

1996-13

第三分科会

「日本の研究職のオープン化」

1. 背景と総括

1.1 分科会開催の背景

現在の日本の大学、研究所のパーマネントポジションに占める外国人研究者の比率を調べると、それは欧米の国々に比べて低く、欧米のオープン化の現状とは比較にならない。日本の研究システムが21世紀にふさわしいシステムとして世界に発展し、世界をリードするためには研究職の壁をできるかぎり取り除き、優秀な研究者ならば、国籍、人権、性別を問わずに研究員になれる可能性を広げることが大切と言える。これは積極的な研究システムのリストラにつながり、日本の研究システムの活性化につながると考えられる。しかし、単に研究職のオープン化といっても様々な問題があり、一研究機関や大学で解決できる問題ではない。

研究職を世界にオープン化するという事は、言い替えればまず、日本人の研究職の採用に関して従来の閉鎖的状態（世襲的、因習的採用）から、より平等で競争原理の導入された採用を行うことに他にならない。討論の中で以上の問題点を明確にし、解決できる問題から着手し、将来の実質的オープン化にむけての可能性を探った。もちろん少数のフォーラム参加者によって議論されたことが、直ちに現在のシステムの変革につながるとは考えられないが、研究職のオープン化の問題は研究者の「良心」として避けることのできない問題であると考ええる。オープン化は自然科学と社会科学に共通した問題であり、両者の協力が必要である。ちなみにS. O. 神谷勇治と橋爪大三郎は各々、自然科学と社会科学の研究者であり、今回の科学技術フォーラムのタイトルの「自然科学と人文・社会科学とのパートナーシップ」に添った形と言える。副題の「アジアから発信する新しい科学技術のパラダイム」とは必ずしも一致しないが、日本がアジアの一員であり、多くアジアの研究者が日本で学んでいる現実を考えれば適切とも言える。1月25日からの本フォーラムに先立ち、プレ会議を開きテーマを以下のようにしぼって全て討論形式で行った。

1. オープン化の現状とそれに関する制度上、法的問題点。
2. オープン化とは何か（哲学的背景）。オープン化は必要か。オープン化にともなうメリットとデメリットは何か。
3. オープン化に伴い、全ての外国人研究者に対して平等にすべきか否か。
4. どのような具体的問題点があるか。（短期的、中期的、長期的問題）
5. (4)の問題点の解決法。

1.2 総括

今回の参加者の人選にあたっては大きく二つに分けた。日本人で外国にポジションをもつ研究者：並川博士（アメリカ）、中谷博士（フランス）、Dilworth博士（アメリカ）、次に外国人で日本にポジションを持つ研究者：Jahng博士（韓国）、季博士（中国）、Whittier博士（アメリカ）、Youssefian博士（イギリス）、Heard博士（イギリス）。さらに、これらの参加者は自然科学者、人文科学者、行政に携

わる人、大学、会社の研究者等、多岐に渡っている。S. O. のみ日本人で日本に職をもつ日本人である。各セッションは全て自由討論の形式をとり、話題提供者の発表の後に、質疑応答をする形式はとらなかった。細かい討論の内容については、次項の討論内容に述べるとして、討論の中から以下のようなことが明らかにされてきた。まず、法的問題点として、資料1に示すように、1982年9月に施行された「国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法」が重要といえる。これ以前にも外国人研究者は語学教師等として採用されていたが、数はすくない。この特別措置法に該当する研究者は施行後10年間で約200人しか採用されなかったが、最近の平成4年から7年のわずかに3年間でそれを上回る250人程が採用され、オープン化が数のうえでも最近急速に進んでいると言える。しかし、日本全国の研究者数に比較すれば、きわめて少ない。採用にともない、教授会における議決権、学長、学部長などの管理職の任用、退職手当、退職年金、休暇、有給帰国、就労ビザの速やかな発給等の問題が発生している。取り敢えず国籍条項だけで、外国人研究者が排除されることはなくなったので、現行法制度をさらに改善したり、新しい法律をつくり、研究者の平等化を目指すことが必要といえる。しかし、オープン化に対しては複雑な問題を伴うので、以下に述べるような消極的意見もある。

日本人研究者の就職が困難な時代に取って何故、税金を使って外国人研究者を雇うのか？外国人の採用は研究職以外の事務部門に多大の負荷をあたえる。外国人を支えるために（例えば外国人住宅建設費等）特別の費用が必要となり、結果的に研究費をはじめとする予算が圧迫される。言葉の問題から日本人研究者に雑務の負荷が一方的にかかる。均一の研究者の間で存在した、無言の内の相互理解、役割分担、互助精神が理解されず、自己主張の強い外国人研究者によって研究室内コンセンサスが破壊される。西欧的論理主義の主張による東洋的「和」の破壊。長年培われた日本独自の文化の急速な崩壊等。

これらの意見に対して、様々な意見はあると思われるが、大切なことは「研究職のオープン化」＝「研究の平等性、公開性、国際性、普遍性」と当然のことのように主張するのではなく、時間をかけていろいろな意見をもつ人々と議論し、問題を明らかにして大多数の研究者合意（コンセンサス）を得ることが必要である。

先にも述べたように外国人研究者に対して「研究職のオープン化」を議論する前に、日本人の研究者に対してすでに研究職のオープン化がおこなわれているかどうか重要である。残念なことに、法の下では既に平等である我々も、採用が常にオープン化しているとはいえない。多くの大学で助手に採用されることが、講師、助教授、教授への出世の登竜門であり、公募とは名ばかりで一部で醜い現実があることは否定できない。大学がピラミッド構造をもち、頂点の教授に権力が集中している。挫折して、少なくとも競争のできる外国に流出する若い研究者もいる。幸い、少しずつ大学の講座制が崩壊しはじめ、大講座制を導入したり、常勤研究者の任期制度について積極的に議論されるようになってきた。研究職のオープン化の理由として、「研究者の人権を確保する。研究の自由を確保する。社会の発展を促す」三点があげられ、さらに競争と協力による生活性の向上があげられる。外国人に研究職をオープンした時、全てを平等にすべきかという問題に関しては十分な議論が必要である。基本として、異なったものとして扱い、同じものは同じく扱うという正義論の哲学が一つの糸口になると考えられる。なお、大学、研究機関、会社の研究所等ではそれぞれ、オープン化の方針も異なると考えられる。研究職につくことは、日本ではポ

ストの取得ではなく、特定の集団への帰属と考えられている。したがってオープン化に際し、研究者コミュニティの形成か、労働市場の形成かを明らかにすることも大切である。また、日本では採用に関して、職務の責任、職務内容が採用時に漠然として述べられ、暗黙のうちの理解が多い点も外国人の障壁になっている。

具体的な問題点としては、言語、コミュニケーションの問題が一般的に多く、ついでビザ、印鑑とサイン、住居、施設、休日、長時間労働、職務内容が不明確な点、年金、業績の評価、昇進、昇給等の問題があげられた。議論の中で日本の研究職の現実が明らかにされ、会場が少し重苦しい雰囲気になったが、「大きな問題に躊躇することなく、具体的に解決できる問題から着手しよう」との積極的意見が述べられ、多くの問題点が列挙され、短期的、中期的、長期的問題にわけられた。

短期的 学問システム（制度）に変化がなくても、取り敢えず採用できる問題（情報の公開、住居・生活の支援、トラブル解決法のマニュアル作り等）

中長期的 学問システムの一部を変化させることで実現させることのできるオープン化および学問システムの根本的な改変が必要な問題（例：法、給与、任期、公募方法等）
ポストドク制度の導入、大講座制、任期制、業績評価の導入、研究所や機関の国際的相互乗り入れ（外国の研究所のプランチを日本につくったり、逆に日本の研究所プランチの海外設置等）

今回のフォーラムで、通常では取り上げにくい問題に機会を与えてくださった企画委員長と科学技術庁に感謝の意を表したい。

2. 参加研究者

S. O. 神谷 勇治 理化学研究所国際フロンティア研究システム チームリーダー

S. O. 橋爪 大三郎 東京工業大学工学部 教授

Dr. David Heard シャープ株式会社機能デバイス研究所（英国）

Dr. Doosub James Jahng 産業医科大学産業保険経済学教室 講師（韓国）

Dr. Robert F. Whittier 三井物産植物バイオ研究所 主任研究員（米国）

Dr. Shohab Youssefian 秋田県立農業短期大学附属生物工学研究所 講師
（英国）

季 衛東 神戸大学法学部 助教授（中国）

中谷 圭太郎 C.N.R.S. & Ecole Normale Supérieure, Research Scientist

並川 玲子 Senior Research Associate, DNAX Research Institute of Cellular Biology, Inc.

Machi F. Dilworth Acting Deputy Division Director, National Science Foundation IBN Division, Biological Sciences Directorate（米国）

3. 討論内容

3.1 自己紹介

- A：今回の参加者では、日本にいる外国籍の研究者と、外国にいる日本人の研究者の2つのパターンがあります。まずはじめに各々の状況をまとめておこうと思います。私自身については自分の研究室に3人の外国人（ロシア・ドイツ・オランダ）と4人の女性がいます。そのためチーム以外の方々と議論するのは意義があると考えています。また今回のセッションは自然科学と人文社会科学との協力という点でも意味深いと思います。
- B：人文社会科学にとっては議論が既に成果となります。そこでこの場での議論を出版することも考えています。その際にはオープン化のメリットと共にデメリットも考慮していきたいと思います。
- E：私は米国出身です。日本人の妻がいますが、彼女が米国に順応しきれずストレスが溜まっていたので、数年前に来日しました。日本では専門職には特有の困難があります。特に漢字の習得が難しい。
- J：私は日本で育った後、米国に留学し博士号を所得しました。パートナーが日本で就職できなかったため、米国に渡り双方とも職を得ました。私自身はポストドクターの後に米国市民権を取得し、公務員となりNSFで16年間仕事をしています。この分科会では日本の科学行政についても議論したいと思います。
- C：私は英国出身で、母国では大学でしか研究できないため、産業界で研究を続けるために来日しました。最初の2年間は言葉の面で苦労しました。日本で苦労しているヨーロッパ人の科学者のグループを作り『Gaijin Scientist（外人科学者）』という本を出版しました。
- G：私は中国出身で、京都大学法学部で博士号を所得し、神戸大学に就職しました。現在は日本における国際的なコミュニケーションのあり方に関心があります。神戸大学は国際化に熱心なところです。
- I：私は日本の大学で医学部を卒業後、臨床・基礎医学を研究しました。その後米国に渡りポストドクターを経験（病理学）し、バイオテクノロジーのベンチャー企業を現地に設立しました。その後自由な研究環境を求めてDNA Xに転職し研究を続けています。DNA Xでは研究職の平均年齢は35才、女性は50%、外国籍の方が多くいます（国籍は24か国）。国際的で良好な研究環境といえます。
- F：私は英国出身です。これまで生物遺伝学や発展途上国における米・麦の発育の研究をしてきました。世界は一つの国と考えており、欧米以外で研究したかったため日

本にきました。日本では1年間のポストドクターの後大学に就職。現在では秋田に馴染んでおり地域との齟齬はありません。

D: 私は韓国出身です。経済学を専攻後、来日し大学院で保健学を研究して疫学の博士号を所得。教授から常勤への誘いがあり、帝京大学に就職しました。その後、ハーバード大学に留学し、現在は、産業医科大学への就職を斡旋されたためハーバード大学と半々で研究しています。

A: 今後は企業のリストラのように、研究職も流動的になるはずですが。日本から研究者が流出するのみでなく、日本へも研究者が入ってくる必要があります。

私の所属する理化学研究所では研究職のオープン化に積極的です。近々人数を倍増し210人のポストドクターを置き、ひとり当たり年間600万円備えることになります。また外国に理科学研究所のブランチを作ろうという計画もあります。理化学研究所では、400~500の常勤ポストのうち6つの常勤をオープン化、そのうち3つを日本語の出来ない研究者にも開放しました。また移転に伴う差益を利用し外国人向けに100所帯分の夫婦用宿舎を作りました。

本来なら「女性研究者の差別」問題も取り上げるべきですが、今回は「国家間の制度の差異」に焦点を絞りたいと思います。特にオープン化が始まったところでのトラブル解消法について模索したいと考えています。

3.2 各国オープン化の現状

A: 日本では法律的には1982年の立法によって初めて国立大学における外国人の常勤が可能となりました【資料1】。その後の文部省の統計によれば外国人研究者数は幾何級数的に増えています（ただし私的研究所も助手も含まれていない。また研究職の総数は不明）【資料2】。法律施行以前では私的研究所では問題はありませんでした。が、国立大学では外国籍研究者の採用は不可能でした。

日本では企業は10~30%のオープン化が適当と考えています。対して米国では研究さえこなせば採用条件は十分と考えています。

D: 韓国では92年に413人、95年では537人の外国籍研究者がいます。この2年以外は統計はありません。米国人は58%、日本人の比率は10%です（文部省による）。なお、法律的な基礎は不明です。

G: 中国では体系的なデータはありません。70年代末に8万人の外国籍技術者を招聘し（3年以上の常勤は半分）技術者以外の研究者は1万3千人でした。

1975年9月の通達まで	閉鎖的
70年代末以降	住宅・自動車の無料配付
83年	外国人優遇政策を開始。給与・休暇・旅費負担
89年	国際基準に合わせた給与を規定した

C: 英国では外国人の雇用には制約はありません（出入国の条件を満たせば良い）。不思議なことです統計もされていません。

A: 英国では統計が不要な程外国人雇用は常態化しているのでしょうか。

【資料1】

（九四〇六）

等に任用することがあることとする。このことにより、大学等における教育及び研究の進展を図るとともに、学術の国際交流の推進に資することを目的とする。

（外国人の国立又は公立の大学等の教授等への任用等）

第二条 国立又は公立の大学においては、外国人（日本の国籍を有しない者をいう。以下同じ。）を教授、助教授又は講師（以下「教員」という。）に任用することができる。

2 前項の規定により任用された教員は、外国人であることを理由として、教授会その他の大学運営に関する合議制の機関の構成員となり、その議決に加わることを妨けられるものではない。

3 第一項の規定により任用される教員の任期については、大学管理規程の定めるところによる。

（外国人の大学共同利用機関等の教員への任用等）

第三条 国立学校設置法（昭和二十四年法律第五十号）第三章の三から第三章の六までに規定する機関においては、外国人を国立の大学の教員に相当するこれらの機関の教員又は当該機関の運営に関する重要事項について、当該機関の長に助言し、若しくはその諮問に答する職員に任用することができる。

2 前条第三項の規定は、前項の規定により任用される職員について適用する。この場合において、同条第三項中「大学管理規程」とあるのは、「文部省令で定めるところにより任命規程」と読み

（昭和二十二年法律第二十号）第六十八条の大学にあつては、教授会）の議決を経て学長とす。

（二）一 職定法（平成三年四月三十一日）

附 則（平成三年六月一日）

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。（後略）

附 則（平成三年四月二日）

（施行期日）

1 この法律は、平成三年七月一日から施行する。（後略）

附 則（平成四年五月六日）

（施行期日）

1 この法律は、平成四年七月一日から施行する。（後略）

○国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法

（昭和五十七年九月一日）

（総理・文部・自治大臣署名）

第一条 本法は、国立又は公立の大学等において外国人を教授等に任用することとする。

国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法をここに公布する。

国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法

（目的）

第一条 この法律は、国立又は公立の大学等において外国人を教授

等とするものとする。

第二条 本法は、国立又は公立の大学等において外国人を教授等に任用することとする。

第三条 本法は、国立又は公立の大学等において外国人を教授等に任用することとする。

（附 則）

第四条 本法は、国立又は公立の大学等において外国人を教授等に任用することとする。

附 則

（施行期日）

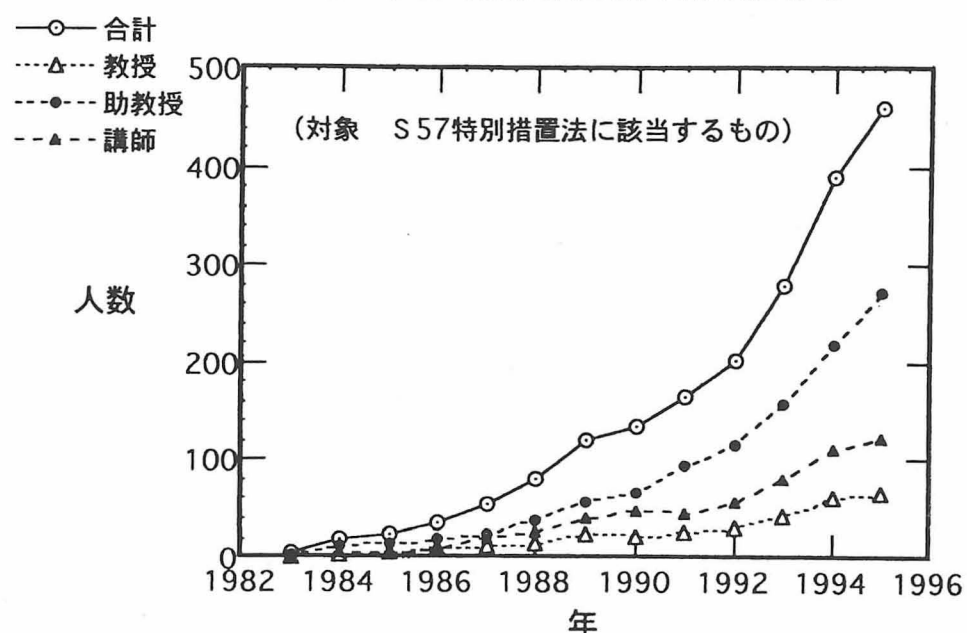
1 この法律は、公布の日から施行する。

（重定措置）

2 本法第三項中「大学管理規程」とあるのは、当分の間、「評議会（一個の学部を置く大学又は一個の研究科を置く学校教育法

【資料2】

[外国人教員在職者数推移]



【資料3】

Foreign Researchers in the United States - Major Federal Laws and Regulations

- Equal Pay Act of 1963
- Civil Rights Act of 1964
- Equal Employment Opportunity Act of 1972
- Age Discrimination in Employment Act of 1968
- Americans with Disabilities Act of 1990

J: 米国では日本と対極にあり、研究ポストは完全にオープン化されています。移民国なので外国人という意識は薄いと考えられます。米国のオープン化は日本にとって参考になると思います【資料3】。

40年代	ヨーロッパから流入
50年代	科学・工学研究への支援が増大
60年代	大学における研究者の需要が増大。頭脳流入問題が表面化
90年代	供給過多のため、博士号への制約が出てきた

そもそも外国人の定義が難しいのです。市民権の取得も日本と比較して容易です。一般的にオープン化における差別は少なく、日本人・アジア人の雇用差別は全くなく公民権法に触れることはありません。工学部では教官・学生共に外国人の方が多く、博士号取得者の半分は米国で引き続き研究を続けています。

3.3 法律的な問題

- A: 日本ではすでに法律的な問題はないと思います。しかし経済状況の悪化に伴い外国人排斥運動が起こる恐れもあります。そこでオープン化の根拠は「感情的」なものか「理性的」なものかも確定したいと思います。
- B: 日本では、研究職は公共のものであり世界のものであるという前提が共有されていません、このことは恥かしく思われます。

オープン化が初めて立法化されたのは1982年ですが、100年前の1882年に、日本は海外に留学した者の帰国時のポスト確保のため、外国人の研究職・教育者を大学から追放しました。それ以前では大学では外国語で講義をしており、海外と共通の学問的コミュニティに属していました。

1882年以前	外国と同様の学問的コミュニティに帰属
1882年	外国人を追放、富国強兵へ
敗戦後	外国人を雇用する経済的余裕がなかった。

その後経済的余裕ができて語学教員としての非常勤雇用が常でした。外国人教師が半数以上占めている上智大学は稀有な例といえます。1982年の立法化の後、任期・住居などに差別が残っています。

- G: オープン化実現のための改善点は4つあります：法律と制度・人事メンバーの意識・社会の文化伝統・外国人自身の努力です。前者2つがこの分科会での問題点となるでしょう。

70年代に日本で大学開放の議論が交わされました。その際の法律的問題は次のものでした【資料4】。

【資料4】

研究職のオープン化にかかわる法規

I 1970年代の大学国際化をめぐる議論の中に指摘された法的問題

◇教授会における議決権等の制限

- ・公権力の行使または国家意思の形成への参画にたずさわる公務員に対する国籍についての法制局見解（1953.3.25 法制局1発29号）
- ・参議院予算委での法制局長官答弁（1978.3.20）

◇退職手当・退職年金の問題

- ・雇外国人教師退職手当支給要綱（1959.3.3）：日本人支給額の約々
- ・勤務契約書に年金について言及なし；日本人支給額の約々

◇学長・学部長などの管理職の任用に対する制限

- ・国公立大学の外国人教員任用等特別措置法第2次案以降の制限強化

◇研究職のオープン化はアジア人に対してさらに不十分であること

- ・外国人教師・講師の統計に占めるアジア人教員の割合10% ⇒ 政策調整
- ・文部省に対する「国公立大学へのアジア人専任教員採用等に関する要請書」（1975.10.2 大学教員懇発第75-1号）

II 法律改正を通しての進歩

◇外国人教師の入国手続の簡素化

- ・文部省大学学術局長から各国公私立大学長あて通知（1973.2.28 国大第31号）：身元保証人による在留資格証明書の代理申請の承認
- ・文部省学術国際局長から各都道府県知事、教育委員会、関係各国立大学長等あて通知（1982.11.2 文学留第238号）：在留資格証明書の交付に関する法務大臣と文部大臣の協議制度の整備および招へい報告内容の明確化
- ・出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律（1989.12.8）：入国手続の簡素・合理化、在留資格の整備拡充
- ・出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律等の施行に伴う留学生、就学生及び外国人教師等の受入れについての文部省関係部局の通知（1990.6.29 文学留第168号）：在留資格制度の改正、在留資格認定証明書の交付

【資料4（つづき）】

に関する法務大臣と文部大臣の協議制度および招へい報告制度の廃止

◇国公立大学の教職の国際化

- ・国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法（1982.9.1 法律第89号、改正：1989.6.28 法律第29号、1991.4.2 法律第23号、1992.5.6 法律第37号）：外国人を教授に任用する可能性の承認、議決制限の撤廃、大学管理機関による任期決定の承認等
- ・国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法第3条第2項の規定に基づく大学共同利用機関において任用される外国人の国立の大学の教員に相当する職員等の任期に関する省令（1982.9.13 文部省令第31号、改正：1989.6.28 文部省令第33号）：任期を定める手続の整備
- ・国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法の施行についての通知（1982.9.13 文人審第128号）：国公立大学の性格は公権力の行使又は公の意思形成と違ったところでの真理の探究にあるという原則の承認、学問研究におけるよい意味での国際競争の促進、外国人を学長や学部長等の管理職に任用することの禁止

◇外国人教師の待遇改善

- ・外国人教師及び外国人研究員等の給与及び雇用の手続等についての通知（1987.10.1 文人任第149号、改正7回）：勤務契約の締結の際の文部大臣による承認の手続の廃止
- ・「外国人教師の取り扱いについて」の一部改正についての通知（1990.7.18 文高企第197号）：国立高等専門学校においても外国人教師を雇用できるように
- ・外国人教師の一時帰国についての通知（1974.7.19 文大高第382号、改正：1993.4.23 文高企第136号）：三年につき一回一ヶ月以内の期間の有給帰国

教授会における議決権の制限：公権力への参加となるため
退職金：和歌山大学での解雇への退職金が、日本人の1/3~1/2
管理職の問題：議員権の制限のため
アジア人に対して不十分

今後どう改正すべきでしょうか？

- ・研修の機会の確保
- ・教育公務員による政治的行為の制約
- ・福祉の提供：短期契約なのに長期共済かけ金を引かれている
- ・公権力への参加以外による制約の論理的根拠を明示する：大学自治の範囲

3.4 助手について

- D：医学系研究科では助手となることが講師・教授採用への関門となっています。日本国内で教育を受けた外国人に対してオープン化をどう位置付けたいのでしょうか。
- A：理化学研究所では「準研究員」と「研究員」の区別しかありません。管理職としては「副主任研究員」と「主任研究員」がありますが。
- B：助手とは、ドイツを模した講座制の中での位置であり、身分的には文部教官です。講師は助教授に近いものです。助手は教授会に出席できませんが、反面解雇もできません。また紳士協定として3年から5年で転属するように促されています。
- G：90年の出入国管理法改正により外国人の助手職は「教授」職扱いとなっています。
- D：私が言いたかったのは、日本国内では助手から始めなくてはならないのに、海外からの招聘者は講師から出発するという点です。この点は差別といえるでしょう。
- I：医学部では助手となることが教授採用の必要条件です。助手への門戸開放は外国人への門戸開放と等しいといえます。
- D：米国では助手が自分の講義を持つ者と持たない者とで区別されます。しかし、実際には実験での献身を初めとして、助手が講座を支えているのです。
- B：工学系では助手は実験のマネージャーです。大学によって慣習が違い、分野によって定義が違うため、この点が事情にくだしい日本人同士で人事を行う原因となっています。

3.5 講座制について

- C：英国では一つの講座で昇進することは良い慣習とは思われていません。
- B：年金・給与といった制度面での誘因や障害を問題とするべきでしょう。
- I：日本という小講座制で上にあがる構造では、人材に幅をもたせることは困難です。米国では大講座制のため、複数の枠があり、多様な人材が採用できます。オープン化のためには、採用誘因と共に、大講座制への移行こそ必要と考えます。
- F：ひとつの大学にとどまることは個人の意識の問題です。欧米と日本とでは忠誠心が異なるのです。欧米では学問や個人に忠誠心がもたれますが、日本では所属する機関へ

の忠誠のため、オープン化にためらいが現れがちです。

- A：私の経験では契約（雇用状況）の変更によって、常勤時に感じた機関への忠誠心も現在ではさほど感じていません。忠誠の対象は変化しうると思います。ところで理化学研究所ではマックスプランク研究所（ドイツ）のシステムを導入しました。
- ・教授が急死すると講座自体が消滅（上に上がれない）
 - ・スタッフは圧力によって他の研究室へ移行する
 - ・時々のテーマ毎に大きなチームを結成する。これは新旧勢力の対立ともなり活性化を促す。
 - ・「五人委員会」が不足している分野を特定して人材を採用・強化する。
- こうした制度はとても厳しいものですが、スクラップアンドビルドを通して「強い研究所」を目指すことができます。大学でも同様の制度改革が行われるでしょう。

3.6 人材移動について

- D：現在の職場から他の職場へと転属するためには、日本では「永住権」が必要とされます。例えば大学を辞めて企業に就職することはこの仕組み上できません。外国人研究者には移動のための制度的保証がないのです。
- 永住権の獲得のためには、善良・国益に叶う・生計の確保の3条件を満たす必要があります。しかしどれも基準が曖昧です。現実には自分の場合、非公式ですが勤続20年が条件とされました。なお、担当官との相談によりビザの条件を決定するのは不可解なことです。
- A：ドイツでは優秀な人材を確保するために「呼び直し」という手法によって転換的血液型のシステムでうまくやっています。

ドイツ	転換的血液型	メリット 競争を促す	デメリット 合意を得にくい
日本	同一の血液型を維持	合意を得やすい	競争がない

- I：人材の移動によるメリットは2つあります。アイデアおよびテクノロジーの移動が早くなることと、研究者どうしの相互協力が増えることです。
- C：科学では国家の力は最終的には個人の能力に依存しています。個人の能力を高めることによって国家の水準も高まるのです。
- F：西欧では科学者は革新的ですが、日本では結果主義・コピー主義のように思います。このため同一性は高いが変化に弱いと思います。
- E：長い目で見ると、競争的な研究所の方が、同質的な研究所よりも生産的なのではないのでしょうか。
- E：ヨーロッパ人とアジア人とでは、ビザの提供に差別があるのでしょうか。
- A：それはありません。
- G：永住権や年金などの研究環境が整って、のびのびと日本で暮らせる条件が揃えば、ポストのオープン化は問題ではなくなるでしょう。

3.7 ビザについて

- D: かつてはビザの更新のため1年ごとに再入国を繰り返す必要がありました。しかし実際には特別な事情として例外が認められました。そのとき、このような情報の量が日本国の内外で異なり過ぎていたと痛感しました。
- B: 日本ではポストを得てからビザが降りるのですが、米国ではグリーンカードで労働資格を与え、それからポストへの挑戦ができます。
- I: 米国で行われている、労働許可証をくじで配当するというグリーンカードへの応募資格は、実際には米国内の人口構成の維持という制約があります（一部の国に開かれているだけである）。
- C: 英国もグリーンカードがない点では日本に近いといえるでしょう。
- J: 自分は結婚に伴って自動的にグリーンカードを得ることができました。
- A: ビザを初めとした制度上の問題が、日常問題並みに重要であることを、これまでの議論から痛感しました。

3.8 外国人留学生の帰国について

- B: 今後日本では学部の新設はできず大学院の拡充のみとなります。従って教員の新規採用はできないので、外国人留学生は帰国が前提となっています。
- D: 外国人留学生が定員外となっているのは一見良い制度ですが、実は排他的でもあるのです。また、日本語のできない留学生に修士・博士号を出すのは、帰国を前提としているので却って差別的といえるでしょう。
- A: 入国管理事務所は面倒なところであり2度と行きたくない所でした。日本の研究環境が良くなれば留学生は帰国を希望しなくなるでしょう。

3.9 仏国の現状

- H: 私は12才から仏国にいます。高校・高等師範学院を卒業後、パリ大学大学院で無機化学を研究し、現在は仏国立科学研究庁（C N R S）で非線型工学を研究しています。仏国のオープン化は次の通りであり、法律的にも現場でも原則的にオープン化されています。
- ・ 科学研究所 常勤が可能
 - ・ 医学研究所 常勤が可能
 - ・ 原子力研究所 条件付きで可能
- 私の所属する科学研究庁では、大学・大学校と乗り入れして研究しています。国籍によって主任研究員やユニット長になれないという差別はありません（現在1277ある研究ユニットのうち科学研究庁職員がリーダーなのは半数に過ぎない）。この研究所は1939年に設立され、外国人の採用も比較的早期からありました（1983年から国家公務員として採用されるようになった）。

総数	2万6千人
研究者	1万1500人
外国人研究者	1045人（欧53%、米17%、アジア15%）

- オープン化が進んでいる理由は、仏国で教育を受けた人材を国籍を問わずに有効に活用したいという考えがあるためです。とはいえ最近の仏国は不景気のため、やはり若干のハンディキャップはあります。オープン化への反対は仏国の科学研究庁の内部にはないでしょう。個人的には齟齬や問題は生じていません。
- B: 研究職では英語ではなく仏語の能力が要請されるのでしょうか？
- H: 講義がある場合は要請されますが、科学研究庁では講義がないため、日常会話さえこなせば一応問題はありません。ただし大学の助手ではかなりの仏語能力が要求されます。

3.10 オープン化のメリットとデメリット

- B: オープン化とは何かという定義と、オープン化是認の根拠としての哲学を明確にしたいと思います。
- A: 自分なりの定義では『Science』誌の投稿受理と同様に、国籍にかかわらず全ての人に同様の就職チャンスを与えることをオープン化と考えています。各自の意見の提出

	メリット	デメリット
I	最先端の知識と人材の確保	ありません
J	競争と協力による生産性向上	組織の変化が必要
H	人材への投資を回収できる	多様性・平等配分が必要
C	多様なアプローチ・創造性の確保	
F	日本のパイオニアになれる	手当て・責任範囲・昇進などの非優遇
E	生産性向上、 公正なパートナーとして 国際的に認知される	官僚制的な体質への違和感 日本的なコミュニケーションの困難 学生への就職斡旋が困難
G	国際貢献、閉鎖性の打破	大学の機能低下への危惧
B	人権、研究の自由、社会発展	デメリットはメリットともなる
D	(まずメリット・デメリットの判断基準の明示こそ大切なのは)	

- C: 言語のギャップをデメリットとしている人もいますが、多様な価値観の並立は、長い目でみればメリットともいえるでしょう。メリットを活かすには、企業では外国人研究者は5%程度が理想なのではないでしょうか。
- A: 私の研究室では半数が外国籍ですがとくに問題はありません。
- I: 今後は先端科学技術を基礎とした産業（コンピュータ・医療など）が世界規模となるため、世界各地から研究者を集めることが国際的に有利となります。その際には

【資料5】

Rationale to open researcher's positions in Japan.

If the development of the cutting-edge science-oriented industry is required for Japan to survive as a developed country in future, providing equal job opportunities is essential to attract scientists from the world-wide job market.

In such areas of science, academia and industry should be closely tied to promote the progress in science and the development of industry.

Therefore, it will be optimum if positions in academia and industry open in a parallel manner.

	Advantages	Disadvantages
personal	-marginal	-marginal
institutional	-activation of science -promotion of democratic management	-extra cost
governmental	-promotion of internationalization	-extra cost
industrial	-essential to be competitive in science-based industry	-none

- 就職機会が同等となることが前提とされます。企業のオープン化だけでも十分かもしれませんが、大学のオープン化も効率化を促すと思います【資料5】。
- C: 国際的なビジネスではオープン化は直接のメリットを与えてくれます。
- A: 研究職のオープン化をサポートする事務職のオープン化も大切です。理化学研究所では事務部門のオープン化が今後の課題となっています。
- B: オープン化の理由は3つあります。研究者の人権を確保すること・研究の自由（研究の手段）を確保すること・社会の発展を促すことです。これを広める戦略としては、オープン化により既得権益以上の利益が生じることを強調するべきでしょう。現行の大学では、教授による研究者の人格的な支配と、それと引換えの無競争のポスト配分が行われているのです。
- D: オープン化については言葉の定義から考えてみたいと思います。「オープン化」とは「自分の内部を見せる」ことであり、採用条件の明示などをして、その後初めて平等が生じるでしょう。この場でメリットとデメリットを無理に提示するよりも、判断基準を明らかにすることが大切と考えています。
- G: 大学では条件付きでオープン化を認めようという意見も提出されていますが、外国人のあいだではいずれ解雇されるのではという危惧があることも事実です。ところで日本ではアジアに関する研究者が少数でしたが、これはアジア人の採用によりレベルアップするのではないのでしょうか。文化に優劣はないのです。もちろん、予算の消化のために招聘するという長期的プランのない中途半端な国際化は、真の国際化を妨げかねないのです。
- F: その指摘は重要です。オープン化は単なるポストの確保だけでなく、日本を国際化するという科学者と官僚の意識の変化も大切です。環境問題と同様に、科学にも国境があってはならないと思います。世界という共同体への参加なのです。
- B: 意識の変化とオープン化とは、ニワトリとタマゴの問題のように、どちらが先かという問題ではありません。実際にオープン化を始めることで、初めて意識が変化することもあるのです。でも大学を見ていると意識の変化も重要な問題です。
- E: 予算を組んでトップ科学者を招待することも大切ですが、真の国際協力のためにはコスト的に効率よい交流も必要でしょう。
- H: 日本人はユニークだという意識を変えなくてはなりません。予算の消化という成り金主義的な招待ではいけないのです。オープン化では国籍や任地の多様性が大切です。そして、日本で教育を受けた外国人を採用して投資を回収するのは、オープン化のメリットの一つでもあります。活躍の場を与えるのです。
- C: 日本での研究・教育経験が母国で評価されないことを危惧する外国人研究者もいます。日本の博士号を欲しい人は少ないかも知れません。
- H: 日本の大学の知名度を世界的に高めることも必要です。とくに「どの教授のもとで研究してきたか」ということです。欧州においても就職の際にアドバイザーによる支援は重要となっています。
- A: とところで、オープン化反対派の根拠の一つに生理的な反対もあるのです。理化学研究所ではオープン化後盗難という問題が生じています。

3.11 論点の列挙

B：平等にすべきか否か、何を解決していくのかを考えていきたいと思います。オープン化の根拠は労働市場の最適な配分にあります。競争や成功の条件を整備しておかないと徒労に終わる危険があるということです。異なったものは異なったものとして扱い、同じものは同じく扱うという正義論の哲学が一つの糸口になるでしょう。なお、研究機関と大学とではオープン化の方針も異なると思います。

各自：機会の平等を巡る論点は以下の通りである。

C	責任	昇給	昇進	年金
D	採用基準	言語		
I	研究条件			
G	日本の情報の公開・伝達			
J	実績の評価・研究成果			
B	家族	物価	住居	

G：オープン化に際しては研究者コミュニティの形成か単なる労働市場の形成かを決めた方が良いでしょう。大学の人事では具体的・個別的な採用条件の説明の必要があります。細かいカテゴリー分けは議論の後でも良いのではないのでしょうか？

I：責任・給与・昇進は、職務の明確化（ディスクリプション）の問題です。日本で暗黙とされている条件を明確にしておく必要があるでしょう。

B：研究職につくことは、日本ではポストの取得ではなく、特定の集団への帰属と考えられています。この慣習が外国人にとって大きな壁となっています。

3.12 各自の就職経緯

H：私の場合外国人という理由で就職差別されることはありませんでした。仏国では就職後も平等に扱わないと外国人からも仏人からも不満が出てしまいます。

I：米国で就職して初めて職務の明確化に出会いました。実際に経験するととても良いシステムと感じています。この制度が採用されれば日本でも多くの問題は個人的なものとなるでしょう。『Nature』や『Science』では日本のポストは公開されていません。しかし情報は日本人に関しても開かれていないので、かえって平等ともいえませんが。

G：私の場合来日自体中国政府の決定によるものです。採用条件は全く知らされませんでした。日本では当初から好意的な環境にありました。物価と言語とが国際会議の障壁となるのと同様、オープン化にも困難が伴います。日本が研究者にとって魅力的な地域となる必要があります。

D：私の場合は言語の障壁を除けば問題の多くは個人的なものでした。

	日本語	研究費	法律	情報	研究内容
83年 訪日	×	×	問題ない	×	教授寄り
90年 助手	○	×	就労ビザを	皆無	日本と教授のもの
現在	○	○	で問題あり	あり	日本と国際

F：来日当初は土曜日にも働くことに驚きました。日本での就職は、平等な機会に基づきながら役割分担がある点では結婚のようなものです。私の場合は外国人ということで助成金を始めとしてプラスの差別を受けているかも知れません。

給与・年金・昇進 日本人と全く同様である
責任の遂行 日本人と比べて不十分な点もある
(講義では日本語以外で行なうことも意味があるとされている)

C：企業はオープン化に対して肯定的でも否定的でもありません。個人的には特に差別を受けていません。就職情報が制限されている点では英国も日本と同様です。

採用基準 学位論文が評価された、教授のコネクション
契約 確認するためにかなりの時間がかかった
昇進 最近した
年俸の上昇 自分の業績が直接評価されにくい
責任 日本語が上達したため少しずつ果たせるようになった
ビザ 大企業からの支援があるため問題ない

J：米国では研究ポストのオープン化は完全になされています。また全ての情報が文章化されているため暗黙の規約は存在しません。しかし日本では契約が明確にされないで外国人には勝手が異なると思います。

情報 募集情報の開示が義務づけられている、広く公募される
給与・責任 事前に分かる、経験に基づいて交渉できる
採用条件 数回の面接が行われる
評価 一元的な業績評価がある
家族 移動費用は交渉できる

E：私は柔軟な扱いをうけたため、当初は企業も役割を決めかねていました。扱いについては現在も不満はありません。

情報 日本に関しては分からない。自分はコネによって就職した。
契約 明確であった
責任 同僚の日本人に迷惑をかけないか危惧している

B：日本の大学は法律のコントロール下に置かれているわけではないので、職務の明確化にはいくつかの限界があります。

- ・融通制度 ポストの貸し借り「融通」という制度
- ・研究費の配分 実際の予算配分は大学自体も把握できていない

A：私も曖昧な雇用形態で就職しましたが、そこには5年間自由に研究できるというメリットもありました。

3.13 公募について

- B：日本での公募は形式だけのものと各校にきちんと通知するものがあります。しかし通知の扱いは各校ごとにまちまちで志望者に公開されないこともあります。
- A：生物学では公募は学会誌にほとんど掲載されるため公募情報の8割を誰でも入手できます。もっとも形だけの公募もあります。

3.14 日本の大学の現状

- K：実際は採用基準は明確なのですが、情報が公募時に公開されることはありません。日本ではポテンシャルを重視し、これまでジェネラリストを中心に採用してきました。今後はパフォーマンス重視のスペシャリストの採用にへと移行していくでしょう。また日本では学問的事務官（アドミニストレーター）の役割を教授が並任しているので、ぜひ独立させるべきです。常勤の任期を8～10年とする案もあり、既に東京大学の先端研究所などで実現していますが、現時点では外国人に適用されてはおりません。
- B：日本では組織単位の活動が中心ですが、科学者は本来個人単位で評価されるべきです。大学審議会が任期制の方針を決めました。新たな棒給表作り・教授による支配の増加・民間への頭脳流出といった危険も伴います。
- B：日本で戦後学問の自由が要求されましたが、これは反体制派を放逐した戦前後の反省から、人事権の独立と常勤の保証が必要と考えられたからです。しかし現在では人事の硬直化というデメリットのほうが目立ちます。
- A：オープン化に際しては選択肢を増やすことも必要でしょう。みんなで同じシステムを取らなくてもいいのです。理化学研究所では、給与も研究費も高めという8年の任期制を導入しました。ポストドクターの受入れも積極的です。
- B：文部省は東京教育大学から筑波大学への移転に際して教授会から人事権を剥奪しようとして失敗しました。ところで研究者も教育職と研究職とに分化しても良いのではないのでしょうか（スポーツのレッスンプロとトーナメントプロのように）。
- D：議論が日本社会の深みにはまってきています。外国籍研究者の招聘に直接関与する問題に絞った方がよいでしょう。
- A：現在では教授の時間の9割が学問的事務（アカデミック・アドミニストレーション）に費やされており問題となっています。この負荷を下げなくてはなりません。

3.15 各自が直面している問題

各自：各自が現在まで直面してきた問題を列挙する（一般的でなくとも良い）。

I	言語コミュニケーションの技術	業績の正当な評価
C	責任	
D	ビザ	印鑑とサイン
F	常勤	給与
C	責任	年金 休日 長時間労働
B	住居	施設
J	文化的背景の差異	自由に研究できるか 正しく評価されるか
E	ふりがなの必要性	
K	ジェンダー	
H	柔軟性	

3.16 解決策への提案

- B：私とA氏との間に「誰に対して」オープン化するのかという差異があります。この分科会では外国人対象に限定したいが、広くは日本人対象も含めたいと思います。
- ・橋爪 日本人へも含めたオープン化（システムそのものの検討）
 - ・神谷 外国人へのオープン化
- I：しかしこれらの問題を解決すれば簡単に人は入ってくるのでしょうか？ それともシステムそのものの問題なのでしょうか？ 制度的な解決と意識の変化とでは、どちらが研究者にとって日本を魅力的な土壌とするのでしょうか？
- A：日本の終身雇用制は現実に崩壊していきます。これからは家族形成期まではポストドクターとして勤める形態へと変化していくでしょう。
- J：しかし本当の問題は、他国の科学者をも引きつけられるほど自由に研究できるか、正しく評価されるか、そして研究関心を持続できるかです。
- I：米国では若くとも研究の自由が保証されています。
- C：本当です。なぜいまでもこの点が議論されなかったのでしょうか？
- E：この点については日本社会の変化を同時に必要としています。日本独特のものと世界でも起こりうるものとに論点を分けてはどうでしょうか。
- D：カテゴライズは難しくないのでしょうか？ 海外で日本に関心を持っている人への情報提供の仕方がまだ議論されていません。大学で採用の判断を下しても、ビザがおりなくては来れないので、給与なども含め、実際的でバランスの良い議論をしていきましょう。
- A：採用の際に一番重要なのは「人」を良く知ることです。研究所のランチを世界中に作れば情報を得たり送ったりすることは困難ではなくなるでしょう。採用の際には、公募のみに頼るより信頼できるコネクションを利用したほうがいいと思います。
- H：同感です。採用の際は事前に知っている人を面接の方が成功する可能性が高いと思います。
- C：私はたしかにコネクションを利用しましたが、コネクションのない人はどうしたらいいのでしょうか？ また、いまの状況にあわせていいのでしょうか？
- E：完全なユートピアは無理なので、海外から容易に入ってくるよう、これから何ができるかということになるでしょう。

A: 日本では誰も研究職のオープン化を真剣に考えていません。私たちは現在直面する問題を考えていくことにしましょう。

B: 外国との交流の例として、外国に大学の採用専門の出張所(特殊法人)を作ること、オープン化を進めていくことも考えられます。

3.17 短期の解決策

A: オープン化を阻む問題の根は深いということがわかっただけでも、今回の議論は成果があったと思います。今回は対症療法を考えてみたいと思います。

B: 期間的に3つに分けられると思います。

- ・短期 学問システム(制度)に変化がなくても、取りあえず採用できる方法

- ・中期 学問システムの一部を変化させることで実現させるオープン化

(例: 法・給与・任期・公募について)

- ・長期 学問システムの根本的な変化

各自: J 成功プログラムの開示、インターネットを用いて他分野の科学者同士がコミュニケーションを取る

- ・C 情報獲得のコストを減らすために政府が情報提供する

- ・F 市場調査を積極的に行ない情報を開示する

- ・E 国際会議に加えて、インターネットで日本人が積極的に発言する

- ・B 勤務校の国際化推進室で住居・生活の支援・英語の告知・地域住民との触れ合い・英語の書類を推進している

- ・I スタンフォード大学の国際化センターが日本人会の組織を支援したように外国人同士の交流を促進する

- ・H 交換留学生などの告知が遅れないように事前に早めに公開する

- ・G 情報公開に加えて支援された留学生の受入れ体制を整える

- ・F 秋田大学では生活のための十分な情報公開がなされている

- ・A 賃貸契約が困難なため、外国人招聘用の宿舎を充実させる

- ・D コンピューターがない国もあるので学術誌で情報公開をする。また東大では住居の丁寧な情報が開示してあり参考になる

D: インターネット(WWW)を活用するとしても困難が伴います。すでに職を得ている人だけではなく、全然知らない人にも情報を伝えるべきです。

I: 地域コミュニティとの協力体制も必要です。

G: 具体的なトラブル解決法のマニュアルを作ってもいいでしょう。

F: すでにあるボランティアネットワークの活用もいいと思います。

E: この分科会で外国人の支援グループを作ってはどうか。

A: 情報をまとめて提供する「科学情報センター」のようなものを作れば、日本についての情報が海外から容易に入手できるようになります。

H: 仏国でも情報センターがありますがあまり活用できません。大きなところで作成しても内容が片寄るので、研究者自身が情報をまわすべきではないでしょうか。

F: 確かに、どのくらい国家的な問題といっても、どういう研究ができるかなど、最終的には局所的な問題になります。例えば語学は語学の問題ですから。

3.18 ポストドクター制度について

I: 短期的中期的な展望として、米国でも科学の底辺を支えているポストドクター制度を、日本でも今後充実させていくべきでしょう。その際には流動性を促すシステムとして就職面での有利さを確保することが必要です【資料6】。

A: ポストドクター制度の初期では、早期に導入した施設から良質の研究者が流出する危険があります。日本じゅうに導入されれば問題はないのですが。ところで1995年に科学立国の政策が確定されたため、日本ではポストドクターは次世紀初頭には1万人を超えるでしょう。

E: 卒業大学でポストドクターを採用するのは止めたほうがいいでしょう。

C: 教授は手放したくないと考えるでしょうが。

E: 科学の将来のためには流動化がいいと思います。

F: ポストドクターのフェローシップなどでシステムを確立する必要があります。最低で3年間ポストが保証されなくては成果を上げることはできません。

J: 米国ではポストドクターの保証は施設によってまちまちです。

F: 自分の下にいるポストドクターは能力の違いによって3倍もの給与の開きがあります。

D: 理化学研究所のポストドクター制度は日本の中では恵まれているでしょう。

B: 日本の大学では研究費と人件費とを分けているため、個人的にポストドクターを雇うことが困難な状況です。しかし日本のシステムは複数の選択肢を持ちつつあります。東大で新設される柏キャンパスでは任期制の導入を予定しています。

3.19 休暇について

A: ドイツからの研究者は4週間の休暇を当然と考えていました。彼は工面して取りましたが、おかげで日本人研究者も有給休暇の消化がしやすくなりました。

D: 勤務校で出勤簿が出来たことによって休暇を取りやすくなりました。

B: 研修制度の利用により外国人研究者も安心して本国へ帰ることができます。

F: 勤務校では十分に休暇を取ることができます。

3.20 大講座制について

I: 中期・長期的な提案として大講座制の導入を提案したいと思います。大講座制には、教授以外に助教授・助手クラスも助成金に応募できる、自律性が高い、先端分野の人材やポストドクターを柔軟に導入できるという利点があります【資料7】。

B: 新設の大学院では実際に大講座制へと移行しつつあります。これは文部省の指導によるものです。

A: 講座制の崩壊は時間の問題です。理化学研究所には50の研究室があり、枠は一定のため、分野検討の結果研究室が強制的に減らされていきます。

B: 理化学研究所は教授会がないため理事会の指導が可能です。一般の大学では法律の改正が必要です。柏キャンパスで法律を変え、そこから変化が始まるでしょう。

【資料6】

PROPOSAL 2: How to utilize post-doctoral fellowship systems to open job market?

- | | |
|---|---|
| • No discrimination by age, sex, race, national origin.
- check mechanisms required. | → -promoting opening of post-doc positions, which will promote job opening in general. |
| • Restriction on sites.
- not in the university he/she graduates.
- positions not available in the institution where he/she takes post-doc program. | → -promoting scientists to move the place to work.
-promoting interaction of individual scientists and institutions. |
| • Provide sufficient incentive to PhDs who complete post-doc program.
- required to be a faculty in research position. | → -promoting challenging young scientists to take post-doc programs. |

【資料7】

PROPOSAL 3: Introduction of large department systems in universities.

	Conventional System	Department System
Faculty Composition	-Professor 1 -Associate Prof. 1 -Assistant Prof. 1-2	-Professor 3-5 -Associate Prof. 3-5 -Assistant Prof. 5-10
Structure	Vertical hierarchy	Equal independence
Advantages/Disadvantages	-inflexible -not interactive	-flexible -interactive -possibility for diversity

3.21 任期制について

- E: 実際には3年以下の短期滞在では生活をまかない切れません。公的退職金制度など年金面での充実が必要となるでしょう。
- C: 欧州では一度振り込んだ年金は次の施設でも有効です。
- A: 日本でもそれらの点を整備する必要があるでしょう。
- B: 任期制の支援には保険が必要です。海外の人でも保険金の振込で保証できればいいと思います。
- G: 任期制は外国人には任期修了に伴いビザが失効するという問題があります。また日本人でも大学行政を担うものが減少する不安が残ります。

3.22 業績評価について

- C: オープン化のためには個人の業績を認定するシステムを確立する必要があります。
- I: 日本では一番努力した助手が論文のセカンドオーサーになってしまいます。それでも耐えているのは、現在のシステムの中で昇進が保証されるからです。大講座制への移行の際には若い人の業績が評価されなくてはなりません。
- G: 業績評価は現在のシステムでは困難です。学位所得の際に公開答弁を用意すると、人事面では採用基準を公開するなどシステムの変化が必要です。
- B: 予算の重点配分のためには外部評価が必要であると最近文部省が主張しています。しかし人事採用の点は不透明なままです。
- A: 日本では人事問題はタブーとなっています。金銭の問題も話したがりません。
- H: 仏国では昇進基準は法律で決まっています。昇進では業績をチェックされます。しかし、研究能力の評価は比較的容易ですが、教育能力では基準がないため評価することは困難です。
- J: 米国でも仏国と同様です。教育的成果よりも科学的成果に基準をおく点が仏国とは異なりませんが、基準は明確に定義されています。
- A: 日本の大学では事務能力の有無が重視されるのではないのでしょうか。
- H: その点でも大講座制のほうが望ましいと思います。事務は一部の教授が担当すれば問題はないのですから。

3.23 相互乗り入れについて

- A: 例えば、UCBに理化学研究所のブランチを作ることによって優秀な大学院生が容易に採用できると考えられます。実際に英国にはすでに一つの研究室が移行しています。法律的には困難ですが、重要なのは「人」であり、組織だけ充実してもだめなのです。
- B: 大学では寄付講座による外国人研究者の招聘があります。これを拡大し特殊法人を設立することで、オープン化の一つの端緒とできるでしょう。
- H: 私立大学なら国立大学より容易に交流が可能となるのではないのでしょうか。
- I: 両国にオフィスのあるベンチャービジネスを設営し、互いに出会える場所を作るなどもいいでしょう。これは工学的な手法ですが。

3.24 日本語の壁について

- F: 家族が日本語ができず移動をさまたげる要因となっています。
- H: 仏国では来仏する研究者は大使館で仏語テストを受けることができます。
- A: 学習システムの充実も必要ですが、ローマ字での案内板の設置など政府のサービスも必要となるでしょう。
- D: ここでの議論に感謝しています。日本は昔と比べて変わってきました。オープン化は実現可能と感じています。いずれ外国人が外国人であることを意識する必要がなくなる日を目指したいと思います。

日本経済新聞

1996年(平成8年)7月7日(日曜日)

おまけ

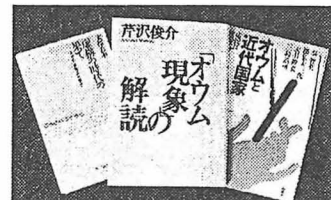
日本中を揺るがせたオウム真理教事件をめぐり、新発な論議が繰り返されてきている。地下鉄サリン事件から教団幹部の逮捕にいたる時期、風俗的な話題が世の関心を呼んだ。その狂騒が冷めた後、現代日本の精神状況を解説する知的な格闘が静かに始まっている。

これまで指摘されている通り、大沢氏はオウムの思



「オウム」生む社会を解読

戦後日本の精神構造と連関



オウムの場合は不幸が何もないという虚構が入信動機となっていた。サブカルチャーのパロディや空虚さの克服が現実の金銭定へと暴走していったのはなぜなのか。

それ自体はむき出しのロジックだが、そこに冷戦の崩壊や自壊本の流行に見る生の無意味化といった時代相を重ねていく。

評論家の芹沢俊介氏は「オウムの方冊をはじめ、日本の新しい宗教に注目してきた。近著『オウム現象の解読』(筑摩書房)の中で同氏はオウム真理教は突然変異ではなく、ニュースを持ち続けたという(南

想を終末イメージに彩られた七、八〇年代サブカルチャーのパロディと見る。例えば、教団施設にあった空気清浄器と人気アニメ「宇宙戦艦ヤマト」に出てくる放射能除去装置の名前が同じ「コスモクリーナー」だったといった点を確認する。過去の新興宗教では、貧困や病気が入信を促すことが多かったのに対し、オ

うまの理想は自己否定され、現実の否定、世界の破壊へとつながっていくというのである。

「心配をかけた」という形で働きかけをやるという要約し、やがて人間関係の不全をもたらした。その

風社刊『オウムと近代国家』。子供は親から「自由でいい」という指示とこれをしてはいけない」という禁止を同時に示されるという精神的分裂する。専門用語でいうダブルバインド状況がアメリカと日本の間にあり、オウムもまた、この戦後の精神構造の中にあり、大沢氏は指摘する。教団が極端な反米主義だったことは記憶に新しい。