

我が国の研究力強化に資する研究人材雇用制度検討委員会(第3回)

議事要旨

1. 日 時：平成25年12月27日(金) 16:00～18:00
2. 場 所：日本学術会議5階 5-A(1)会議室
3. 出席者：五神委員長、有賀副委員長(Skype)、伊藤幹事、家委員、片桐委員、神林委員、黒田委員、本田委員、宮崎委員、山田委員、吉田委員  
(欠席：蒲池幹事、板谷委員、榎委員、佐藤委員、島田委員)  
参考人：文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課 松尾泰樹課長  
事務局：盛田参事官、阿部学術調査員他
4. 配布資料：資料1 第2回議事要旨(案)  
資料2 五神委員長からの資料  
資料2-1 優秀な研究人材の育成確保のために  
資料2-2 文部科学省配布資料(要綱)  
資料3 伊藤幹事からの資料  
資料3-1 論点整理(まとめ)  
資料3-2 委員からの意見  
資料3-3 論点整理(経緯と推移)  
資料4 松尾課長からの資料  
資料4-1 科学技術を担う人材の育成  
資料4-2 労働契約法関連資料  
参考1 委員名簿
5. 議事：
  - (1)前回議事要旨(案)の確認  
原案どおり承認された。
  - (2)委員からの報告 五神委員長  
(資料2-2)  
先般の臨時国会で議員立法として成立した「研究開発力強化法改正法案」について、五神委員長よ

り説明があった。

- 当該法改正は、労働契約法の改正により雇止めが進むなか、研究者に対して特例を設ける措置であり、通算契約期間を5年から10年に変更するものである。特筆すべきは、研究支援者(URA等)や研究プロジェクトへの出向者にも適用できる点である。
- 総合科学技術会議の動向(資料 2-2 の参考資料 1)や同会議有識者議員が提出した文書(参考資料 2)について言及があった。

(資料 2-1)

改正労働契約法の特例を受け、今後の問題として何を考えるべきかについて、五神委員長より説明があった。

- 日本の科学技術人材の課題に関する海外報道や、近年の我が国における1人当たりGDPの急落ないし賃金の下落(すなわち、低い評価)からは、科学技術人材の育成強化が重要であるといえる。
- 「成熟後の成長期」に入った日本のさらなる成長のためには、新しい企業の活動を活性化しなければならないが、その点に関しては博士人材の育成強化が極めて重要となる。1955年における(高度)学士は、2010年では比率的に大学院生に置き換わっている。戦後は大学数が増え、旧制大学のカリキュラムを受け継ぐかたちで規模を拡大したため、高度学士を加速的に育成する仕組みが機能し、それが産業成長にとって有効であった。成熟後の成長期においては、博士が大事ということになる。
- たとえば、東大の博士進学率は急激に落ちているが、様々な施策にもかかわらず下降は止まっていない。これは全国的な傾向となっている。東大では任期付教員数が、平成18年の43%から平成24年には60%超へと増えており、また任期なしの若手層もかなり削れている。後者については全国的傾向と思われる。定員削減や定年延長が原因である。ポスドク研究者の人数も急増している。東大は「クロスアポイントメント制度」により、複数の機関から給与を出し合い、そこから生まれる余剰財源を若手に充当している。
- 現在：教員・研究員の流動性がなく、任期なしポストがある意味で有効活用されていない。長期的な資金注入にもかかわらず、雇用は不安定なまま常態化している。

提言：研究者の場合は任期なしの年俸制を導入する必要がある、そうすることで流動性と安定性を改善できる。外部資金を雇用財源に一部転換できる混合給与制があれば、パーマネントに維持すべき部分の財源を有効活用できる。また、各大学・研究独法ごとに人事制度改革

をするのは限界があるため、府省横断ないし民間企業も含めて大きな規模で制度を考える必要がある。

- 全体的には、30代、40代の研究人材資源の活用が急務である。大学の安定財源を確保するために財務構造を変えていくこと、研究者は年俸制に移行し、また若手の自立のために若手テニユアポストを拡充すること、そして大学院生支援制度や URA 制度を確立することが必要である。今回の特例法は、URA についても研究者と同じような立場で特例が適用されることが法律化されたため、URA の定着確立という意味では良い事例となった。

(質疑応答)

任期なし年俸制によって流動性が確保されるというのはどういう意味か。

年俸制は機関を移りやすくする(割愛という意味で)。たとえば、民間と大学、海外と大学を往来するときに、退職金しぼりというのがあって、退職金を計算して生涯賃金のことを考える結果、家庭の事情で動けなくなってしまうこともあるので、それが年俸に入っているほうがよい。

今回の特例法の対象者は、URA 等の研究支援者も含まれるとのことだが、具体的にどこまで含まれるのか。

特例の説明によると、「専門的な知識及び能力を必要とするものに限る」とある。

その線引きは極めて難しい。基本的には各研究分野によって(事情が)違うため、各研究機関に個別に決めてもらうことになる。それについては、何らかのかたちで示すことになると思う。なるべく現場に任せるが、現場で混乱のないかたちにしたい。

URA がどういうタイプの雇用になっているかを見ると、特任教員(教授、准教授)の場合、特任研究員の場合、そして支援員のポストの場合とある。東京大学では、学術支援専門職員という職種を設けた。その俸給表は特任研究員と同じで、フルタイムの年俸制となっている。

各大学や学内部局間で混乱がある。研究室で進めている研究をどう持続的にサポートできるかという視点に立って、もう少し具体的な定義をしてもらわないと、運用上うまくいかないことが出てく

るのではないかということが若手アカデミーでも議論された。特例の文言だけを見ると、杓子定規的に博士、修士といった資格的なものが問われかねない。トレーニングに長い期間をかけて積み上げてきたものを簡単にほかの人では替えられないという視点が入っているとありがたい。

任期が5年から10年になるポストは、今のポストの数からすると少ない。10年継続して雇うには、パーマメント並みの財源が前提とされる。そこから外された大半の方にはプロジェクトの経費が充てられるが、それは限られた年数しかなく、5年がせいぜいだと思われる。

そこには基本的に、大学の財源の問題とプロジェクトで雇われるポストが関係している。プロジェクトと雇用の関係については、次のプロジェクトへとまわしていける仕組みを考えなければならず、コンソーシアムでは流動化しながら安定させていくということを考えており、26年度予算にも反映させている。テニユアポストが増えないがゆえの暫定措置であり、不十分であることは理解している。

できた法律自体は、既存の大学や研究施設の研究力強化に非常にウェイトがある。この委員会では、その点についてどう議論するかを考える必要が出てきた。当該法では、既存の研究人材に対する研究力強化が厳しく求められているのではないか。

法人化後、各機関が自助努力をやることと、研究人材を全体的に最適化していくことは必ずしも同一ではない。各機関の自助努力でカバーできない部分を議論し、そこを超えた議論をこの委員会で行うべきである。

### (3)論点整理 伊藤幹事

(資料3-2)

委員からの意見について、伊藤幹事から説明があった。

- 理工系では40歳までポストで過ごすのは間違いで、10年先の問題は今よりもさらに深刻になる。同時にこの問題は、博士号取得者が企業に行っていないという循環の悪さも関係している。
- 雇用責任者のPIがポストを育てる責任をとっていないことは倫理的に問題であるが、大学側もそれを放置している。大学システムは硬直化し、年齢構成も歪んでいるため、それを解

決する手立てが必要である。財源の問題が根本にある。

- 学生が自分のキャリアのイメージを持たないでぼんやりと社会に出ていることがリスクを生んでおり、大学院教育は優秀な学生を育てられるように相当つくり直さなければならない。企業が魅力を感じないような人を育てているという状況は間違っている。
- 産業界に対しては、産学連携活動や教育、人事交流を働きかける必要がある。
- ポスドクの資格化が必要とのコメントもある。時限付きのコンソーシアムは不十分であり、また今のようなやり方では大学間ギャップを拡大する結果になる。労働契約法の改正を行ない、ポスト増加のために財政支援も強化すべきである。同時に、大学院生の援助を強化し、産業界に優秀な大学院生に対する興味を持たせる。社会に向けて高度人材の必要性に関する説明を増やす必要がある。

(資料 3-1、3-3)

これまでの経緯や推移等について、伊藤幹事から説明があった。

- 1990 年頃の博士課程修了者は年 5 千人程度であったが、ポストク 1 万人計画を経て 1 万人規模に増えたのち、国立大学法人化や総人件費改革を経て 1 万 7 千人程度に落ち着いている。
- 大学院重点化により博士課程卒業者が増えた一方、就職者数とポストクおよび「その他」の差分は 2000 年頃から爆発的に増えている。重点化にもかかわらず、博士の就業構造自体は変わっていない。
- 総人件費改革以降、国立大学では新しい就職が 3 分の 2 に低下している。
- 1 万人計画を始めた当初、ポストク制度の整備・確立を図ることが基本計画の謳い文句であったが、その 10 年後においても「質的充実が必要」と指摘されており、ポストクのキャリアパスについては特段のことはされていなかったというのが歴史的事実である。
- ポスドクのキャリアパスについては、7 年のあいだに職が見つかった人は 15% であり、そのうち民間企業に行くのは 8% である。産業界とポストクの循環をはかる必要がある。
- ポスドクの財源の半分は、競争的資金(外部資金)によるものである。外部資金は研究大学への集中が見られる。科研費の配分は、集中を弱めるような努力もなされているが、Gini 係数で見ると相変わらずかなり大きい。
- 論点：(1)ポストク約 2 万人という定常状態は適切か。競争的資金が 50%、フェローシップ型が 15% という割合は適正か。年齢構成の問題として、一生ポストクというようなキャリアに切り替えていくのか。あるいは、新たな機関をつくる際に資格を設けるか。(2)産業界へ

の人材循環の改善。(3)雇用側(PI)のポストク育成責任をどうするか。(4)人材育成という点から大学院教育をどう論ずるか。(5)ポストクの自己責任をどこまで明示化するか。PI のディスクロージャーは行なわれていない。(6)競争的資金化との関連で、ポストクシステムは何が理想的なのか。

(質疑応答)

博士課程修了者が多すぎるので、減らす努力も必要。定員を満たす必要があるため、博士進学希望者を落とすことはない。博士の質は低下し、魅力もなくなるため、企業も採用しない。博士課程を狭き門にして、パスした学生には手厚く財政的手当てを与えるということをしないかぎり、魅力は出ない。そうした方向でこの問題に取り組まないと、長期的にはますます問題が増えていく感じがする。

出口がないというのが問題。工学部の人に、医療の分野に入ってきてもらいたい。医学物理士は、諸外国では国家資格化している。医療職は国家資格がないとなかなか入り込めないため、そこがネックになっていて、工学系の人たちにそれを受けてもらえない。いろんなところでそういうことはあると思う。博士の資格化を行なって、出口をつくってもらいたい。

ポストク 1 万人計画や総人件費改革の影響がある一方、科学技術によって国を成長させていくという要請は高まっている。そのなかで大学院生の定員を減らすという質の管理は重要だが、過去の投資(インフラ)として蓄積されたものがあり、大学院生は研究力を支える一部分でもある。個人的な意見としては、せっかくここまで培ってきたものを、当事者集団である学会会議が縮小の提言をするというのはいかがなものかと思う。博士課程の定員は大き過ぎるのか。インフラがあるのに活用できていないという状況のほうが問題である。修士で就職する成績優秀層は、本来は博士を経由して会社に入るほうが日本の産業の構造変化に対する人材確保という意味で大事だが、そこでマッチングがとれていないところに問題があるとする議論のほうが健全である。大学院の定員があるために採らざるを得ないというのは、大学の運営の問題であり、国の制度の問題ではない。

ポストクの議論が中心になっているが、文系では専業非常勤が相当の人数いる。ポストクと非常勤の問題を分けて考えたほうがよい。

私立大学の財務表はわかりにくい。常勤(本務)の給与表は出ているが、非常勤の実態を統計的に把握するのは非常に困難である。

40～50年後の学術社会の姿を見たときに、現在の文理の区別はかなりフアジーになっていくなかで、そういう人材をどう育てるかという点では文系の部分は重要である。数値的なものが見えてくれば、よい議論が展開できると思う。

大学院生の質の問題で気になるのは、経済学な問題があつて修士で就職してしまうという状況がある。学振特別研究員は、分野にもよるが優秀な人もとれていないという現実がある。研究を安心してできるような特別研究員制度を充実させないと、学生は博士課程に行かない。そういうサポートがないと、企業が採用する人材を育成することは難しいと思う。

#### (4)参考人からの報告 松尾課長

人材育成の新規事業について、松尾課長から説明があつた。

- 若手研究者や研究支援人材については、コンソーシアム事業やイノベーション創出人材を新規で20億近くとっている。大学のイノベーション創出人材も高等教育局で予算をとっている。
- コンソーシアム：複数機関において循環しながらキャリアアップを図る。若手研究者が任期つきポストであっても安定的に雇用を継続する、場合によっては産業界に行くというようなシステムを構築する。
- イノベーション創出人材：博士号取得者がなかなか企業に行かず、また博士課程でのインターンシップもほとんどない。企業とのつながりを強めるべく、企業における課題を大学と連携して解決するという通して人材育成を図る。

#### (質疑応答)

今までテニュアトラックにより大学人事に流動性が出て良いと思っていたが、テニュアトラックが20億円ぐらい減って、コンソーシアムやイノベーション創出人材に20億円ぐらい増えている。社会の見る目からすると、テニュアトラックは生ぬるいということか。

テニュアトラックは継続していくが、新規に採択する期間は少しセーブをする。テニュアトラック

はある程度一般化してきた。一機関から複数機関へと事業を発展する観点がある。

コンソーシアムにはある意味での安定化をはかる効果がある。ポストドク制度は根本的には自助努力をベースにしているが、若手の研究者や技術者が本当に自立できているかといえば、それは内外を問わずないと思う。ある種の師弟制度があつてこそ若手研究者は育っていくと思うが、制度が若手の自己責任に軸足が移り過ぎていると、なかなか育成ができない。コンソーシアムの場合、育成責任はどこがとるのか。

テニュアトラックの成功のポイントは、メンターが付いているかどうかというのが大まかな全体の評価。コンソーシアムについても、ちゃんと教育するという合意のもとで行なうべきである。育たないまま循環するのは悲劇だと思うので、その仕組みは考えたい。

産学頭脳循環は非常に大事だと思うが、コンソーシアムのほかにそれを促す政策はあるのか。

産学が一緒になってやるプログラムは別途ある。既存のプログラムのなかでいえば、ポストドクキャリア支援といった事業は引き続きある。

緊急的に解決しなければならないのは、滞留しているポストドクに全うな人生設計を歩んでもらわなくてはいけない。しかし、大学側には雇う力がない。産業界できちんとやってもらう。

ポストドクも企業も意識改革をしてもらわないといけない。企業のポストドクに対する満足度は高い。いくつかの大学ではキャリアセンターをつくって支援している。

国レベルでマッチングを促す仕組みは何かできないのか。

JREC-IN のほかには、「お見合い」をするという活動はしていて、大学で徐々に広がっている。

(5)今後の審議の進め方について

緊急提言のようなかたちで短くまとめて出すことはできないのか。

大きなパースペクティブとして一応意見が一致しなければならない。ポストドク 1 万 5 千人は過去の努力による大きな財産であるということが共通認識になれば、そこから自ずと緊急的なことについてこうするということが出てくる。

この課題別委員会のタイトルが「我が国の研究力強化」であるから、**global optimization** の視点で学術会議としては是非やりたいと思う。

日本全体で見たときに、ポストドク問題をこういうかたちで提言すると効果がありそうだ、学術会議が貢献できそうだという具体的なアイデアがあれば、それは今の議論と矛盾するものでもないの  
で、そこを明示的に取り上げるかたちで提案を出すという方向で加味していけないのではないか。