2020.12.10

わたしの霊長類研究所

小嶋祥三

わたしは早稲田大学の博士課程の途中で、京都大学・霊長類研究所（以下、霊長研）の心理研究部門の助手に採用された。1972 年のことである。わたしは霊長類研究所で、研究者として成長させてもらったと思っている。当時の研究所には若手の研究者にとって、好ましい面があったのだろう。その運営方法がどのような状況にも当てはまるかは分からないが、思い出してみる。また、わたしは大学の法人化直前に研究所を離れており、的外れはことを述べるかもしれないが、お許しをいただきたい。

わたしが在職していた当時の霊長研では、助手から教授まで教官は平等だった。協議員として研究所の運営に等しく参加していた。『玄関前のクスノキ』では任期制について触れた。わたしは任期制に反対ではなかった。ただ、導入するのなら、任期の期間に多少の差はあるかもしれないが、全教官が対象になるべきだと考えていた。それが認められない場合でも、任期の延長をできうる限り可能にする制度なり、慣行を設ける努力をしただろう。フィールドの研究はもとより、われわれの研究も動物の訓練やデータの収集に時間がかかる。任期があると、若手の研究者は自分がしたい研究を自由に行うことは難しくなる。ベテランは長期的テーマと短期的なテーマを適当に組み合わせてやっていけるだろうが、研究の蓄積が少ない若手にそれは難しいかもしれない。

当時の霊長研では、ボス的な教官に対する批判が、陰に陽に、あったように思う。これは大学紛争の名残りだったかもしれないが、若手研究者の、自分のテーマを自由に追求したい、という思いも関係しただろう。霊長研の大学院生を部門・分野から切り離したのも、同じ考えからだった。これは京大の「自由な学風」と無関係でないと思う。別の機会に書いたが、井村裕夫元京大総長は、若い頃に自由に研究できたことが、京大のノーベル賞につながった、と言われた。

ボス的な教官は若い研究者をコントロールする傾向が強い。大学院生への締めつけも強かった。われわれはそれを「囲い込み」と言っていた。それは京大の学風とは異なり、対極的なものだ。わたしが在籍した頃、研究所にはこのような批判的な雰囲気があったように思う。年長のボス的教官を年下のボス的教官が批判し、対立していた。多くの協議員（教官）は二人が同じ穴の狢だと思っていたようだ。なぜ、このようなことを書いたかというと、多くの教官がボス的教官に批判的な雰囲気の中にいたことを言いたかったからだ。

わたしが在職した間、研究所内のことは研究所内で決めるのが基本的な方針だった。その結果、運営委員の役割は限定的で、共同利用研究の採択に関わる程度だった。その点に不満を述べる運営委員がいたが、制度を変えることはなかった。わたしが研究所を離れて大分経

った頃、ある心理学者の運営委員に「霊長研は奇妙な人事をやってきたのですね」と言われた。わたしがどのように反応したかは覚えていないが、適当に答えたように思う。この時、運営委員会の役割が変わったのかな、と思った。人事については、『玄関前のクスノキ』に書いておいた。当時の霊長研では、人選は人事委員会が行うのではなく、協議員会が行なうという精神で人事は行われていた。人事委員会の役割は、協議員に判断材料を提供することだったといえる。無論、委員会は応募者の業績を点数化し、適合性に順序をつけたが、一人に絞ることはしなかった。そして、人事委員会が 1 位とした応募者が選ばれないことは頻繁にあった。

人事委員会（実質、分野だろう）が、分野、部門、研究所、霊長類研究のことを考えて、適切な判断を行なえば問題がない。しかし、恣意的で偏った判断がなされると、有害な結果をもたらすことがあるだろう。人事委員会が候補者を一人に絞り、協議員会はその可否の判断をするとなると（実際はもう少し緩やかかもしれないが)、専門分野が異なることもあり、否とするのはかなり難しい。簡単に人事委員会の結論が通ってしまう。ボス的教官は、人事が力の源泉であることをよく理解しているので、人事における不確実性を嫌う傾向がある。このような制度が続けば、下は上の顔色をうかがうようになり、自由で闊達な雰囲気が失われ、研究所は多様性や活力を失うだろう。それは研究所衰退の道だ。

以上、『玄関前のクスノキ』で感じた不安を少し詳しく文章にしてみた。