



若手研究者の任期付雇用

細貝 知直[†]

Term Appointment Employment for Young Scientists

Tomonao HOSOKAI[†]

私はレーザー加速の研究を始めて15年近くになる。レーザー加速とはレーザーとプラズマの相互作用で100 GV/mを越える超高加速電場を作り出し、従来の巨大な高エネルギー加速器を1/1000にも小型化すると期待される新奇の粒子加速法である。研究に参加した2000年頃はプラズマから電子ビームはまともに出ず、数ヶ月もレーザーショットを続けた末に飛散した電子をようやく観測したものである。その後、原理実証研究を進め2006年にはプラズマ光学素子の開発に成功し、我々の実験室でも数百MeV級の加速エネルギー利得や準単色ビームの発生を達成し、最近の世界トップクラスの位置安定性かつ高い指向性の電子ビームをほぼ100%の確率で出せるまでになった。これは同僚の研究者らと一緒に地道な研究開発を積み重ねた結果であるが、残念な事に、当時一緒に働いた仲間の殆どは既に研究分野を変えてしまったり研究の世界を去ってしまった。当時も私を含め若手研究者らが常に直面していたのが任期付雇用の問題であった。本稿ではこれまでの体験から若手研究者の雇用の問題に関して僭越ながら所感を述べたい。

アベノミクスによって景気が好転してきたそうであるが、大学院に進学してきた学生達の最大の関心事は未だ就職活動である。残念ながら大多数の修士学生は博士課程への進学を希望しない。光科学に限らず科学技術立国としての我が国の将来は若手研究者の育成に掛かっているものと考えるが、私は学生達に博士課程進学を勧める事を躊躇する。ポストドク2000年問題の影響は未だ解決されたとはいえず、世間には優れた研究成果を挙げている著名な研究者でさえ40歳半ばになっても安定な職に就けずにいる者が少なからずおり、我々中堅の研究者はこの現実を痛い程経験してきたからである。国研の常勤職ポストの公募は極めて少なく、大学においては教員の定年は延長されるものの若手の正規雇用は増えないどころか減る一方、有期雇用の特任ポストばかりが増える状況である。学生は進学した自分の将来像をより身近な教員や研究者に重ねるのだろう。研究に強い情熱と覚悟を持ち、経済的にも余裕のある者以外は将来の就職に不安な博士課程に進学しようと思わないことは十分理解できる。私自身、短期間ではあるが任期切れで二度の失職を経験した。研究にやりがいを感じ生活も充実していたと思うので今となっては後悔はないものの、当時は心穏やかならず、家族の理解があったからこそ研究を続けられたものと感謝している。現在、30～40代の研究者層が薄いと感じる事が多いが、こんな状況が2000年以降長く続いているのであるから当然かもしれない。

現在、私はJSTより大型研究資金を頂きレーザー加速の研究開発を行っているが、私のチームの4名のスタッフは競争的資金による雇用である。5年の任期であるが、雇用をさらに継続するためには大型の競争的資金を獲り続けなくてはならない。メンバーは皆とても優秀な方々であるが、研究の自由度をエフォート率で制限された中で失職と常に背中合わせで働いており、私は彼らに対して申し訳ない気持ちで一杯である。研究に一定の競争原理が働く事は当然としても、現在の任期付雇用でその競争原理が有効に機能しているのか、さらに言えば、安心して仕事に打ち込めない不安定な職で地道な研究開発を継続的に進めて行けるものかと疑問も感じる。同時に、任期付研究者をどう評価するかということも難しい問題であると思う。昨今話題の研究捏造問題の根底には若手研究者の任期付き雇用の問題があると指摘する方もいる。研究者の評価や外部資金の獲得には目に見える成果が必要である。もし、研究者の間にインパクトファクターの高いジャーナルへの掲載を重要視するあまり地道な研究開発は後回しという風潮が生まれているとしたら一大事である。指導者らにとっては自身(と組織)の評価、そしてさらなる研究資金の獲得へと直接つながるので都合が良いのかもしれないが、この風潮が限度を越えると、長い目で見て科学研究の真の発展にどのような影響を与えるのか考えてみる必要があると思う。高学歴ワーキングブアという言葉が話題となる現在、この負の連鎖を止める若手研究者の雇用と人材育成を真剣に議論すべきと強く感じる。会員の皆様にご覧いただきたい問題である。

[†] 大阪大学 光科学センター (〒565-0871 大阪府吹田市山田丘2-1)

[†] Photon Pioneers Center, Osaka University, 2-1 Yamada-oka, Suita, Osaka 565-0871