

第2章

新しい理研科学者会議と「主任研究員制度」

1922（大正11）年、財団法人理化学研究所の大河内正敏第3代所長は、主任研究員制度をスタートさせた。「理研といえば主任研究員」という定評ができたのは、そこから「科学者の自由な楽園」や「理研精神」が育まれてきたからに違いない。ところが不思議なことに、この主任研究員は職名・職階としては明文化されていたが、人事制度としては、約1世紀の間（正確には91年間）、明文化されてこなかった。あるいは、明文化しなかったからこそ、理研100年の歴史の中で、見えない礎石のような働きを果たしてきたのかもしれない。

21世紀の理研は、主任研究員研究室群（ILs）と、予算人員においてそれをはるかにしのぐ戦略センター群や基盤センター群とから成り立っている。少数の定年制職員と多数の任期制職員とが混在する複合組織である。このいわば水と油を両立・融合させるために、理研の人々はさまざまな試行と努力を重ねてきた。2013（平成25）年に明文化された新しい主任研究員制度と新しい科学者会議は、一つの答えである。しかしその制度もなお揺れ動いており、歴史として語るにはまだ時間がかかるだろう。

第1節 新しい科学者会議

91年後に明文化された主任研究員

2013（平成25）年4月の第3次中期計画の開始に伴って、新しい研究システムがスタートした。つまり、主任研究員会議（主任会）の機能（2010年以降基幹研究所の研究企画委員会へ移っていたものも含む）に、理事長の諮問機関であった「理研科学者会議」（2005-2013年）の機能が加わった、新たな「理研科学者会議」が誕生したのである。

名称こそ、前章の第5節で述べた「理研科学者会議」を引き継いだものの、今回の組織は単なる諮問機関ではなく、中央研究所設立以前の主任会が担っていた機能を有する別物の新しい組織である（当初は、「コアPI会議」という名称案も検討されていた）。理念的には、この新たな会議体は必要の際には理事とも対峙可能な自律的組織として設計され、理事会とも適度な緊張感を持って運営されることが期待された。さらに、組織構成は、旧科学者会議とも従来の主任会とも異なっている。

ここで確認しておきたい点は、主任研究員の制度は大河内所長以来の伝統があるものの、それは規程によって裏打ちされていたのではなく、「精神」として受け継がれてきたという点である。つまり、主任会はもともと、理事会に認められ規則として明文化された組織ではなかったのである（**88年史** 第III編第7章参照）。

今回、「コアPI制度」の導入により、主任研究員を「理研の総合力を発揮させるための中核」と再定義し、「主任研究員制度設置規程」を制定することで、センターも含めた全理研に拡がる形で主任研究員制度が初めて明文化されたのである。

新しい主任研究員、新しい科学者会議

この主任研究員制度では、主任研究員は、「特に優れた研究業績、高い研究指導力および科学者としての見識を有し、今後とも卓越した成果を出すことが期待される者」（コアPI）であり、科学者会議の推薦により理事長が任命し、新たに選ばれる主任研究員は、科学者会議議員を兼務する。

コアPIは、従来型の定年制の主任研究員およびセンターの任期制グループディレクターから選考された。このため、過渡期の現象として、既存の主任研究員については、科学者会議議員とそうでない主任研究員とが混在することになったが、最終的には主任研究員＝科学者会議議員（＝コアPI）となることが想定されていた。

センターのグループディレクターが主任研究員に選出された場合、その人件費は本部が負担し、所属するセンターの時限とは関係なく理研での研究継続が約束され、必要に応じてセンターを離れて理事長直下において研究室を運営することもできる。

主任研究員は組織の改編とは関係なく、長期的な視野に立って理研が推進すべき研究分野を担当するのが原則であるから、主任研究員の選考にあたっては、まず分野選定が重視される（これに対し、准主任研究員の選考は、人物本位が原則であった）。ただし、ひとたび主任研究員に選ばれたら、それから先は、具体的に何をどのように研究するかに関して絶対的な裁量権が与えられる。この高い自律性は、第3章で述べる研究予算の制度とも連動している。さらに、主任研究員研究室は「一代限り」である。主任研究員が理研を去る際には、研究室を「更地」にして理研に返すことが原則である。これは、後継の主任研究員の自律性を損なわないためであり、分野選定に縛りを与えないことによって多様性を確保するためでもある。

主任研究員をセンターも含めて全理研に配置することによって、理研全体のコアとなる研究分野のバランスをとることが可能となる。したがって、主任研究員の選考を通して、偏りを避けかつその時代に合うように調整できる分野選定の仕組みを目指したのであった（ただし、スタート時点では、当時の状況を反映して、生物・医科学系が半数近くを占め、工学系が少数という、総合研究所としては決してバランスのとれたものではなかった）。

また、主任研究員は、中間レビュー（7年ごとに国内外の外部評価委員による）と最終レビュー（中途退職あるいはその年度に58歳に達する主任研究員が対象。国内の外部評価委員と所内委員による）で評価される。主任研究員は、定年制職員もしくは60歳まで更新可能な任期制職員として雇用されるが、特に優れた成果を上げ60歳を越えてもなお職務を果たし続けることが適当であると認められた場合は、（任期制PIとして）65歳まで契約を更新することができる。新

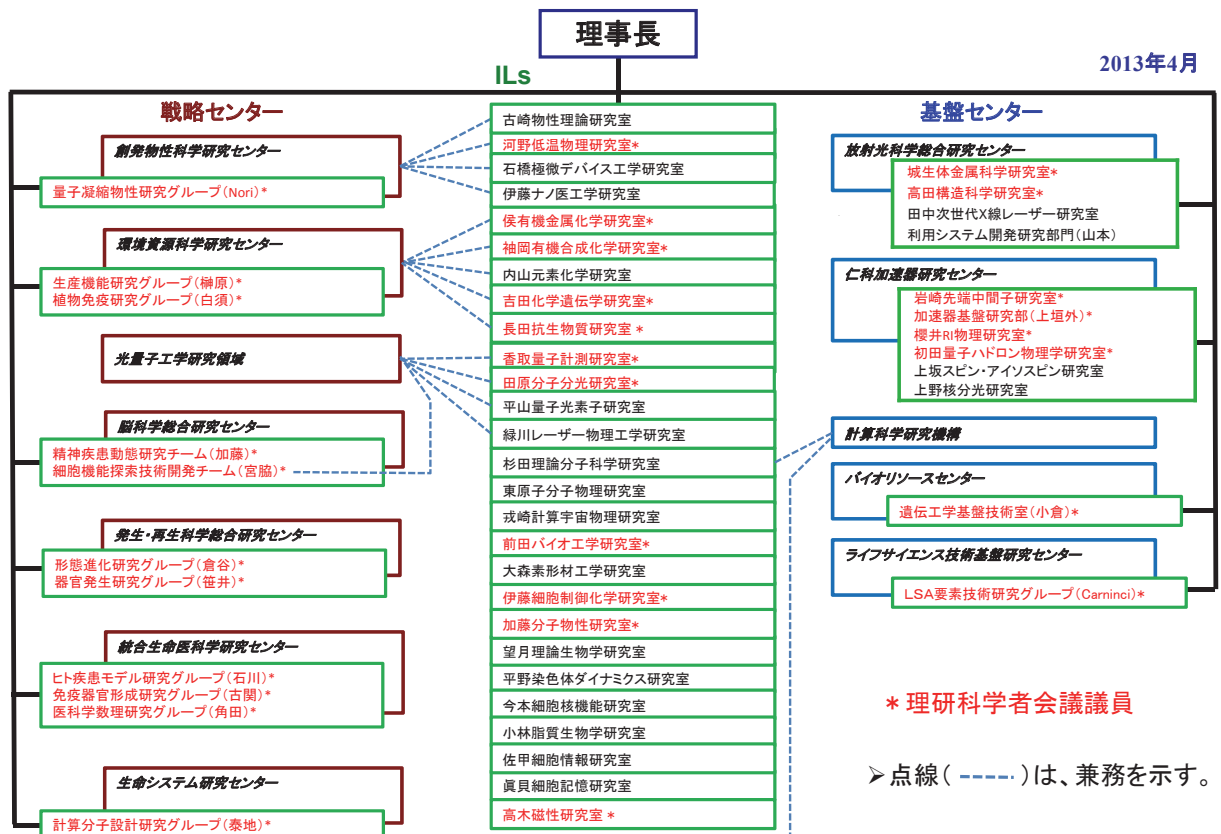


図1 新しい理研科学者会議発足当初の主任研究員の研究室配置

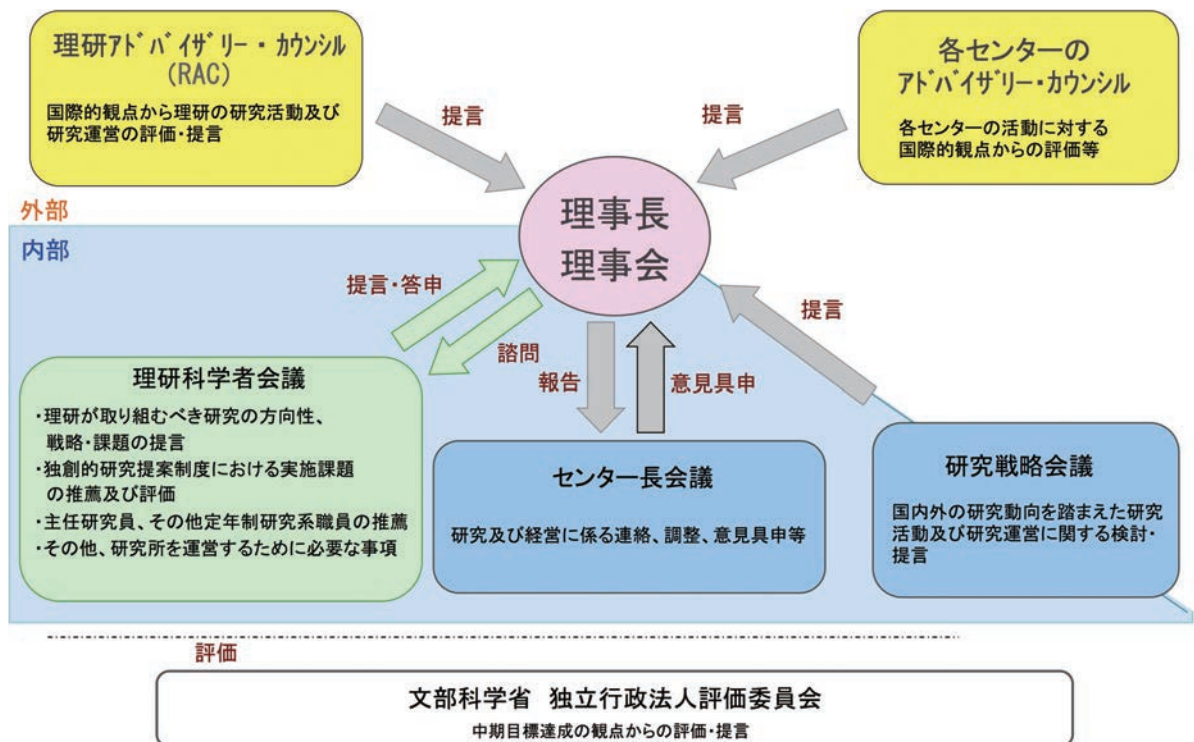


図2 第3期中期計画における理事長への助言と提言の仕組み

着の主任研究員は、3名までの定年制研究員または技師の採用ができ、その人件費は原則本部負担である。主任研究員の研究費については、第3章で述べる。

初代の科学者会議議員は、コアPI制度等作業部会から上がった候補者をもとに、第3期中期計画検討委員会コアPI推薦作業部会（部会長：川合眞紀研究担当理事）での審査を経て、戦略センターの任期制グループディレクター11名を含む30名が選出された（図1）。主任研究員は、取り組むべき研究課題を自ら開拓し実施するという自律的な立場に本来あるが、図1に見られるように、例えば、ILsの主任研究員がセンターを兼務して、センター長の下でセンターのミッション達成に貢献することを可能としている。

議長は、科学者会議の推薦を受けて理事長が指名することになるが、初代の議長については、特例として、科学者会議発足準備会（2013年3月）において議長の緑川克美から加藤礼三主任研究員が推薦され、全会一致で承認された後、理事長から指名を受けた。

図2に、第3期中期計画における理事長への助言と提言の仕組みにおける科学者会議の位置付けを示す。

新しい科学者会議の任務

この新しい科学者会議は、設立当初、年6回の本会議（議長と2名の副議長とからなる議長団によって進行）と月1回の運営委員会（議長団と6名の運営委員）を中心に運営された。予算に関しては研究課題部会（当初は、独創的研究部会）、人事案件は研究人事部会（当初は、主任研究員等推薦部会）で議論され、運営委員会は、それらも含め全体的な調整・議論を行った。実際、本会議の報告・議題は全て運営委員会を経由した。また、予算と人事に関する案件については、定期的に研究戦略会議で報告を行った。

研究人事部会の下には、研究員・技師作業部会、准主任作業部会、専任研究員・技師作業部会を置き、人事選考などの実務作業を行った。また、理事長諮問への対応など、必要に応じて、アドホックなワーキンググループ（WG）を設置した。部会・作業部会・WGのメンバーには、科学者会議議員以外の研究者も加わった（ただし、研究人事部会は議員と上席研究員のみから構成）。さらに、毎月、議長団と研究担当理事との定期的な打ち合わせが行われた。

発足当初、科学者会議が取り扱った具体的事項には、まずは次のようなルーチンなものがある。

1. 新規採用の定年制研究員・技師の選考、推薦
2. 准主任研究員の選考、推薦
3. 主任研究員・上席研究員の最終レビュー
4. 専任研究員・技師への昇任審査
5. 定年制研究員・技師の研究室移籍（研究系定年制職員枠運用の監視）
6. 新領域開拓課題および卓越個人知課題の選考、推薦、評価
7. ILsの運営

一方で、中・長期的視点からは、次のような課題を遂行した。

1. 研究系定年制職員に関する人事制度の検討
2. 主任研究員の採用に関わる研究分野検討、公募・選考、推薦
3. 研究スペースに関する基本的考え方の検討

理事長からの諮問への対応

理事長からの諮問については、以下に示すとおりである。

- 第1号. 次期スーパーコンピュータについて（2013年度）
- 第2号. 理研における科学者の行動規範について（2013年度）
- 第3号. 研究者の60歳越えの雇用について（2013年度）
- 第4号. Leading Institutionとしての理研の取り組みについて（2014年度）
- 第5号. 研究に従事する者の評価方法について（2017年度）

第1号-第4号は野依良治理事長から、第5号は松本紘理事長からの諮問である。

行動規範を制定

第2号. 行動規範については、2013年6月末に「理研における科学者の行動規範」WG（取りまとめ役：上垣外修一）を設置して、(1)社会との関わり、(2)研究不正の防止、(3)人権の尊重と人材育成、に重点を置いて議論を行った。また、研究者だけではなく、理研に働く全ての役職員を配慮した。その結果、以下の5項目からなる行動規範を提案した。

- 1) 私たちは、普遍的な知を新たに見出し、育むことを通じて、未来に生きる人々の健康で安全な暮らしの実現と、社会の持続的な発展に貢献する。
- 2) 私たちは、自律的に研究を行う権利とともに、専門家として社会の負託に応える義務を持ち、事業活動を社会に対して説明する責任を負う。
- 3) 私たちは、事業活動が社会からの信認の上に成り立つことを自覚し、注意深い判断のもとで、公正にかつ倫理に則って事業活動を行う。
- 4) 私たちは、互いの人格と人権を尊重し、将来にわたり地球社会を共に担う責任を負う。
- 5) 私たちは、法令と所内規定を遵守する。

この行動規範は、科学に携わる者ならば誰でもが十分に納得し自然の振舞いとなるように体得すべきものであり、また時代の社会観念を強く反映したものである。その意味で、各項目は、王道であり奇をてらったものではないが、もし100年前に行動規範が作られたとしても、全く同じものになったとは思えない。科学者会議の提案は、その後、事務部門とのやり取りなどを経て、最終的に、理研の正式な行動規範となった。そして、理研コンプライアンス本部から、英訳版とともに、常時携帯すべく、IDカードホルダーに収納できるサイズで、全構成員に配布されている。

第2節 STAP論文問題と科学者会議

混乱の中で学んだもの

2014（平成26）年1月に、神戸の発生・再生科学総合研究センター（CDB）を中心とする研究グループが、動物（哺乳類）の分化した細胞が、単純な外的刺激を与えるだけで、初期化されて多様な種類の細胞に分化する能力を獲得する（刺激惹起性多能性獲得細胞：STAP細胞）という画期的な実験結果を発表した。しかし、発表直後から論文不正が指摘され、最終的には論文撤回に至り、約1年間にわたって科学コミュニティのみならず、一般社会の耳目を集めることとなった。このSTAP論文問題は、CDBの「解体的出直し」にとどまらず、理研全体の組織運営の抜本的な改革を迫り、科学者会議にも、直接的・間接的に深刻な影響を与えることになった。

この論文不正問題は、ネット社会の動きに大きく影響されたことが一つの特徴であったが、論文不正における責任の所在（研究者個人か研究機関か）、法律用語と日常用語との違い、研究成果の広報のあり方、情報公開の重要性とそれを適切なタイミングと内容で行うことの難しさ、再現性の有無と論文不正の違い、生物実験における再現性の難しさ、検証実験の是非など、さまざまな問題をわれわれに投げかけた。

例えば、規程にあった「悪意」という言葉の法律的な意味が「ある事実について知っていたか」であるということは、何が論文不正行為であるかを理解する上で本質的に重要であった。

他方、「STAP細胞があるのか、ないのか（再現性の有無）」という純粋に科学の問題と「論文作成の段階で不正があったのか（不正の有無）」という研究倫理の問題との違いについて、理解があいまいであったことが不幸な混乱を招いた。たとえSTAP細胞が本当にあったとしても、論文に不正があれば研究者として失格である、というのが現代の一般研究者の倫理観である。この場合、再現性があっても不正はある。そして、不正の責任を負うのは、研究者である。

さらに、学術論文に書かれたことは、それが公表された時点においてはあくまでも「その研究グループの主張」である、と研究者は認識している。記載された結論が学術的真理に育つためには、独立な研究グループによる検証を必要とする。通常、このプロセスでは、たとえ再現性がなくとも不正はない。つまり、不十分な実験条件・方法や実験結果の誤った解釈などが指摘・訂正されることは、科学の進歩の過程で、常に起こっていることである。STAP論文問題について言えば、再現性がなくて不正があった。もちろん最悪の組み合わせである。

問題の発端は理研の一センターでの出来事であったが、科学コミュニティや一般社会の批判の標的は「理研」であった。そのため、全ての部署において研究者は、問題の真相解明を求め、信頼を回復し今後も理研の研究者としての誇りを持って研究を続けていくには何が必要であるかを真剣に考えた。科学者会議は、研究員会議と合同で所内説明会を開催した。その第1回（2014年4月14日）は、

全理研17カ所をオンライン中継で結び、977名が参加した。

さらに、「研究不正再発防止のための改革委員会」（岸輝雄委員長）の提言を受けて、「研究不正再発防止をはじめとする高い規範の再生のためのアクションプラン」（2014年8月26日）を策定するにあたって、科学者会議は、研究不正再発防止改革推進本部からの要請を受け、研究不正防止WG（取りまとめ役：上垣外修一）を設置して集中的に議論し、研究不正を防止する具体的な仕組みをアクションプランに反映させた。

また、理研の研究者はかくあるべきといった決意表明（矜持）を書いて欲しいとの野依理事長の要請を受け、アクションプランの冒頭に、議長名で以下の「理化学研究所の新たな出発に際して」を掲載した。

理化学研究所の新たな出発に際して

理研科学者会議議長

加藤礼三

私たちは、伝統ある自然科学の総合研究所である理化学研究所の研究者であり、それを誇りとするものである。私たちは、自然と向き合ってその奥に潜む真理を探究するものである。私たちは、持続可能な社会の実現に向けて基盤となる技術を開発するものである。私たちは、専門家として社会からの負託を受け、国民の幸福に貢献する責任を持つものである。

以上に鑑み、私たちは全ての面において真摯でなければならない。自然からのメッセージを得るためには細心の注意を払い、その経過と結果を正確に記録し大切に保管しなければならない。実験事実と虚心坦懐に向き合うことを旨とし、必要とあれば仮説を棄てる勇気と柔軟さを持たなければならない。開かれた議論は真理を明らかにするための舞台であり、そこにおいては、私たちは平等であり率直でなければならない。論文は、研究者にとって自らの研究活動の結実であり、私たちは、論文に自らの魂を込め、その内容に関わる責任を共著者と共有しなければならない。私たちは真理を探究する研究者として、先人の仕事を尊重しなければならない。研究の成果は、誇張することなく正確に社会へ説明しなければならない。

未知なる自然に向き合う私たちの知識と技術は不完全である。それ故に、私たちは上記のとおり真摯に最善を尽くさなければならない。同時に、専門家として「知りながら害をなす⁺」ことは、社会に対する背信である。私たちは不正を決して許さない。私たちは、不正を生む環境を無くす努力を続けなければならない。不正の芽が育たない、開かれた研究現場を作り上げ維持しなければならない。私たちは、不正の指摘に真摯に対応し、不正と戦う人を孤立させてはならない。

上記を約束できない研究者は、理化学研究所で研究を行う資格は無い。

以上、自律した研究者として、社会からの負託を受けた研究者として、理

化学研究所の新たな出発に際しての決意を表明する。

†ヒポクラテスの誓いより；ピーター・ドラッカーによる引用

STAP論文問題は、喧しいほどの議論を惹き起こしたが、落ち着きを取り戻した現時点（2017年）でも、論文不正の報告は残念ながら国内外で後を絶たない。大切なことは、この問題を一過性のものとせず、一見ありきたりに見えても、研究に携わる者が遵守すべきことを今後も誠実に継続して実行することである。これを実現させるためには、開かれた研究室運営と公正な評価が、管理や監視よりはるかに本質的である。そして、その根底にあるべきものは、地位・名声・予算などではなく、自然の奥に潜む真理を探究する喜びであり、社会への貢献である。STAP論文問題の記述を終えるにあたり、科学者会議議員笹井芳樹を失ったことは一大痛恨事であったことを記し、深い哀悼の意を表したい。

第3節 科学者会議の責務

労働契約法改正への緊急提言（2015年3月）

人事制度に関わる種々の案件は、科学者会議にとって最重要課題であった。特に、2014（平成26）年11月から諮問第4号を検討している過程で、労働契約法の改正が、理研に喫緊の課題を突きつけていることが明らかとなった。

2014年度末当時、理研では、研究系職員のおよそ9割、2500人程度が任期制研究系職員（管理職とアシスタントを含む）であり、その内のおよそ2100人が管理職でない任期制研究系職員（研究員ならびに技師）であった。一方、無期労働契約への転換を盛り込んだ労働契約法の改正、さらに研究開発力強化法の改正に伴い、契約年数が研究員・技師で10年、アシスタントで5年を超える任期制職員については、無期労働契約に転換する権利が認められることになった。契約年数の積算は2013年4月から始まっていた。

研究人事部会長であった岩崎雅彦が任期制研究系職員の人員プロフィールの解析を行ったところ、理研に在籍する任期制研究系職員の在職年数分布は、予想とはかけ離れたプロフィールであることが明らかとなった。

早急な対策が必要な厳しい状況であった。また、科学者会議全体としての意見をまとめる時間的余裕はなかった。そこで、科学者会議議長と研究人事部会長との連名で、2015年3月に、理事会、センター長、推進室長に対して「改正労働契約法の下での人事制度に関する緊急提言」を行った。ほどなくして無期雇用職員の制度設計に関する真剣かつ具体的な検討が、理研全体で始まったが、この緊急提言がそのトリガーになったことは間違いない。

研究者の自律が理研を支え続ける

新しい科学者会議は、理研内の多様な部局（ILs、基盤センター、戦略センター）に所属する研究管理職が、同じテーブルに着いて認識を共有しながら理研全体に関する実質的な議論を行い、ボトムアップ的に行動することを可能にした。同様な試みは、それ以前にも何度か行われたが、今回の制度が決定的に違うところは、科学者会議が人事や予算などに直接関与できた点にある。つまり、理研全体を動かすためには、全理研的なメンバーから構成された組織が、自らの考えを反映させるための現実的手段を何らかの形で持ち、自らの提言・活動が自らの研究生活にもフィードバックされるような仕組みが必要である。その意味で、第3期中期計画において全理研に拡がる形で明文化された主任研究員制度は画期的であり、立ち上げ期の諸問題を乗り切って定常状態へと移行することが期待された。

しかし、2015年の理事長交替以降の理研の組織改革は、科学者会議そして主任研究員制度にも及ぶこととなった。その経緯については2017年の段階ではなお進行中であり、「歴史」として語るにはもう少し時の経過を待たなければならない。ただ、強調しておかなければならないのは、「全理研」の観点から理研のことを考え、ボトムアップ的に行動する研究者の自律的組織が理研をこれまで支え、今後も支え続けなくてはならないということである。



熱海会の記憶

皆様は「熱海会」と呼ばれる集まりをご存知だろうか。年に一度、熱海の温泉（熱海というのは象徴的な意味であり、実際はどこでも良い）に集まり、自費で夜を徹して飲み明かし、語り合う会である。当初は主任研究員の集まりであったが、今では、理事長や理事、事務職員、センターの研究者にまでひろがり、「理研と研究をこよなく愛する者たち」が熱く語り合う会になっている。いわゆる懇親会なのであるが、各学術分野を支える個性のかたまりのような面々が飲み明かす会である。無事に終わろうはずがない。議論がエキサイトして、最後は組んず解れつ、そのまま某旅館の障子を突き破って始末書を書いたなどという話には事欠かない。

元々は、田原昭先生（有機化学）、難波進先生（半導体工学）、鈴木三郎先生（抗生物質）、岡本耕輔先生（核融合）、上坪宏道先生（サイクロトロン）らが集まって1970年頃に熱海の温泉で始めた会らしい。それが発展して今の熱海会となった。当時は、各種の賞の受賞者にその得た賞金の一部を拠出してもらうこともあったそうである。幹事資料として正式な記録が残っているのは1987年の第17回からであるが、残された写真や会計記録からは、懇親会という枠をはるかに超えた、圧倒的なバイタリティーが伝わってくる。

熱海会の変遷を調べるために、諸先輩方にインタビューさせていただく機会があった。上坪先生にお伺いした折には、しみじみと、「よく飲んだねー」「飲んで語るんだよ」という二言を何度も繰り返された。それが会の設立趣旨を端的に表しているのだと実感したのは、自らが熱海会に参加した時のことであった。その上坪先生も含め、初期メンバーの多くがすでに鬼籍に入られた。武勇伝の数々が真偽不詳のまま、歴史として刻まれることになったのは、返す返すも残念である。

諸先輩方のインタビューでは、このコラムでは恐ろしくて書けないことも、いろいろと聞かせていただいた。世の中のバブルがはじけた時期に、熱海会が時代相応の会となったことも、残されたデータの分析から明らかである。平成8年には熱海という縛りが解け自由になった [伊香保温泉、幹事：桜井成先生（植物生活環制御）、矢野安重先生（サイクロトロン)]。2000年代に入ると、「白い熱海会」（いわゆるスキー合宿）というのも派生した。しかしどんなに時代が変わろうと、世相が移ろおうとも、当時も今も、理研と研究をこよなく愛する者たちにより、理研と研究の行く末が、深く熱く語られ続けていることに変わりはない。その意味でも「熱海会」は、理化学研究所の歴史そのものである。

理研は時代に沿って、姿かたちを変えつつある。熱海会は、理研100年の魂を受け継ぐものとして、この先、姿かたちを変えたとしても、次の100年、さらに200年、未長く受け継がれて欲しいと心から願っている。



2007年度熱海会（六日町温泉）にて