

Title	11月の基研将来計画シンポジウムに出席して考えた事
Author(s)	川崎, 恭治
Citation	物性研究 (1991), 55(6): 646-648
Issue Date	1991-03-20
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2433/94483">http://hdl.handle.net/2433/94483</a>
Right	
Type	Departmental Bulletin Paper
Textversion	publisher

11月の基研将来計画シンポジウムに出席して考えた事をかいてみました。  
ご参考になればと思います。

九大 理 川崎恭治

1990年 11月

(1991年1月31日受理)

### (1) 研究所の魅力について

魅力ある研究所として2つのタイプが考えられる：(A) 往時のプリンストン型と(B) サンタバーバラITP型

往時のプリンストン型ではノーベル賞クラスの超一流の大物が複数名パーマネントな所員になっている事が魅力。しかし今の基研、或は我が国の実力でこれを実現する事が可能かと云う問題がある。一方、(B)のITP-SBは全く異なったconceptに基づいている。私はプリンストンは知らないがITP-SBは滞在経験があり大きな魅力を感じている。しかしこの魅力の原因はそこの所員が優れた研究をしているためではありません。ITPでProgramと呼ばれるワークショップ(普通半年続く)が最大の魅力の原因である。各プログラムは2~3名の世話人が居て世界中のその分野の第一線の研究者(20~30人位だったと思う)によびかける。各人は自分の都合に応じてProgramの開かれている間の或る時期、ITPに滞在する。人によって何ヵ月も居る場合や、2~3週間しか来ない時もある。しかしその期間中ITPには常にその分野の第一線の人かなりの数滞在しているので、そこにしばらく居れば、その中の何人かとはintimateな関係をもつ事ができ又自分の研究に新しい視野が開ける。これは我が国のように世界の研究者社会の中で孤立しがちな所では何ものにもかえがたい魅力である。

同じ事は基研等我が国を訪ねる外国人の立場に立っても云えるのではないか。仮に基研所員或はその研究に特別の魅力を感じないとしても国内外からのVisitorを組織的に上手に選べばITP的な魅力を基研にももたせる事が可能になる条件が整いつつあるのではないか。極端な事を云えば、現在の所員のポストの相当数をそのためのvisitorに使ってもよいとさえ思われる。又一旦基研が魅力ある研究所であるとの評価ができ上がれば自分の資金で来るvisitorも居ると思います。しかも彼らの業績もすべて基研のものになる…。このような計画の立案に外国人も入れてよい。因にITPではProgramについてのアイデアを我々のような外国の研究者にも求めている。又基研のProgramをITPのそれや、YKIS、湯川西の宮シンポジウム等とcoordinateさせてもよい。

基研はこれからどの様な concept で行こうとしているのか、この一番大事な問題についての徹底した議論が欠けているので私は基研の将来について今のままではどうにも考えようがないとの感じをもちました。

## (2) 任期制について

任期制が少なくとも部分的には存続すると仮定します。今の制度の最大の問題は任期制を守る事についての責任が甚だアイマイな事です。したがって結局の所任期が来た所員がすべての責任を一人で背負いこむ形になる。しかもそのうけとめ方は所員個人によって大きな開きがある。仲々行き先がなく真剣に悩まれ必ずしも満足のいかない部局へ移られた方々もいる。或る人はそれ程悩む風でもなく期限を大巾にこえて在職して、しかも余りおとがめがない。このようなシステムは破産しているとしか云い様がありません。そこで次の提案をしたい。任期の終わりに近づいた所員に1~2名の世話人をつける。世話人は必ずしも運営委員又は部員でなくともよいが、1名はその所員の業績を理解し、その所員の信頼を得ている人をえらぶ(所員に指名させてもよい)。そして転出の直接の責任は世話人(プラス所員?)が負う事を明確にする。世話人は必要に応じて転出努力の状況を運営委員会等で報告し、助言と援助を求める。又任期について或る程度の flexibility はなくてはならないがなし崩し的なアイマイさは許されない。極端な場合としてつぎの2つのケースが考えられる。①その所員がノーベル賞をとればそこで任期の話はストップする②思わしい業績がなく転出先があっても居座ろうとする時には世話人、運営委員会等が相当な強制力をもって転出をすすめる。実際にはこの中間の場合が多いので弾力的に運用できるのではないかと思います。この方法では所員の在任中の業績評価が入るので反対される方があるかもしれませんが。しかし考えてみると所員の採用の時には業績評価をしますので転出に際してもそうしていけない理由はないのではないのでしょうか。

尚、今回のシンポジウムやアンケート等で任期制を止めよとの意見がかなりありましたが私はこれには飽くまで反対です。任期のない所員は最小限にすべきです。例えば、所長、万人が認める超一流の研究者及び今回の統合で宇治に来られた方で現在のランクに留まる場合のみとすべきです。大世帯になって大変だと云われるなら所員プロパーのポストをへらしその分(1)で述べた客員ポストとして運用するか、外国人に開放すればよい。

## (3) 研究者の人事交流全般について

基研の任期制の問題についての御意見の中に、他大学の協力がないと任期制の実行が難しい、他大学の教官にも任期をつけよ、他大学で内部昇格を自粛す

べきである等々ありました。これらはすべて尤もで私も完全に同意します。又全国的な人事交流の必要性についても既に十分云われて来て居り、今又聞くとこわれたレコードを聞いているようです。似た様な議論は昔からあって、現実には何の進歩もないのは驚く程です。具体的な実行となると、現状は、甚だ情けない状態で、自分の周囲をみまわしても今後改善される見込みはありません。私見では、これらの議論には一つのエッセンシャルな点が表立ってとり上げられていないと思う。それは、人間は第零近似において、己れの利害で動く動物であると言う冷徹な事実です。即ち今のシステムでは目にみえる事に関して云えば、動いても得なことは何もないし場合によっては損をすることもある。いくらモラルを説いてみてもこれでは第零近似が間違っているのに高次補正を云々するようなもので無益な事は初めからわかっている。従って根本的な解決法は自明な事ですが今のシステムを、動く人は大巾に得をし、動かない人や内部昇格者は損をするようなシステムに改めていくしかない。これには各大学内の慣行とか制度上の問題とか組合とか色々な障害があるのは容易に想像できます。だから明日実現できるとは思わない。しかし全国の人事交流が大きな助けになる基研のような所で先ず議論をスタートできないかと思う。10年後、20年後或は50年後にでも実現できれば大変な事ではないか。私は、もうこの辺でこわれたレコードを鳴らすのを止めて、冷たい現実にもっと目をむけ実効ある具体策の研究を始めてほしいと思います。私は今回のシンポジウムの昼休みの間に、科研費の審査では動いた人が有利になるような工夫が既になされていると聞きました。これが可能なら各部局から出ている概算要求の査定にその部局のそれまでの人事交流の実績を考慮することもできる筈。次元の低い話だと云われるのは承知していますが、今は次元の高さが問題ではないと思います。議論をして次には具体的にどんな方法があるかと云われると困るのですが、文部省にコネのある人はそれを通じて働きかけるとか部局長会議で重要議題として恒常的にとり上げてもらうとかしか思いつきません。他にもっとよい知恵をお持ちの方が居られるのではないか。何れにしても問題が大きいので腰をすえて気長にとりくむしかない。更に小さな事ですが各大学の名誉教授になるための在職年数の制限とか永年勤続者の表彰とか、人事交流を大切に思う者の神経を逆なでするような慣行は教官に関する限り廃止できればと思う。