

科学者・技術者のキャリアパス —人材流動の光と影—

Maki KAWAI **川合真紀** 東京大学、理化学研究所



国立大学の大学法人化から4年が経過し、徐々に個々の大学が独自の判断で行う大学運営（経営）が定着しつつある。教員雇用システムに自由度が増えたことは法人化によってもたらされた最も大きな改革であろう。

一般社会からは、硬直化した旧態然とした雇用システム（象牙の塔などと呼ばれているもの）に対し競争原理を含む流動的な人材育成を可能とするシステムが導入されたと受け取られている。徒弟制度を髣髴とさせるピラミッド構造を唯一のものとはせず、若手育成の名の下に、テニュアトラック制度として大々的に准教授クラスの人材を公募する大学も増えてきた。科学研究費や科学技術振興調整費などの予算的な措置もこの動きを加速することになった。象牙の塔や徒弟制度というのは多分に誇張された表現であり、現実的ではないにしても、これら新しいシステムを我が国の大学制度に定着させることは、多くの努力を払った大学法人化の成果としても大事なことであろう。

産官学を跨ぐ人材の流動性

人材育成という観点では、これまで大学と社会との関係は一方通行であった。学部、修士課程、博士課程、いずれの修了時にも企業や国立研究所へ就職するパスは開いているものの、一般的には逆方向のパスはあまり意識されてこなかった。現実には、NEC 研究所、NTT 研究所、日立基礎研などの企業研究所の研究者が大学教授になるケースはあるものの、メインルートとは考えられてこなかった。法人化後は、多くの大学で教員に任期を定めている。雇用する大学側からすると、流動的にすることによって硬直化した人事を防ぎ常に新風を吹き込もうというものである。一定期間で人心を変えることができると大学経営の自由度も大きくなる。多彩な経験を有する教員を大学教育の現場に持ち込めることも利点の一つである。雇用される側からみると若い教員は5~10年の間に次のステップに挑戦することが雇用条件とされ、無意味に長年抱え込まれる

ことを回避できる利点がある。また一定期間で職場を変えることが常識となれば、困難を抱えた状態で無理に長年同じところに勤め続ける必要もなくなる。ステップアップするには、同じ組織には居られないので必然的に機関を超えての人事が日常的に行われるようになるはずである。

「ポストク1万人計画」がポストク後の定年制のポジションがすぐに得られないことから「失策」のように語られているが、世の中すべてが流動的になれば人事の渋滞はさほど問題にはならないだろう。要は母集団の規模が問題なのであって、大学教員の総数+研究法人+企業研究職がすべて流動層に入れば大した問題ではないはずである。肝心なのは、我が国の社会を動かすために必要な人数と、我が国が生み出している人数とがバランスしていることである。少子化が社会問題となっている現状では、大学や大学院教育を修了した「人材」が余分な人数であるわけがない。社会システムが正常に機能し、すべてが理想的に動けば、我が国が生み出す人材は、産官学すべての現場を流動しつつ適材適所の原則に基づき社会に貢献することになるはずである。

魅力ある職業としての科学者・技術者

研究開発に携わる人間は戦時中のプロパガンダではないが、「欲しがりません、勝つまでは」とばかりに身を粉にして研究に没頭する。それでは、「勝ったら欲しいものが手に入るのか」。達成感に酔う以外に製品開発にかかわれば、報奨金なども手当てされよう。大立者のロールモデルとして、大発明に寄与した企業研究者が巨万の富を得ることも社会にその魅力を宣伝する上で大事なこともかもしれない。何にもまして、世界で初めて新しい事実を発見できること、新しい技術を作り上げることは科学・技術者の夢であり誇りである。

末は博士か大臣かとははるか昔の話で、「将来に向け、安定した良質の生活ができる」かどうかは博士課

程への進学を決める時点での一つの悩みのものである。安定した生活が保障されない社会に有能な若者が勇んで参入してくるはずはない。それでは、その懸念は本当だろうか。人材の流動化を図り、産官学の垣根を越えて新しいシステムを作り人事の渋滞も解消できる見込みがあるではないか。

科学者・技術者の社会的な地位(生涯給与)

一つシミュレーションをしてみよう。学位取得後に2年間のポストを経た後に30歳で助教に採用され、65歳に教授として定年を迎えるとしよう。同じ大学法人で35年勤めた場合と、国公立大学や研究法人など異なる法人間を移動しつつキャリアを上げていった場合では、生涯賃金に大きな差が出る。東京大学教職員退職手当規則によると、勤続35年で定年退職する場合の退職金は59.28月分なので、仮に教授としての最後の俸給月額が55万円だとすると、退職金総額は3,260万円である。旧国立大学間を移動する場合は、それぞれの大学での勤続年数が通算されるので、今のところは同一大学に勤務しているケースと同じである。次に、助教を5年間勤めた後に別の法人(公立や私立)で准教授として15年勤め、さらに次のステップも異なる法人で教授として15年勤めた場合を計算してみよう。自己都合による退職と、定年・雇用期間満了による退職とでは待遇が大分異なるが、ここでは現実的に助教及び准教授は自己都合により退職したとする。助教及び准教授退職時の俸給月額をそれぞれ40万円と45万円とすると、同じ35年勤めた後に手にする退職金は1,743万円である。素直に現状の規則を読むと、およそ1,500万円の差が出ることになる。教授に昇進する年齢が高いと、この差はもっと開く。キャリアパスの中に独立行政法人の研究所が入る場合も同様である。

新しいシステムを導入し、人材の流動性を担保して魅力ある大学に変身しようとしているのに、これは何ということでしょう。これでは安易に人材の流動性やキャリアアップには異なる環境での経験が有意義であるなどという理由で有能な若者に転職を勧めるわけにはいかない。

科学者・技術者の給与体系の再考

新しい人材制度を導入して流動性を確保したことは大いに評価すべきことであるが、加えて正当な生涯給与を担保するためにはどうすべきか。科学者・技術者がそのキャリアパスで複数の機関をまたいでも損する

ことのないシステムを同時に作るべきである。科学者・技術者としての勤続年数を通算できるシステムを作ることは一つの解決策であろう。機関を超えての通算が制度的に難しいなら、機関を超えたキャリアパスを別途評価するシステムを導入すべきであろう。

島国らしく、国内だけの転職だけを考えるのもいいが、昨今の国際化ブームでは科学者・技術者はそのキャリアパスに外国も含めるようにと強く主張されている。当該研究機関に外国人が何パーセントいるかと頻繁に問われる。外国から人材を呼び込むだけでは、人事の停滞を招くので、直に外国も含めて人材の流動性を確保することが求められるようになるだろう。後進国であった頃は、諸外国に学び、追いつけ追い越せが基本なので、日本人のキャリアパスに外国生活が入ることはあっても、「外国人」のキャリアパスに日本での雇用期間がカウントされることは稀であった。科学者としてのキャリアパスとして日本が重んじられるようになるには、国内外を問わず、世界的な人材が日本に好んで職を求めるようになることである。科学水準としての高さはあまり問題とされていないが、生活環境については相当配慮が必要である。日本固有の退職金制度についてはすでにその問題を示したが、外国も含めるとなると年金制度にまで問題は広がっていく。

現在の規則では、年金支給を受けるには厚生年金などに加入し25年以上掛け金を納める必要がある。日本国内に居住するものは、その国籍によらずに留資格があれば年金を受けることができる。では、25年未満の場合はどうだろう。国外へ移転した場合には脱退一時金が支給される。一時金の金額は、平均標準報酬額に支給率を掛けた額となり、支給率は年金の掛け金を納めた年数(月数)によって何段階かに分かれているものの、36ヵ月を超えると2.4ヵ月の上限値となる。すなわち、10年間我が国の旧国立大学に勤め、その後国外のポストへ栄転した場合には、なんと、年収の月割りの2.4ヵ月分の一時金を受け取り、すべてが精算されてしまうのである。世界を渡るキャリアパスの中に日本の大学や研究所が組み込まれ、著名な研究者のキャリアとして我が国での経験が当たり前のように語られるには、生涯賃金に対する配慮が急務である。

©2008 The Chemical Society of Japan

ここに載せた論説は、日本化学会の論説委員の執筆によるもので、文責は、基本的には執筆者にあります。日本化学会では、この内容が当会にとって重要な意見として認め掲載するものです。ご意見、ご感想を下記へお寄せ下さい。
論説委員会 E-mail: ronsetsu@chemistry.or.jp