れた結果であるが、それまでの科学技術系人材育成政策が、優秀な研究者をいかに数多く大学院に入学させるかという「入口」の問題に眼を奪われ、「出口」の問題、つまりポスドクの雇用問題については、本人の自己責任の問題だとして置き去りにされてきたことがその背景にある。

確かに1960年代の高度経済成長期のような理工系ブームの時代であれば、そうした問題は起きづらい。むしろ民間企業や大学における研究者の需要増に対応すべく、入口問題が喫緊の課題となろう。しかしブームは一過性に過ぎないから、ブームの時代であっても出口の問題に

(2) ポスドク (postdoc) とは、post-doctorate または post-doctoral fellow の略称である。ポスドクに関する明確な定義はないが、岡本摩耶ほか『ポストドクター等の雇用・進路に関する調査—2015年度実績—』（調査資料 270）文部科学省科学技術・学術政策研究所第1調査研究グループ, 2018, p. 概要 -1 <<http://hdl.handle.net/11035/3188>>によれば、「博士の学位を取得した者又は所定の単位を修得の上博士課程を退学した者（いわゆる「満期退学者」）のうち、任期付で採用されている者で、①大学や大学共同利用機関で研究業務に従事している者であって、教授・准教授・助教・助手等の学校教育法第92条に基づく教育・研究に従事する職にない者、又は、②独立行政法人等の公的研究機関（国立試験研究機関、公設試験研究機関を含む。）において研究業務に従事している者のうち、所属する研究グループのリーダー・主任研究員等の管理的な職にない者」であるという（ただし同書ではポストドクター等とされている）。なお、同書によれば、2015年度のポスドク等の延べ人数は15,910人であり、ポスドクが最も多い分野は理学（36.5%）で、工学（22.2%）、保健（16.2%）と続く。年齢構成では、いずれの分野も30-34歳が全体の約38%と最も多いが、40歳以上も25%程度存在する。

(3) 以下、本節の内容は、綾部広則「日本の科学技術系人材育成政策（1990～2017）」『DIO』No.335, 2018.3, pp.4-7に基づく。なお、日本の研究者育成全般については、塚原修一・小林信一『日本の研究者養成』玉川大学出版部, 1996を見よ。

についても併せて考えておかねばならなかった。ところが出口の問題については置き去りにされ続けた結果、1980年前後になると、オーバードクター(OD)⁽⁴⁾問題が顕在化することになった。

1984年の学術審議会答申「学術研究体制の改善のための基本的施策について」⁽⁵⁾の提言を受けて、翌1985年に日本学術振興会の特別研究員制度が誕生した⁽⁶⁾。この制度により、一部の無職無給ODが救われた可能性はある。しかし、制度の主眼はOD問題の解決よりも、むしろ大学院博士課程の在籍者数の低迷の打開にあった。このように当事者とその周辺を除いて、ODに対する意識は高いとは言い難い状況であったが、1980年代後半になると産業界での採用増(ただし修士課程が中心)や第二次ベビーブーム世代の大学進学に伴う大学教員の採用増により、出口問題に対する意識はますます希薄化した。

1990年代に入ると、さらに量的拡大化政策が進むことになる。そのきっかけとなったのは、1991年11月の大学審議会答申「大学院の量的整備について」であった。答申では、「平成12年度時点における我が国の大学院学生数の規模については、社会人の学生及び留学生も含め、全体としては少なくとも現在の規模の2倍程度に拡大することが必要であると考えられる」⁽⁷⁾とされた。半年前の1991年5月の大学審議会答申「大学院の整備充実について」⁽⁸⁾を契機に大学院重点化が広がり始めていたこともあって、大学院生は増加の一途をたどった。1996年から始まった第1期科学技術基本計画には「ポストドクター等1万人支援計画」が盛り込まれ、1996年度には6,000人程度であったポスドク(リサーチアシスタントも含む)は1999年度には1万人に達した⁽⁹⁾。

このように入口問題への対処は積極的になされた一方で、出口問題への関心は希薄なままであった。むしろ1991年の「平成5年度以降の高等教育の計画的整備について」⁽¹⁰⁾では、大学

(4) オーバードクター(OD)とは、「大学院博士課程に3年以上在学した後、就職の意志を持ちながら、定職が得られないまま研究を続けている人」(京都大学院生協議会責任編集『オーバードクター問題の解決をめざして—わが国の高等教育・学術研究体制のバランスのとれた発展を(改訂版)』OD問題の解決をめざす若手研究者団体連絡会、1980, p.8)のことをいう。具体的には、「A 課程修了後、すなわち学位(博士号)取得後も、研究生・研修生・学術振興会奨励研究員などの形で学内で研究を継続する者(学位取得OD。主に自然科学系。最狭義のオーバードクター)、B 必要単位取得後退学し、研究生・研修生・学術振興会奨励研究員などの形で研究を継続する者(学位未取得OD。主に人文・社会科学系。以上A+Bが文部省のいうオーバードクター)、C 単位取得後、大学院博士課程に規定の年数3年を超えて在籍(留年)し定職なしに研究を続けている者(実質的には所定単位を修得していても在学を延ばすため単位修得の届出を遅らせている者を含む。在学OD、留年OD。以上A+B+Cが中広義のオーバードクター)、D 外国の大学・研究所などの博士研究員(Post Doctoral Fellow)などになっている者(海外OD、外国OD)、E 大学院退学後、大学・研究所などに籍をおかずに研究を続けているもの(無所属OD。以上、A+B+C+D+Eが最広義のオーバードクター)」の5種類である(中山伸樹「オーバードクター問題と「研究者市場」」中山茂ほか責任編集『「通史」日本の科学技術 第4巻』学陽書房、1995, p.282)。

(5) 学術審議会「学術研究体制の改善のための基本的施策について(答申)一昭和59年2月6日一」『学術月報』36(11), 1984.2, pp.779-804。

(6) 特別研究員制度発足以前にも、1959年に発足した奨励研究員制度があった。しかし採用期間は1年であったため、それを2年間に延長するとともに、対象を博士課程修了者から博士課程の学生にも広げ、さらに研究奨励金増額や科学研究費補助金の申請資格を与えるなど大幅に充実を図ったのが特別研究員制度であった。文部省『学制百二十年史』ぎょうせい、1992, pp.534-535; 文部科学省ウェブサイト<http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1318486.htm>。

(7) 『大学院の量的整備について—答申—』大学審議会、1991, p.7。ただし答申でいう大学院学生には修士課程の学生も多く含まれているため、必ずしも博士課程の学生の増加だけを狙ったものではない。

(8) 「大学院の整備充実について(答申)」大学審議会『大学審議会答申 平成3年5月17日』大学審議会、1991, pp.40-51。

(9) 文部科学省編『科学技術白書 平成14年版』財務省印刷局、2002, p.247; 文部科学省ウェブサイト「1. 優れた成果を生み出す研究開発システムの構築」<http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa200201/hpaa200201_2_074.html#fb3030101>

(10) 「平成5年度以降の高等教育の計画的整備について(答申)」大学審議会 前掲注(8), pp.1-39。

の量的拡大の抑制がとられるなど、教員等のポストが増えず出口問題を悪化させかねないものであった。

もちろん、出口問題がまったく考慮されなかったわけではない。1998年8月の大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学—」では、2010年度の大学院生数の目標値を前年10月の諮問の30万人から25～30万人へと控えめに修正するなど、出口問題を意識していた形跡はある⁽¹¹⁾。

しかし、2002年7月の「科学技術・学術審議会人材委員会第一次提言」⁽¹²⁾においても、いかに優秀な研究者を多く養成するかという入口問題ばかりが議論され、出口問題への関心は希薄であった。したがって、ポストク問題が深刻化するのも当然の帰結であった⁽¹³⁾。

2 ポストクの労働問題

雇用問題はポストクの就職難の問題であるから、就職口を増やすことが解決策となる。だが、たとえうまく就職できたとしても、勤務先の労働条件が悪ければ、手放しで喜ぶわけにはいかない。実際、ポストクの中では労働条件の違いによる階層化が進んでいる。

現在のポストクは、①フェローシップ型ポストク、②プロジェクト雇用型ポストク、③機関雇用型ポストクの3種類に分けることができるが⁽¹⁴⁾、このうち、最も労働条件が良いのが①のフェローシップ型ポストクである。例えば、日本学術振興会の特別研究員制度では、月額36万2000円の研究奨励金（2019年度現在）と年間150万円以内の科学研究費補助金（科研費）が支給されている（3年間。なお、博士課程在籍者にも同様の制度あり）⁽¹⁵⁾。

これに対して、②プロジェクト雇用型ポストクや③機関雇用型ポストクは、たとえ給与面では①を上回るものであっても、出資元によって様々な制約条件が付けられており、研究の自由度は低くなる。例えば②のプロジェクト雇用型ポストクは、文字通り特定のプロジェクトのために雇用されているため、直接経費でかつフルタイムで雇用されている場合、プロジェクト以外の研究を行うことは困難となる。したがって、プロジェクト以外の独自の研究を行うためには、ウィークデイの勤務時間以外を使用しなければならない。また、プロジェクトと直接的な関わりがないとみなされた会合への出席も制限されるなど様々な制約条件が付けられている。

さらに③機関雇用型ポストクには、正職員と同等の労働条件のものから、フルタイムだが、日々雇用で正職員とは異なる社会保険が適用されるもの、限りなくワーキングプアに近い週3

(11) 大学審議会『21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学—答申』, 1998, pp.26-29.

(12) 「世界トップレベルの研究者の養成を目指して—科学技術・学術審議会人材委員会第一次提言—」2002.7, 文部科学省ウェブサイト <http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/05/16/1213533_001.pdf>

(13) もっとも日本だけ対応が遅れたわけではない。イギリスを例外として海外でもポストク問題が政策的課題として検討されるようになったのは、2000年以降である。

(14) 「ポストドクター制度の在り方について」（総合科学技術会議第8回競争的資金制度改革プロジェクト資料3-1）2003.1.21. 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/cstp/project/compe/haihu08/siry03-1.pdf>> のように、ポストクの種類をフェローシップ型ポストク、特殊法人雇用型ポストク、プロジェクト雇用型ポストク、国立大学法人等雇用型ポストクの四つに分類する場合もあるが、特殊法人雇用型と国立大学法人等雇用型との違いは機関の違いだけであるため、独立行政法人産業技術総合研究所『研究者のノンアカデミック・キャリアパス』（科学技術振興調整費成果報告書 科学技術政策提言）[2005], p.152の分類にならって、両者をまとめて機関雇用型と呼ぶことにする。なお、以下、本節の記述は、綾部広則「ポストク問題—労働の観点から—」『研究技術計画』29(1), 2014, pp.50-57に基づく。

(15) 「特別研究員」日本学術振興会ウェブサイト <https://www.jsps.go.jp/j-pd/pd_oubo.html>

日勤務程度で社会保険が適用されないものが存在する。

こうした労働条件の異なるポストドクが研究室内で同居することが、研究室内で無用な摩擦を生む原因になることは想像に難くない。

3 解決へ向けた道のりの遠さ

当初、雇用問題という性格が強かった若手研究者の問題は、以上のように雇用問題に加えて、労働問題という側面を帯びている。

こうしたことから、2000年代半ばごろになると、学協会のなかでもポストドク問題の解決に向けた取組を始めるところが現れたが⁽¹⁶⁾、抜本的な解決策を見出すまでには至っていない。民間企業においても、一部の大企業ではポストドクの活用を検討する動きがあるが、概してポストドクの採用には消極的な企業が多く、民間企業での採用増という道での解決の見通しは明るいとは言い難い⁽¹⁷⁾。

そこでもう一つの方策として登場したのが、キャリア・パスの多様化であった。これはポストドクや博士課程学生を大学や研究機関の研究者、民間企業の研究者とは異なる「第三の道」に振り向けようとするものであり、2001年の第2期科学技術基本計画では、「研究者が、適性に応じて、研究開発の企画・管理等のマネジメント、研究開発評価、知的財産権等研究開発にかかわる幅広い業務に携わることができるよう、多様なキャリア・パスの開拓が必要である」⁽¹⁸⁾とされている。

そのアイデアとなったのがヒューマン・フロンティア・サイエンス・プログラム (HFSP) と欧州科学財団 (ESF) によって2001年に提唱された科学技術系人材のキャリアパスモデル(ツリーモデルと呼ばれる)であった⁽¹⁹⁾。ここでは大学や研究機関の研究者となることを目標とするキャリア・パスだけではなく、それ以外のキャリア・パス(ノンアカデミック・キャリア・パスという)をも推奨するものであり、さらにアカデミック・キャリアとノンアカデミック・キャリアの両者の間を異動しつつキャリアアップを図るという理想像も描かれている。

シンポジウムでは、天野絵里子氏から京都大学学術研究支援室 (KURA) の例をもとにリサーチ・アドミニストレーター (URA)⁽²⁰⁾ についての取組が紹介された。KURAには研究者から

(16) 例えば、OD問題に積極的に取り組んだ経験をもつ日本物理学会の有志たちによる「ポストドクフォーラム」(素粒子論グループを母体に1998年秋に発足)やシンポジウム登壇者の榎木英介氏が2003年に設立したNPO法人サイエンス・コミュニケーションなどがある(なお、榎木氏は現在、一般社団法人科学・政策と社会研究室(愛称カセイケン)を立ち上げて活動中である)。

(17) やや古いデータだが、例えば日本経済団体連合会が2006年12月に152社を対象に実施した『企業における博士課程修了者の状況に関するアンケートの調査結果・要旨』2007.2.21. 日本経済団体連合会ウェブサイト <<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/020/chosa-kekka.pdf>> では、ほとんどの企業が博士卒の採用率を設定しておらず、しかも博士卒を採用した約9割の企業は博士卒の社内教育やキャリア形成支援は実施していないし、今後も実施の予定はないと回答している。

(18) 「第2期科学技術基本計画(平成13~17年度)」(平成13年3月30日閣議決定) 内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/honbun.html>>

(19) HFSP and ESF, Toward a New Paradigm for Education, Training and Career Paths in the Natural Sciences: Report on a Meeting held in Strasbourg, France, November 29-30, 2001 on International Training and Support of Young Investigators in the Natural Sciences, HFSP and ESF, 2001. なお、ツリー・モデルの具体的なイメージについては、文部科学省編『科学技術白書 平成18年版』国立印刷局, 2006, p.91; 「2. 科学技術を支える人材」文部科学省ウェブサイト <http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa200601/001/002/0402.htm> を見よ。

(20) URA (University Research Administrator) とは、「研究活動を効果的・効率的に進めていくために、プロジェクトの企画・運営、知的財産の管理・運用等の研究支援業務を行う人材群」のことをいう。「リサーチ・アドミニストレーター (URA) を育成・確保するシステムの整備」文部科学省ウェブサイト <http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/>

の転職組が多く在籍することもあり、約7割が博士号取得者であるという。こうした取組が今後大きく展開する可能性は高いが、そもそも第三の道として想定されているノンアカデミック・キャリアの規模は、ポストクの全体数に比べれば圧倒的に小さく、また雇用の継続性についてもまだ課題が残されているのが現状である。また分野によっては、アカデミック・キャリアに戻ることができない「片道切符」になる可能性があるなど、ポストク問題の抜本的な解決になるかは定かではない。

Ⅲ おわりに—問題の構造的背景—

ポストク問題を始めとした研究者の雇用・労働問題が発生した直接的な要因は、以上のように出口の問題を考慮しない人材育成政策にあったと言える。しかしその背景には1990年代以降の日本の科学技術政策というマクロな構造的背景があった。

1990年代以降の日本の科学技術政策は大きく分けて、1990年代の量的投資拡大期と2000年代以降の科学技術システム改革期の2期に分けることができるが⁽²¹⁾、1990年代の量的投資拡大期は、その名のとおり、ヒト・モノ・カネを研究開発システムに大量に投入しようとした時期であった。その背景には、先進諸外国に比べた日本の大学院博士課程修了者数の少なさや政府研究開発投資の少なさを疑問視する声（民間企業の研究費は1992年から3年連続で前年度割れを起こしていた）があった。また、『大学貧乏物語』⁽²²⁾、「頭脳の棺桶・国立大学の荒廃」⁽²³⁾といった大学の施設・設備の老朽化・狭隘化を訴える声も、間接的に量的投資拡大に寄与することになった。こうして1995年に科学技術基本法が制定され、第1期科学技術基本計画の1996年から5年間で総額17兆円の政府研究開発投資が行われた。

もちろん、ヒト・モノ・カネというインプットを研究開発システムに大量に投入したとしても、それで日本経済の活性化というアウトカムが得られるとは限らない。ところがアウトカムが得られないのは、大学や研究機関といった研究開発システム自体に問題があるのではないかと考えられた。そこで2000年代に入る頃から、科学技術システム改革の名の下、大学や研究機関に対する改革が進められた。

それはヒト・モノ・カネの全ての領域にわたるものであったが、とりわけ研究者育成という観点からみて看過できないのは、「競争的環境の醸成」⁽²⁴⁾という方針である。競争的環境といえは、研究者どうしを切磋琢磨させることで、日本の研究の知的なレベルアップを図ることと思う人も多いかもしれないが、ここでいう競争的環境とはそうした知的な意味での競争というよりも、むしろ資金調達競争であった。その背景には、「科学技術の戦略的重点化」⁽²⁵⁾という名の下、限られた研究資金を社会的ニーズが高い分野や将来性が高いと見込まれる分野に重点的に配分する「選択と集中」が進んだことがあった。

(21) 以下、本節の記述は、綾部広則「ポスト冷戦期日本の科学技術政策」大澤真幸ほか編集委員『岩波講座現代 2』岩波書店、2017、pp.93-118に基づく。

(22) 有馬朗人『大学貧乏物語』東京大学出版会、1996。

(23) 遠藤正武「頭脳の棺桶 国立大学—東大も京大も阪大も広島大もスラム化する—」『Aera』4(22)、1991.5.28、pp.9-14。

(24) 「第2部 第7章 第2節 科学の発展と絶えざるイノベーションの創出 1. 競争的環境の醸成」文部科学省編『文部科学白書 平成18年版』文部科学省、[2007]、p.250；文部科学省ウェブサイト <http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab200601/002/007/005.htm>

(25) 「第2期科学技術基本計画」前掲注(18)

そのことは国立試験研究機関（以下「国研」）や国立大学法人で運営費交付金から競争的資金へのシフトが進んでいることから分かる。もともと、法人化は政府と国研、国立大学との関係を親子のような関係（政府から運営費交付金という名目での小遣金を渡す関係）にするものであったが、その小遣金自体も毎年減額する仕組みがとられたのである。その結果、法人化後の国立大学では、毎年1%ずつ運営費交付金が削減されるなどの事態が生じた。当然のことながら、不足分は公的機関や国内企業からの研究費などの外部資金で埋め合わせざるを得ない。だが、これら外部資金は競争的に配分される。したがって、競争的資金の比率を高めれば、資金調達競争、つまり競争的環境が醸成されることになるのである⁽²⁶⁾。

こうした状況は研究者育成にも大きな影響を与えることになった。外部資金の多くは時限付であるから、外部資金の比率が高まれば、それに応じて時限付ポストの割合も増加する⁽²⁷⁾。実際、退職した教員のテニユア（終身雇用）ポストも凍結されるケースが相次いでいる。さらにシンポジウムで林隆之氏が指摘しているように、運営費交付金から競争的資金へのシフトが進むと、競争的資金の研究プロジェクト実施に必要な研究室の施設費や一般管理費などの支出が増えるため、競争的資金を獲得すればするほど大学の首が絞まることになることになっている。これでは、若手研究者の将来は明るくないばかりか、世界トップレベルの研究者の招聘も望むべくもない⁽²⁸⁾。いずれにせよ、このように2000年代以降の改革は、ポストクの雇用・労働環境を不安定化させたと言えるのではないだろうか。

こうした競争的環境の醸成に拍車をかけたのが任期制の導入であった。任期制は半強制的に研究者を「異動」ならぬ「移動」させる制度である。任期満了後も研究を続けようとするなら、在職中に目立った業績をあげなければならない。それができなければ、研究を継続することはできない。そこで個々の研究者は業績向上のため死に物狂いの努力を重ね、限られたテニユアポストをめぐる競争が激化する。このように任期制により、全体の業績アップが図られると同時に、研究者間の競争的環境が醸成されると目されたのである。

もちろん、前述のように時限付の外部資金の割合が増えることにより、研究者の流動性は高まる。さらに任期制を導入すれば、外部資金で雇用された以外の研究者の流動性も高まることになる。その意味で、研究者間の競争的環境を醸成する上で任期制は好都合なシステムだったのである。

ただし、そのしわ寄せを被ったのは若手研究者であった。任期制については、理化学研究所の国際フロンティア研究システムのように1986年に導入した機関もあったが、1997年6月に「大学の教員等の任期に関する法律」（平成9年法律第82号）が制定されると、大学でも任期制の導入が進んだ。その結果、1998年度から2004年度までに国立大学を中心に助手のポストが約1,000名減少することになった。この間に助手以外のポストは増加したのであるから、若手

(26) なお、2019年度予算より、運営費交付金の約1割（1000億円）が評価に基づいて配分されることになった。詳しくは、竹内健太「国立大学法人運営費交付金の行方―「評価に基づく配分」をめぐる一」『立法と調査』No.413, 2019.6, pp.67-76. <https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2019pdf/20190603067.pdf>

(27) 岡本ほか前掲注(2), p.23によれば、競争的資金で雇用されているポストクの割合は2015年度で約25%である。これに競争的資金以外の外部資金の割合を加えれば、約4割が広い意味での外部資金によって雇用されていることになる。なお、運営費交付金等の基盤的経費や自主財源の割合は3割程度、フェローシップが1割程度であり、雇用関係なしも1割強存在する。

(28) 中国では「千人計画」など海外のハイレベルの研究者を招致する計画が打ち立てられている（中津純子「中国の高度人材呼び戻し政策」『国際協力員レポート・中国』2018.4.11. 日本学術振興会海外学術動向ポータルサイト <https://www-overseas-news.jps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2018/04/2017kenshu_16pek_nakatsu.pdf>）。

研究者が不利な状況に陥ったことになる。もちろん、それは個々の大学のせいだけではない。第2期科学技術基本計画において「30代半ば程度までの若手研究者については広く任期を付して雇用」⁽²⁹⁾するとされているように、政策としてもそれが推進されていたからである。その意味で、科学技術基本計画がポストクの現状を肯定していたとも言えるのではなかろうか。

いずれにしろ、こうして「高学歴ワーキングプア」⁽³⁰⁾と呼ばれるような、有期雇用職を渡り歩くのを前提とする非正規雇用のシステムが形成された。いまやテニユアポストも凍結されるケースが相次いでおり、若手の不安定な雇用・労働環境は固定化されつつある。

シンポジウムで榎木氏も指摘しているように、最近ではこうした状況を踏まえて、若手研究者を優遇しようという動きが始まっている。しかし、いわゆる就職氷河期にあたる人々は既に40歳代になっている。「若手を優遇してくれと言っていたら、若手でなくなったときに若手優遇になった」という榎木氏の言葉は重い。

このような状況を打開するためには、これまでの政策の功罪をいま一度広い文脈で捉え直す必要がある。そのためには、シンポジウムで隠岐さやか氏が指摘したように、より長いスパンでこの問題を考えるとともに、自明視されている事柄そのものを問い直す試みが必要であろう。

(29) 「第2期科学技術基本計画本文」前掲注(18)

(30) 水月昭道『高学歴ワーキングプア「フリーター生産工場」としての大学院』光文社, 2007; 榎木英介『博士漂流時代「余った博士」はどうか?』ディスカヴァー・トゥエンティワン, 2010 など。