

アトモスフィア

揺りかごか、墓場か

藤田博美*

昔のことである。1985年8月末、34歳になった頃、ロックフェラー大学のポストドックになった。定年制の助手よりも一年任期のポストドックはキツイ……とオッカナビックリであった。フタを開ければ、6年間（最後の1年余は助教授）、ボスの人柄もあり、助手より楽だった。何よりも、研究以外の雑用が殆どない。精々がグラント関係のお手伝いだけである（「フジタさん、このグラント通らなければ給料が出ませんよ」と言われたこともあるが）。一年ごとの契約ということは、一年ごとに昇給のチャンスがあるということだった。よほどのことが無い限り（能力が低すぎるとか、ボスがグラントを落とすととか……）、原則的に契約は更新され、解雇されることはない。研究というものの性格上、1年間で業績を出しながら次のポジションを探すことなんて不可能；従って契約更新が原則であるのは合理的である。ポストドックとはフェカルティ（助教授以上）で独立できるまで、ボスのグラントで腕を磨く揺りかご、と納得した。

2004年採択の21世紀COE「海洋生命統御による食糧生産の革新」のメンバーに加えて戴いたお陰で、ポストドック1名を採用できた。幸い4年半でプロジェクトが終了した後、札幌医大の助教として移ることができ、ホッとした。が、我が国の研究費のシステムがポストドックの雇用には全く不向きな構成になっていることを、痛感した。

米国の最も標準的なグラントはNIHのRO-1である。ポストドックとテクニシャンを一人ずつ雇って実験を進めることができる。日本で同サイズの研究費を上げるとすれば基盤研究AないしS、研究領域で数件採択されるだけの極めて特殊なシロモノである。連続して採択される研究者など例外中の例外であろう。

RO-1の場合、期間は5年間、期間終了前に継続申請を出せば、研究成果に応じて新規の課題より採択され易くなる。そして10年、20年と続けてgrant renewalに成功するのがボスの能力である。ポストドックの立場からは、成果を出すことは昇給だけでなくグラントの継続に繋がり、頑張り甲斐がある、ということになる。

我が国のポストドックの多くは継続可能性の低い大型研究費で雇われている。21世紀COEもそうであったが、初年度に比べ二年度以後の予算は抑制される傾向にあり、昇給の可能性は無きに等しい。いくばくかがGCOEとして継続された21世紀COEはまだ良い方で、多くの大型研究費は、予算は巨大でも期間はしばしば3年間、継続可能性はゼロである。ポストドック側から見れば、どんなに頑張っても3年後には解雇される、しかも予算の規模が大きくなればなるほど同じような研究をやっている同僚たちと共に、である。RO-1サイズの研究費が多く研究室で走っているのならば、自分の技能に相応しい職場を見つけることもできるかも知れない。同じような技能を持ったポストドックが同期的に解雇され、多様性のあるRO-1サイズの研究費がほとんど存在しない日本の現状では、次のポストを探すのはかなり困難ではなからうか。

経団連が1995年に出した「新時代の日本的経営」の雇用ポートフォリオの三類型に従えば、研究者は第二の高度専門能力活用型グループに含まれ、昇給・退職金・年金のない有期雇用契約とされている。日本のポストドックの待遇はまさにこの類型そのものである。が、考えてみても欲しい、現場から離れた研究者が専門家としての能力を維持できるかどうか。経験がモノを言う（とも言われている）人文社会科学系の研究者のことは良く判らないが、日進月歩の実験系で、現場から離れるということは、専門家として時代遅れになるということとほぼ等価ではないか？ これでは揺りかごではなく墓場じゃないだろうか、と見える気のせいかな……。

どの研究室でも博士一人を育てるのに、かなりの研究費（大半は国費）を投入している（と想う）。そのようにしてせっかく養成した博士を「新時代の日本的経営」の方針通り、使い捨てするような今の研究費のシステムは維持に値するのだろうか？ 労働衛生学から研究をスタートした者として、研究費の金額を増やすよりも先に、研究費全体をRO-1クラスのモノが主体となるように組換えることが必要ではないか、と米国での勤務経験をモトに考えているし、何度かそのようにお願いした。が、事態に変化はないように見える。

*北海道大学医学部環境医学分野（元生化学会北海道支部長）