

分子研は一日にして成らず

名古屋大学大学院理学研究科教授 岡本 祐幸
(前 理論分子科学研究系分子基礎理論第一研究部門 助教授)

私が奈良女子大学理学部物理学の助教授から、岡崎国立共同研究機構分子科学研究所理論研究系(現自然科学研究機構分子科学研究所理論分子科学研究系)分子基礎理論第一研究部門の助教授に転任したのは、1995年4月である。それから2005年4月に現在の名古屋大学大学院理学研究科物質理学専攻(物理系)に転任するまでの間、岡崎に滞在した。実を言うと、私は1995年1月に面接を受けに分子研を訪れるまで、岡崎に一度も来たことが無かった。それ以前から分子研の計算機センターのスーパーコンピュータを利用してはいたが、研究会などで来たこともなく、私と分子研との関係は計算機利用を通じてしかなかった訳である。そもそも私は、奈良女子大学では素粒子理論の研究室に所属していたこともあり、タンパク質の折り畳みシミュレーションはやっていたものの、分子科学関係の学会や研究会に出ていなかったの、面接の時にいらっしゃった人事委員の先生方のどなたとも面識もなかった次第である。更には、1993年に出したマルチカノニカル法の論文はあったものの、タンパク質のシミュレーションの分野において、私は国際的には勿論のこと、国内でもほとんど知られていない状態であった。このように、他分野から応募してきた海のものと山のものとも分からないような私を採用して下さった分子研の人事委員会の勇断に敬意を表すとともに、この場を借りて感謝したい。

私の10年間の分子研在職中、研究面では、優秀な助手、技官、ポストドク、総研大生や所内外の共同研究者などに恵まれて、上の面接の時に広げた大風呂敷のある程度の部分は達成できたと自負してい

る。それでは、上で述べた感謝の気持ちを反映して、何か分子研に恩返しできたかと、この文章を書くに当たって改めて考えるに、以下の事が思い当たった。

まず、生協を作ることに貢献したことである。そもそも、岡崎機構の生協は、私のポストドクをしていた、西川武志君(現在、産総研・グリッド研究センター研究員)がある飲み会で、「岡崎機構に書籍部のある生協を作りたい」と言い出したことから始まった。私は、「ポストドクのような短期の職を持ちながら、そんな研究と関係ないことをやっていると大丈夫か?」とすぐには賛成しなかったが、隣にいた、理論研究系の平田文男教授が「それはすばらしい。ぜひ作りましょう。」と言ったので、一気に盛り上がり、私も「岡崎機構構成員の福利厚生に大いに役立つことなので、次の職のことに自分で責任を持てるならやって良い。」と答えた。その後すぐ、平田教授を発起人代表として機構全体に運動が広がった。そして、西川君が「生協の作り方」をいろいろと調べてきて、本当に入念に計画をたて、2年近くかけて開店を実現してしまった次第である(文献1参照)。西川君の滅私奉公的献身には本当に驚嘆した。何分、西川君は、開店一ヶ月後には、産総研に転任したのだから……。勿論、私達も研究室を上げて発起人となって西川君をサポートした訳で、積極的に貢献はしたと思っている。

私の分子研への恩返しのもう一つは、分子研が化学と物理学の分野で論文の一報当たりの平均被引用数が全国第一位であることを「発見」したことである(文献2、3)。(その後のデータについては文献4~6を参照されたい)。これは、もともと伊藤



光男元所長が文献7を元に、分子研の紹介の挨拶の時などに良く話されていたことなので、その後の新しいデータを発見したと言い直すべきかも知れない。私は一研究者として、個人的には、文献2でKen Wilsonの例を挙げて述べたように、このような数値だけに基づく評価の危険性を警告したいと思っているが、分子研の宣伝には大いになると思って、敢えて発表した次第である。

文献2や3を書いたことがきっかけになって、「それでは、なぜ、分子研が研究活動で全国一位になることができ、そしてその地位を長く保ってこられたのか？」という問いが私の関心事となった。文献2や3でも詳しく述べたように、私の結論は、分子研の厳しい人事政策（「分子研方式」）のおかげだということである。分子研方式の主旨は、公募で幅広く人材を発掘して、その中からベストの人材を選ぶこと、教官の内部昇進の禁止、教授と助教授を独立の研究室として扱う、などである。形式だけの公募なら多くの大学も採用しているが、未だに実情は、研究業績を重視するというよりも、（弟子や先輩後輩なり、当該分野の「ボス」達が選んだ人なり）当該分野の人事委員が良く知っている人または「無難で安心できる人」を採用する人が多いのではないかと（よって、私のように他の分野から参入しようという人は、まず採用されないのである）。国内では、分子研ほど教官採用人事を真剣にやっているところはないかも知れない（海外の一流大学では当然のこととして行われていることなのであるが……）。それぞれの候補者について、（数値化された評価材料およびそうでないもの両方において）できるだけ多

くの情報を集め、その中から本質をついている情報が何かを取捨選択して見極めるのが、人事委員会の眼力の発揮しどころではないだろうか。

上述の私の「なぜ分子研なのか」という問いは、最近、塩野七生の「ローマ人の物語：ローマは一日にして成らず」という本で、塩野が議論している、「なぜローマだけが繁栄したのか」という問い（文献8）と似ていることに気づいた。塩野は「古代ローマのまわりには、当時、ギリシア人、ケルト人（ガリア人）、ゲルマン人、エトルリア人、カルタゴ人などの強力なライバルがいたが、なぜ、ローマ人だけが一大文明圏を築き上げ、それを長期にわたって維持することができたのか」、ということテーマにして本を書いた。塩野は言う。「興隆の因は当事者たちが作りあげたシステムにあると考える。なぜなら、人間の気分ほど動揺しやすいものはなく、気分を一新してくださいなどと説いても、なかなか全員で一新できるものではない。一新するには、一新せざるをえないようにする、つまりシステム化してしまうしかないと思うからである。」塩野は古代ローマ時代の同時代か、それに近い時代に書かれた史書の3人の著者の、ローマ興隆の要因についての考えを次のようにまとめる（文献8）。

1. ハリカルナッソスのディオニッソスは、宗教についてのローマ人の考え方にあった、とする。ローマの宗教には、狂信的傾向がまったくなく、それゆえに他の民族とも、対立関係よりも内包関係に進みやすかったからだろう。他の宗教を認めるとすることは、他の民族の存立を認めるということである。

2. ポリビウスは、ローマ独自の政治システムの確立にあった、と考える。王政、貴族政、民主政という、それぞれが共同体の一部の利益を代表しがちな政体に固執せず、王政の利点は執政官制度によって、貴族政の利点は元老院制度によって、民主政の良いところは市民集会によって活用するという、ローマ共和政独自の政治システムに、興隆の因があったとしたのであった。
3. プルタルコスは、敗者でさえも自分たちと同化する彼らの生き方をおいて他にない、と明言している。ローマでは、どこに生まれようと問題にならず、ローマ市民権の有無だけが問われたが、(中略)ある時期までは、ローマに住むだけで市民権を取得できたのである。

塩野は続ける。「これら三人の史家の指摘は、私には三人とも正しいと思われる。それどころか、ローマの興隆の要因を求めるならば、この三点全部であると思うのだ。(中略)ディオニッソスのあげた宗教、ポリビウスの指摘した政治システム、プルタルコスの言う他民族同化の性向はいずれも、古代では異例であったというしかないローマ人の開放的な性向を反映していることでは共通するからである。(中略)ローマ人の真のアイデンティティを求めるとすれば、それはこの開放性ではなかったか。(中略)古代ローマ人が後世の人々に遺した真の遺産とは、広大な帝国でもなく、二千年経ってもまだ立っている遺跡でもなく、宗教が異なろうと人種や肌の色がちがおうと同化してしまった、彼らの開放性ではなかったか。」

これらのことは、そのまま分子研についても言えるように思う。1. における宗教とは、分子科学という物理と化学の境界領域に対して物理的にアプローチすべきか、化学的にアプローチすべきかというような、学問に対する信念に対応する。また、3. における人種の違いとは、物理学出身か化学出身かの違いととれる。分子研は更に生物学も含むこれら分野の違いを内包し、分子科学という一つの学問に同化しているのである。結局、分子研の興隆の因も開放性にあると言えるかもしれない。さらに、2. における政治システムとは、勿論、分子研の人事政策(分子研方式)ととれる。しっかりした人事システムをもたずに、人事委員それぞれの個人的見解に任せてしまっただけでは、誰が人事委員になるかに大きく影響されてしまう。ベストな人材を確保し続けるには、私情が挟まれるのを極力さけるために、システム化してしまうしかない訳で分子研方式は最良の人事システムと言える。そのうち、公正な公募による採用人事、教授と助教授を独立にすること、内部昇進禁止の3点が特に重要である。最近では多くの大学や研究所で、人事の流動性を高めるために、内部昇進禁止に代わるものとして、任期制を導入しているが、内部昇進禁止と任期制とでは大きな違いがある。文献3でも詳しく述べたように、任期制は、職を非常に不安定なものにするわけであり、論文が少ないと転任先を見つけるのに不利であるから、質は二の次にして、論文を数多く書くことに重点が置かれてしまう。そして、安全のために、これまで論文を書いてきた研究からの飛躍を難しくしてしまう。すなわち、成功するかどうか分からないような、思



い切った野心的な難しい問題に新たに取り組むことを大きく阻害してしまうのである。よって、任期制はぜひとも避けなければならないと考える。任期制からは、創造性の高い研究は生まれにくいのである。更には、任期制をとらぬに関わらず、内部昇進を制度上許すと、当事者にとっては、昇進をさせてもらうために、上の教授の「機嫌を気にする」ようなことになるか、または、昇進の可否を決定する教授側にとっては、路頭に迷うようなことはできないと、安易な昇進を結局は許してしまうことになりかねないのである。それよりは、最初からそのような期待をお互いにもたないように、内部昇進禁止としてシステム化してしまうのが、私情が入る余地がなく、すっきりしているのである。しかし、内部昇進禁止の制度がうまく機能するためには、上でも述べたように、教官採用人事をよほど真剣にやって、応募者の中から常にベストな人材（優れた研究業績を上げ、将来転出できる可能性が最も高い人材）を採用するようにすることが必要条件となる。

以上より、私はこれからも分子研の繁栄は長く続くと信じている。これからは外からエールを送りたい。そして、国立大学の法人化により大きく揺らいでいる我が国の基礎研究の基盤を守り、研究活動のレベルを更に上げていくためには、分子研の厳しい人事政策を日本中に広めることが重要だと信じる。しかし、分子研のOB・OGが全国の大学に幅広く職を得ているのに対し、分子研方式がほとんど採用されていないのが現状である（OB・OGを中心に分子研方式を宣伝し、広めていく必要があるのではないか）。こういう状態で、いきなり、全国一斉という

ことになれば、混乱も生じるであろうから、まずは、21世紀COE（旧トップ30）に選ばれる（または、それを狙っている）ような所ぐらいから、分子研方式を導入してはどうであろうか。特に、人材を放出しても、新たに優秀な人材がたくさん応募してくるという自信がある研究機関は今すぐにでもこのシステムを採用すべきであろう。

最後に、伊藤光男元所長、茅幸二前所長、中村宏樹所長を初め、分子研の皆さんには大変お世話になった。この場を借りてお礼申し上げたい。本当に有り難うございました。

参考文献

- 1) 平田文男：分子研レターズ 45 (2002) p. 25.
- 2) 岡本祐幸：分子研レターズ 44 (2001) pp. 27-29.
- 3) 分子研レポート 2001, pp. 62-66.
- 4) 分子研レポート 2002, pp. 74-77.
- 5) 分子研レポート 2003, pp. 76-78.
- 6) 分子研レポート 2004, pp. 86-89.
- 7) A. Anderson et al., in "Science in Japan," SCIENCE 258 (1992) p. 561.
- 8) 塩野七生：「ローマ人の物語：ローマは一日にして成らず」（下）（新潮文庫，2002）pp. 198-209.

なお、文献1～6については、次のホームページからPDFファイルをダウンロードできる。

<http://www.ims.ac.jp/publications/indexj.html>