

定年研究者のための研究費制度を



Keiji MOROKUMA **諸熊奎治** 京大福井謙一記念研究センターリサーチリーダー

日本では定年の直前まで世界の第一線で活躍していた研究者も、多くの場合定年とともに研究が全面的に停止する、いや停止せざるを得ない。昨日まで学会で目の覚めるような講演をしていたA先生も突然学会から消えてしまった。世界のトップの引用数で知られていたB先生も突然論文が出なくなった。本当にもったいないと思う一流の研究者が突然研究の世界から立ち去っていく姿を沢山見てきた。あの頭脳はどこへ行ってしまったのか？ それまで築き上げた研究のノウハウはどこに消えてしまったのか？ 世界に誇ったあの実験設備はどうなってしまったのか？

長年外国にいてこのような例を何回も見ていると、日本は大変大きな損失をしているように見える。学会などで世界の研究者が集まるといつもこれが話題になり、“Japan is crazy.”という意見で一致する。団塊の世代の大量定年が始まった今、これだけ沢山の研究能力を無駄にしていたのでは、国家としての大損失である。定年後の意欲のある世界一流の研究者が活発な研究を継続できるメカニズムを国として早急に作る必要があると思う。

北アメリカでは定年制はなくなった。差別に反対の立場からして、年齢を理由に職業選択の自由は奪われないからである。もちろん現実には、大学の教官の平均年齢の漸進的増加、研究教育活性の低下した教官への対応など難しい問題がある。しかし、研究に意欲があり実績を上げている研究者は、年齢に関係なくまた退職して名誉教授になってからでも、研究費の申請が自由にできる。大学も名誉教授の研究を大変評価し、研究の場所を提供する。10年以上も前に名誉教授になった人が、プロジェクトを進行させている例も沢山ある。またヨーロッパでも、多くの国で定年制の弾力的な運用が始まっており、定年後も特別なグラントをもらって研究を活発に継続させている研究者を何人も知っている。

一方、日本では国立大学の法人化以後も定年制は相

変わらず厳密に続いている。定年制の善悪、定年延長については多くの議論がなされているし、ここでそれを論じるつもりはない。むしろ、現在の定年制の下でも、定年後の意欲ある一流研究者が積極的に研究を行えるメカニズムを早急に作るべきだと言いたいのだ。

定年が比較的早い旧国立大学、公立大学、国立研究機関の研究者の場合、定年後の研究の継続や発展の道は極めて限られている。定年の比較的遅い私立大学へ再就職というルートは少子化の影響もあって最近では限られているし、たとえそのような職が得られても十分な研究の場が与えられる機会は極めて稀である。私立あるいは財団の研究所に研究の場を見つけられる人も数としては極めて少ない。最近では、独自のNPOや研究のための会社を設立して研究を継続する涙ぐましい努力をしておられる例もあるが、これには後述のように問題がある。またすでに得られたグラント、研究費あるいは基金によって、特任教授あるいは特別研究員などの職を得られる幸運な方も時々あるが、研究の自主性が保証されるとは限らない。いずれにせよ、このような研究のできる再就職の道は極めて限られているし、再就職できたとしても研究環境、研究条件は現役時代に到底比較できるものではない（もちろん、政府や学界のいろいろな委員会で活躍される方もあり、これは知識と経験の豊富な定年後の研究者が学会さらには社会に重要な寄与をする大事な道だと思う）。

また、このような優秀な頭脳の海外への流出も始まっている。台湾やシンガポールでは、日本の一流どころの退職研究者を積極的に好条件で採用している例を見てきた。海外で活躍することは悪いことではないが、日本でも当然この頭脳を利用すべきである。

私ごとで恐縮だが、私は幸運にも昨年9月から京大福井謙一記念研究センターにリサーチリーダー（有期限職員）として採用していただき、14年ぶりに日本に戻ってきた。また、同10月から科学技術振興機構の戦略的創造研究推進事業（CREST）の研究課題に

採用していただき、本格的な研究を開始することができた。これは極めて例外的に幸運であったと思う。

定年後の意欲のある一流研究者が活発な研究を継続できるメカニズムを考えると、現在いくつかの重要な隘路がある。まず第一は研究費の申請資格である。科学研究費の申請資格は“研究機関に、当該研究機関の研究活動を行うことを職務に含むものとして、所属するものであること（有給、無給、常勤、非常勤、フルタイム、パートタイムの別を問わない）”で、研究機関としては“大学及び大学共同利用機関、文部科学省の施設等機関のうち学術研究を行うもの、高等専門学校、文部科学大臣が指定する機関”となっており、定年退職研究者個人やNPO、研究会社等からでは申請できない。名誉教授は所属機関に研究を遂行する場所があることが認められれば応募資格はあるものの、所詮“招かざる客”である。CRESTの場合、研究代表者になれるのは“国内の大学、独立行政法人、国公立試験研究機関、特別認可法人、公益法人、企業等に所属する研究者（外国籍研究者も含む）”とされており、退職研究者はこれらの機関に籍がなければ研究代表者にならない。

たとえ研究費がとれたとしても、個人あるいはNPO等で研究を行うには様々な不便が伴う。最も重要なのは、図書館の利用、電子文献へのアクセス等がままならないことであろう。やはり大学など研究機関に所属して研究できる体制が必要である。

多くの大学には正規職員以外に有期限職員という制度があり、資金があれば研究員（大学によって特任教授なども）を期限付きで採用でき、特に必要と認めた場合は定年を超えていいことになっている。大学がもっと積極的にこのシステムを活用すれば、定年後の教官に研究の場を与えることができるはずである。しかしこのシステムを使うにはまずそのための資金がなくてはだめであり、大学が自己資金で実施するには財政的困難を伴う。

もう一つの問題は、他の研究者との競合である。私がCRESTに応募したとき、“定年に達した研究者は研究費の申請はしないのが常識だ”とか、“あなたが採用されたおかげで若い研究者の誰かが採用されなかったのだ”というような声を耳にした。この批判は的を射ていない。3次にわたる科学技術基本計画などのおかげで、日本の研究費は充分とは言えないまでもかなり世界的水準に近くなっており、定年研究者のうちの

少数に配分する研究費がないとは思えない。本来なら誰でも自由に競争できることが理想であろうが、現実の日本の問題としては、いろいろ条件の違う研究者を競合させない方がいいのではないか。

そこで、定年研究者に特定した研究費の制度を作りたい。研究テーマは自由とするが、研究のレベルを世界的に一流に保つために審査は厳しくていい。期限は3~5年として継続性を維持する。中間評価も厳密に行い、成果が上がっているものについては再応募を認める。研究費の額は希望のレベルによっていろいろあっていいと思うが、ポストドクを何人か雇え（定年前には研究の主力だった人件費不要の大学院学生がいないので、ポストドクが重要な役割を果たす）、必要な機器を購入するのに十分な額とする。この研究費で大学等は研究代表者を有期限職員などとして雇うこととし、独立した自主性のある研究を保証するとともに間接経費によって研究場所や施設等を提供する。現在の科研費や科学技術振興機構の研究費では研究代表者の給料をそこから払うことはできないが、研究の努力に報いるため研究代表者の給与（額は大きく問題でない）を払えるようにする。また本人の競争研究資金等によって現役時代に購入した実験機器は原則として（共同研究者との調整が必要であろうが）引き続き使えることにする。この制度は研究者を受け入れる大学にとっても、本来ならゼロになってしまうトップレベルの定年研究者の研究能力を、現役研究者と資金的に競合せずに活用できるので、大いにプラスになると考えられる。

日本では、定年後の教授が教室の人事や運営に干渉した悪い例を沢山耳にする。この研究費制度の成功には、そのようなことが起こらないようなメカニズム（例えば、研究の場所を別組織にまた物理的に別の場所に移すなどの考慮）を各大学で上手に設計する必要がある。

提案するような制度が早急に発足して、定年研究者の研究能力が日本のために有効に利用される日を早く迎えたい。

©2007 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