

ポスドクと任期付研究員の就業環境とその実態

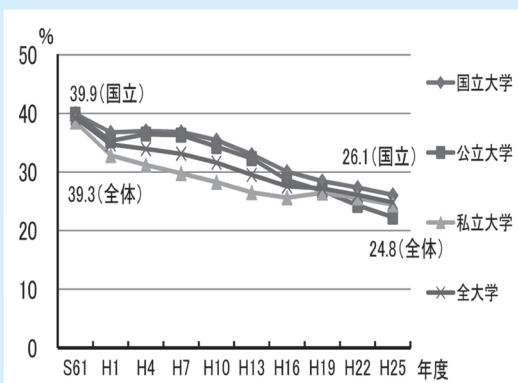
後藤 新悟

(国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構)

近年、日本の科学者によるノーベル賞受賞が続いているが、彼らからは日本の大学や公的研究機関（アカデミア）の若手研究者の状況を危惧する声が相次いでいる。それは若手研究者を対象としたポストの割合が年々減少し、任期付きの職が拡大しているからだ（図1）。この大きな要因として国から人件費など

として大学に交付する「運営交付金」の減少が挙げられる。ベテランの教員を解雇することができないため、若手の職を減らしている状況である。我々の組織でも同様の状況にある。それにともない若手の任期付きの職が拡大し、いまや35歳以下の研究者の半分以上が任期付き職である（図2）。引用したデータは少し古いため、現在ではさらに拡大していると考えられる。

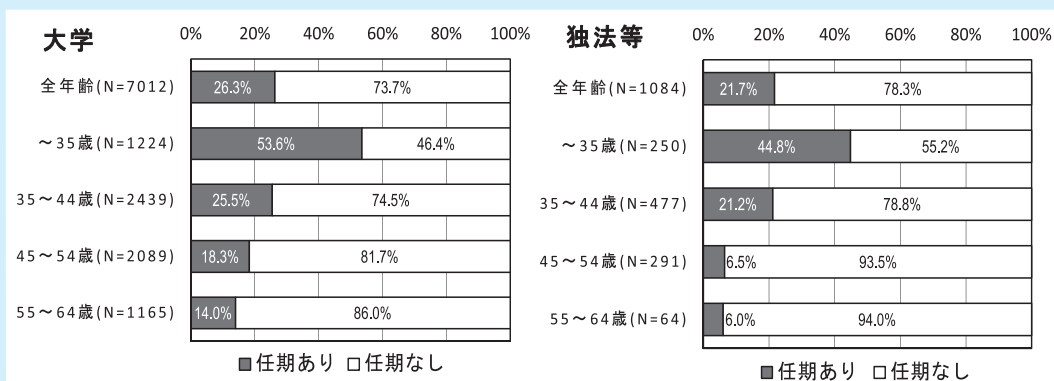
図1 大学における40歳未満本務教員比率



〔第7期人材委員会提言〕平成27年1月27日科学技術・学術審議会人材委員会より引用

アカデミアにおける研究者の任期付き任用にはポスドク (Postdoctoral researcher) と任期付研究員や助教に分けられる。ポスドクとは大学院にて博士号取得後に任期制の職に就いている研究者のことを指す。非常勤の身分であり、多くが単年度契約で在籍できる期限は3～5年が多い。雇用財源が科研費や国のプロジェクトなどの研究者が獲得した研究費である。ポスドク制度は博士号取得後

図2 大学・公的研究機関における任期付任用の状況



自然科学系の学部・研究課を対象、ポスドクが含まれている
科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」NISTEP REPORT No.123 (平成21年3月) より

の若手研究者にとっては重要なキャリアパスであり、1～数ヶ所の大学や研究機関で研究を行い、研究スキルを身につける。そして、論文や特許等の業績とポストク先やその関係機関とのコネクションをつくり、大学や研究機関の常勤職を目指す。

ポストク（博士号取得後すぐに常勤職を得る研究者もいるが）を経て大学や研究機関の常勤職（任期付研究員、助教等）を得てもその多くが任期付きであることが多い。3-5年の任期でここでもまた業績やコネクションをつくり任期なしの研究職（大学の准教授や研究機関の主任研究員）を目指すことになる。

筆者の場合は主に植物科学の分野に身を置き、1年半の大学でのポストク、国の研究機関での6年間半のポストク、3年間の任期付研究員を経て、国の研究機関での任期なしの研究員の職を得ることができた。このとき、年齢は40歳になっていた。筆者が実際に経験してきたポストクと任期付研究員の就業環境とその実態について報告したい。

1. 労働環境について

筆者が国の研究機関でポストクをしていたときは単年度契約で最大5年まで契約を延長することができた。給与は同年代のサラリーマンの平均月収より若干よいが、賞与、交通費、住宅手当、残業手当、昇給、退職金はない。年齢と専門性、学歴から考えると厳しいものがあつた。勤務時間は8時間の条件であつたが、実際には12時間以上は勤務しており、実験の内容によっては土日出勤も珍しくなかつた。祝日は当然のように出勤していた。これらに対して残業手当はつかないため時給に換算すればかなり低い賃金である。筆者だけでなく、同僚のポストクも同じように働いていた。筆者を含め多くのポストク、任期付研究員の長時間にわたる勤務は上司に強要されたわけではなく、自らの意思である。

生物の研究においては他の研究者や前任の研究者による知見を土台にして、仮説を立てそれを実験によって証明することが研究の流

れである。しかし、生物を相手に研究する場合に仮説どおりの結果にはならない。そこでその結果を踏まえ、次の仮説を立て、また実験によって証明を行っていく。これが研究の醍醐味の一つであり、仮説を証明できたときの喜びは何ものにも代えがたい。だが、このように一つの最終的な研究成果が出るまでも長い時間がかかるため、同時並行であらゆる可能性を考え、複数の仮説を立て実験を進めることになる。ましてや、任期の中で研究成果を出すためには、必然的に行わなければならない実験が多くなり、長時間の勤務になる。このような長時間勤務でも、若手研究者は情熱をもって研究に取り組むであろう。しかし、最初のうちは情熱をもって取り組み、長時間の勤務もまったく苦にはならないが、研究がうまくいかないと次第に心が削られ、精神的に追い込まれていく。国のプロジェクト研究によっては研究計画どおりに成果がでないと、研究費が削減され、最悪の場合には研究費の打ち切りとなるため、ポストクにかかるプレッシャーは相当なものになる。また、世界中にいるライバルたちより先に成果を出し、論文を掲載されなければならないプレッシャーも大きい。こういったプレッシャーによって心を痛めて休みがちになる数人のポストクを目のあたりにしてきた。まして結婚し家族を抱えている場合にはそのプレッシャーは計り知れない。我々の組織では運用されているが、年長の研究者が若手研究者に助言を行うメンタリングプログラムの整備が必要であろう。

また、国のプロジェクト研究の研究費は研究の成果以外にも政治に左右されることもある。あるときの政局の変化によって国のプロジェクト研究が中止となり、多くの優秀なポストクが契約を更新することができなくなることがあつた。筆者自身もこの影響で契約を更新することが難しくなり、別の国の研究機関のポストクとなった。政治に左右されることなく、国としての研究方針を打ち出し、強く推進していくことが重要ではないかと考え

る。

国の研究機関で任期付研究員をしていたときには3年間の任期ではあるが、常勤職で、賞与、交通費、住宅手当があり、十分な収入を得られるようになった。ただし、昇給はない。裁量労働制を選択でき、時間の融通が利くため幼い子供がおり、共働きであった筆者にとってはとても働きやすい条件であった。次の職を得るため、3年間のうちで研究成果を出し、論文を出さなければいけないことは今までと変わりなかったため、超過勤務は日常的であり、土日出勤も珍しくなかったが、一定の残業手当が支給されていた。ポストクのときには研究だけに専念していればよかったが、任期付研究員は常勤であるため、研究以外にも所属組織への研究計画書と報告書の提出、研究予算の獲得のための申請書作成等の事務仕事が増えることになった。

2. 就職について

筆者が大学と国の研究機関でポストクの職を得たのはすべて指導教官や同僚のコネクションにより紹介してもらい、公募での選考を経ての採用であった。業績もちろんではあるが、採用側が求める研究スキルを研究者が持っているか否かも重要なポイントであったと感じている。任期のない研究職を得るため、ポストクと任期付研究員のときには研究をしながら民間、大学、公的研究機関を問わず、就職活動をしていたが、とても厳しい状況で

あった。民間企業の面接に呼ばれることもあったが、採用には至らなかった。不採用の理由の一つには、民間会社の経験のない30代のアカデミアの研究者を採用することへの抵抗感があるようであった。しかし、筆者の知るポストクの何人かはアカデミアの研究から離れ、民間会社に移った。企業側が求めるスキルが彼らのスキルと合致し、採用に至ったようである。アカデミアでの研究を見限り、自分の能力を活かせる民間に活路を見出した彼らの苦渋の決断は理解できるが、貴重な人材を残せないのは日本のアカデミアにとっては大きな損失であろう。

ポストクの職を得ることと比べアカデミアの常勤職を得るのは非常に難しい状況である。平成22年4月1日現在の調査ではポストクが任期なしの常勤職に移行できたのはわずか6.3%、任期付き常勤職でさえ9.0%との報告もある(表1)。筆者の任期付研究員の公募の際には、直接的なコネクションはなかったが、8年間のポストク生活の中で知り合った多くの研究者から応援していただき、それが採用に大きく影響したようであった。もちろん、この際にはある程度の業績がでていた。任期付研究員の3年間の任期の中で、ポストクのときの研究成果が著名な学術雑誌に第一著者で2報掲載され、共著の論文も毎年数報掲載されていた。さらに2年目には任期付研究員での研究も論文にまとめ受理されていた。これらの成果もあり、3年目には所属し

表1 転出・移動後の就業形態と任期の有無

	同一機関で ポストク継続	任期制	任期なし	非該当 (主婦・学生・無職など)
同一機関で ポストク継続	10,607(78.2%)	0	0	0
常勤	0	1,221(9.0%)	857(6.3%)	0
非常勤	0	596(4.4%)	27(0.2%)	0
非該当(学生など)	0	0	0	250(1.8%)

注1) 正規職は常勤の任期なしに該当する者を言う。

注2) 857人の内、他機関に転出した者594人、同一機関で職階・職種変更した者263人。

計13,558人(不明者等は除く)

平成22年4月1日現在の調査

文部科学省 科学技術・学術政策研究所「ポストドクターの正規職への移行に関する研究」DISCUSSION PAPER No.106 (2014年5月)より引用

ていた研究機関からタイミングよく任期なし研究職員の公募が出され、それに応募し選考を経て採用に至った。この公募では職場において良好な人間関係を築くことができたことも採用を強く後押ししたようである。

任期付研究員が大きな研究実績を出したとしても、研究機関の今後の方針や限られた人件費の中で必ずしも任期なし研究職員になれるとは限らないことをときどき耳にする。研究業績も重要であるが、コネクション、研究分野のマッチ度、コミュニケーション能力や協調性に加え、“タイミング”も重要であることを就職活動の中で感じた。

3. 研究者にとってのポストクと任期付研究員を経験する意義

国の研究機関でポストクをしていたときには高度な研究設備と研究支援者らのサポートをうけ研究環境としてはとても充実していた。当時の上司の計らいで雑用もほとんどなかったため、研究に専念できる環境であった。また、同年代で優秀なポストク、任期付研究員が同じ研究室に数名所属しており、彼らと常日頃からディスカッションを繰り返すことで研究者として大きく成長できた。さらには、上司とのディスカッションの経験は今の研究者としての礎になっている。これら研究機関で知り合った研究者とのコネクションは任期なしの研究職を得る上でも今後の研究活動においても大切であると痛感している。こうしたことからポストクや任期付研究員の経験は研究者としてのとても重要なキャリアパスであることは間違いない。

しかし、一方で限られた任期の中で研究成果を出さなければ、次の職を得ることができないプレッシャーは大きな精神的ストレスであり、長時間労働の原因でもある。また、長期的な展望をもった研究や挑戦的な研究をすることができないことは日本のアカデミアにとって大きな損失である。さらには大きな研究成果を出したとしてもタイミング等の影響で必ずしも任期なしの研究職を得られるとは

限らない。少なくともこのような厳しい状況の中で、大きな研究成果をあげたポストクや任期付研究者を任期なしの研究職に採用するテニュアトラック等の制度をもっと幅広く運用すべきである。また、ポストクや任期付研究員は日本の未来を支える貴重な人材である。彼らが民間会社、中学高校の教育職、科学館職員などアカデミアの研究職以外にも活躍できるよう国を挙げてのサポートを行っていく必要があるのではなかろうか。もちろんポストク自身もアカデミア研究職以外にも目を向ける必要がある。

日本が科学立国であり続けるためには次世代の科学技術を担う若手研究者の活躍が不可欠である。国と日本国民に対して若手研究者の長期的な支援と理解を求めたい。

本寄稿は執筆者の見解に基づいてまとめられたものであり、所属機関の公式の見解を示すものではないことに留意されたい。