

研究者のキャリアと処遇

『日本労働研究雑誌』編集委員会

知識基盤社会への転換に伴い先端的な科学技術や専門的知識に対するニーズが高まりつつある今日において、これらを生み出す大学・公的研究機関や研究者に対する社会の期待がかつてなく寄せられるようになっている。他方で、昨今は研究に対する社会の信頼は揺らぎ、また労働の観点からはポストドクター（以下、ポスドク）問題など研究者の後継者養成を脅かすような様々な課題が社会的にも知られるようになった。本特集は、労働問題の対象として取り上げられることの少ない「研究者」を取り上げ、学際的な見地から現在の日本において「研究者」が置かれた状況を明らかにすることを目的としている。

浦田論文は、日本の大学院の変容と大学教員市場の歴史の変遷を跡付けている。戦前は大学院・大学教員養成・学位の三者は無関係ではないものの重なり合ってもいなかったが、戦後になり博士課程における大学教員養成が明確化された。今日の量的拡大をもたらしたのは1991年の大学審議会答申であり、91年から2000年までに大学院学生を2倍程度にするという目標が掲げられ2000年には20万人を超えた結果、ポストドクターの問題が深刻となり、2000年代半ばより大学院学生数は停滞している。大学院の拡大は、第一に大学教員の供給の増加と、第二に大学院での教員需要の増加に結びつくと考えられる。第一の点については90年代以降研究者とされる職種に就く者は増加しているが、それ以上に修了直後に就職できない者が増えており、ポスドクは大学教員として就職する為に博士課程に次いで求められるキャリアになっている。第二については、大学院拡大は大学教員需要の増加を必ずしももたらすわけではなく、生じた需要は非常勤教員によって補われたと推測できる。大学の非常勤教員のうち本務を持たない専業非常勤講師比率は1986年には11.7%であったが2013年には26.7%と倍増し、また専任教員の採用時の平均年齢は1970年度から2012年度までに31.3歳から38.5歳へと上昇した。若

い時期のキャリアが大きく変化したことをうかがわせる分析となっている。

浜村論文は、法律の観点から近年増加した若手の教育・研究者の課題を扱った論考である。労働問題を研究する者を除けば、若手の教育・研究者のうち自分が労働基準法上の「労働者」にあたるかどうかについて考えたことがある者はそういないであろう。しかし研究者をめぐる法的な課題は近年山積している。例えば研究者特有の有期契約規制の例外や裁量労働制、また「職務発明」の取り扱いについては特許法の改正案が議論されており教育・研究者の発明のインセンティブに影響を及ぼすと考えられる。

小林論文は、いわゆるポスドク問題を博士課程を修了した初期キャリアの段階にある研究者の不安定な雇用に関する問題と捉え、大規模な全数調査を基にその実態を明らかにしている。ポスドクは2004年度の1万4854人から2008年度に1万7954人と3000人ほど増加したがその後停滞し直近は減少しているが、任期制教員数は国立大学に限っても2001年には1666人から2006年度には8800人と急増しており、若手研究者の雇用の焦点はポスドクではなく任期制教員に移行しつつある。また任期制教員の正規への移行率は平均で年6%であるが、移行者のうち半数が大学教員への移行であり、民間の研究開発職が1割強、非研究開発職への移行は1割に満たない。若手が競争的な環境に置かれる中でシニア層では雇用が硬直化しており、近年の定年延長はさらに若手研究者の安定した仕事を奪っている可能性が示唆されている。

岩崎論文は、物理学の中でも選抜性が高く以前からポスドクが問題化されていた素粒子分野専攻者のポスドクを対象としたインタビュー調査に基づきその実態を明らかにしている。彼らは学校時代からきわめて優秀で、自他共に進路選択に迷うことなく研究者の道を突き進み、競争に勝ち残ったものの需要がないという現実に30代半ばを過ぎて直面することになる。それ

までの生活や人脈において、アカデミックな領域以外の世界を知る機会はなく、他分野に進むきっかけをつかみにくい状態にあるという。こうしたアカデミック・キャリアの弊害は諸外国でも見られるものかもしれないが潮木提言が述べるように日本特有の問題として、20代後半を超えてアカデミック以外のルートに方向転換をしようとしても諸外国に比べると難しいことがある。

以上は大学や公的研究機関に所属する研究者についての知見であるが、総務省『平成26年科学技術研究調査』によれば「研究者」数は84万人を超え、うち6割は民間企業（以下、企業）に所属しており、日本の研究費のおよそ7割は企業によるものである。企業内研究者のキャリアと処遇はどのようなものだろうか。

長岡論文は、欧米と比較した日本の理系研究者のキャリア形成や意識の特徴について、企業および大学等の研究者を対象とし、特許を指標とした「発明者サーベイ」調査から探っている。日本は発明者に企業所属者が多く、修士課程修了者が博士課程修了者を代替する結果、日本の発明者の年齢は相対的に若いという特徴が見られる。発明のモチベーションは欧米と同様に「現実の問題を解決したい」という割合が高く、発明の概念に違いがあっても日本の研究者の生産性は高い。ただし研究者の組織間移動は少なく、特に昇進や給与の上昇を理由とした移動が少ないという特徴があった。賃金や昇進・キャリアアップについては発明の経済的価値が寄与しているものと見られたが、企業は特許法よりも昇進・昇格で報いようとする傾向がうかがわれた。前掲浜村論文で指摘されたように今後の特許法の議論の進展を注視する必要がある。

石川論文によれば、企業内研究職のリーダーシップに関わる研究は「変革型リーダーシップ」と「境界活動」をめぐって発展してきた（概念は本文参照）。日本企業の研究開発プロセスにおけるリーダーシップの阻害要因の特徴は、過剰な年齢意識、「境界活動」をもたらすコミュニケーション頻度の少なさ、組織内同形化圧力という3点から把握できるという。一般に均質化圧力はチームの創造的成果にマイナスだが、もともと均質化圧力が強い日本企業では「変革型リーダーシップ」を持つリーダーの下ではかえって同質化圧力

が強まりがちである。それゆえ諸外国とは異なる効果の高いリーダーシップ像を探求するとともに、組織内圧力を低減することの重要性が提言されている。専門領域によっても異なるが、こうした陥穽は企業に限られたものではなく、近年チームで行う研究が増加する中で大学や研究機関にとっても示唆的であろう。

上山論文は、変化するアカデミアにおける今後の研究者養成について、研究マネジメントに着目しアメリカの経験に学ぼうとした論考である。科学研究の特徴は不確実性の高さであり誰が成功者となるかが予想できない点にあるが、他方で公的資金の活用においては「役に立つ研究」が求められる風潮が高まる中で、研究者が所属する大学や研究機関における「組織」の重要性に眼を向けるべきだとする。90年代の初めにアメリカの大学の財政基盤が大きく揺らいだ際には、研究者による外部の競争的資金の獲得、研究の特許化とライセンス供与、企業との共同研究や寄付金の拡大等を研究マネジメント組織が進めたことによって財務体質が変化した結果、若手研究者を含めた研究環境が大きく改善された。また大学と産業界との関係が連鎖的になり、「役に立つ研究」と基礎的な研究との垣根が曖昧化しアカデミアが利害の渦巻く場となる中、一握りのエリート研究者以外を振り落としていくような従来の競争のあり方ではなく、重層的で多様なプログラムが必要となるとともに、アカデミアの変化に対応できるような大学院プログラムを作り出すこと、また科学研究の中核を理解し社会の無理解から研究を守る防波堤となるプロフェッショナル人材の養成が求められるという。

研究者の労働市場における需給バランスが崩れているのは日本だけの現象ではないが、国立大学の人文系や教育学部の再編がささやかれるなど社会からの要請はめまぐるしく変化している。研究者のキャリアと処遇をめぐって生じている問題についての安直な解は見当たらないが、伝統的な「研究者」像がまだ支配的な日本のアカデミアが今後どのように推移するのか展開を見守る必要があるだろう。

責任編集 堀有喜衣・太田聡一・水町勇一郎
（解題執筆 堀有喜衣）