

それよりも情けなかったのは、コピーのために自分の身体さえ犠牲にしかねないということだった。

役所のコピー機は使い過ぎもあるのか、よく**紙づまり**を起こした。それも、急ぎの資料をコピーしている時に限って、間が悪く紙がつまるのだ。そんな時、上司や組織全体の雰囲気
に気を遣う余り、高熱を発しているコピー機内部に手を突っ込み、詰まっている紙を引っ張り出している末端の職員は、僕を含めて一杯いた。

確かに、急ぎの仕事なのかもしれないが、果たして何のためにここまでやらなければいけないのか……と思うと、虚しくなることが時折あった。

一人の議員に複数の役人が待たされているというのは、これまた、議員本人にとっては権力を見せつけるようで気持ち良いかもしれないが、**待たされる方は惨めだ**。そんな時、その秘書の友人から部屋に電話がかかってきた。素早くその電話をとった秘書が話し出した時、僕は怒りどころか無気力感に襲われた。

「今はまだ役人が部屋に一杯いんのよ。同じような地味な背広着てね……とにかく**部屋が役人臭い**のよね」

相当大きな声だったので、僕は詳細に覚えている。彼女が本心でそう思っていたのかどうかは知らない。その場にいた役人は全員聞かないふりをしていたが、耳がダンボになっているのは表情からよくわかった。

世の中にはこんな人間があふれている。権力者や著名人、一流の人間の傍に
いることから自分も偉くなった気である人間。ごく一部のサービス業関係者などにも同じ傾向が見られるが、こういう人間を周りに蔓延（はびこ）らせる、その議員の資質にも相当問題があるんだろう。

僕は心から役所を辞めたくなくなった。

そんな中、僕が何となく感じたことは、役所に30年以上も勤めて特定の分野で知識を積んで、そこに上手く人脈が絡めば、大学教授に転身できる可能性があるということだった。その他にも、当時、世間に現れ始めたわかりやすい事例として、大物官僚が何らかの理由で大学教授になったこともあったと思う。

何れにしても、これらの転身はすべて最低でも課長クラス以上で、長年の勤務と専門知識、培った人脈などを基盤にしているものであって、入省して10年にもならない僕とは無縁だということだった。

しかし、**自費出版の書籍はISBN番号がつかない本**であって、これは世間に流通しない。それゆえ個人の実績にはならない。ここの部分をたまに誤解する人がいるが、よく覚えておいた方がいい。「これが僕の実績です」といった書籍を提出したければ、自費出版ではなくISBN番号がついた世間に流通する書籍にする必要がある。

…。それから本は怖いですよ。一生評価がついてまわりますからね」

簡単に言えば、僕は単著を出すようなレベルには至っていないし、そういうものを出版するためにはプロセスが大事であることを穏やかに説教されたわけだ。

こうやって僕は、1999年9月『脱新古典の開発学』という書籍を出版した。自分の名前が刷られた本を手にした時はうれしかった。その反面、本にするまでの苦労やトラブルがあまりにも多くて、僕は感動する力を失っていった。

ただ、「この一冊で人生が変わるかもしれない」 そんな期待を胸に抱いていた。もしかしたら大学教授への誘いがあるかもしれない、そんな淡い思いだった。

僕はそれから待った。どこかの大学から誘いがあるんじゃないかと。テレビや新聞で、何かをきっかけに成功した人のドキュメントなどを見る度に、自分にもこういうチャンスが……と思った。

しかし、僕の本は誰の目に触れるわけでもなく、何か評判になるわけでもなかった。世の中には何の変化もなかった。

最後に、大学教員への転職の最も近道は、学会活動などの人脈作りをしながら博士号の学位を取り、学術論文を書くという三つを同時並行で進めることだ。たとえ働きながらでも不可能ではないだろう。僕はたまたま全部やるのが億劫だったが、こまめにやればできる。

より正確に話すと、「JREC-IN（研究者人材データベース）＝Japan Research Career Information Network」というものがあり、研究職を希望する求職者情報と、大学や研究所が出す求人公募情報がそれぞれデータベース化され、インターネットを通じて流れているのだ。もちろん無料である。

後に詳述するが、僕の心理面に大きな変化はなかった。淡々と公募に応募し、それを記録し、なぜ落ちたのかを自己分析していた。気が楽だったのは、博士号を取得していないことや論文数が足りないなど客観的な実績がなかったことである。これで僕は自分に言い訳していたところもある。

しかし、神は僕を簡単にはお導きにならないようで、この博士課程の入学にも苦労することになった。博士課程には試験がある。それゆえ、試験にパスすれば誰でも入学できると思われるかもしれないが、そんな大学院はおそらく少数派である。

博士課程の場合には、自分が書こうとしている博士論文を指導してくれる教授を見つけ、その教授の了解を取らない限り、入学は認められないことが多いからだ。

その一方で、**課長**というのはやりたい**放題**だった。上司である部長は別室にいるから顔を合わせることもない。部下は課長に気を遣う。僕がいくら「天下り課長」と言っても、相応に実力を示せば半年程度で人心掌握はできる。

何よりも出向というのはありがたかった。誰に気を遣うこともないからだ。厚労省にいれば長年知っている先輩・後輩・同僚に囲まれて仕事をするため、気が許せる反面、気が抜けない。「あの人に迷惑をかけたらどうしよう」「この仕事を失敗したら、〇〇課長は怒るだろうな」など、仕事以外のことでエネルギーが割かれて気疲れする。

こんな気疲れがなくなった僕は、朝仕事に行くのも気が軽かった。自分が責任を取らなければいけないと言っても、**自分の裁量で仕事ができる**のだ。しかも、部下は僕に定時に帰って欲しいという顔をするので、僕は毎日ほとんど定時の**5～6時に職場を出た**。

次章で詳しく説明するが、学問の世界では「**先行研究**」というものが非常に重視される。過去の先人の研究のことだ。これらを調べ上げて、自分の研究・仮説との違いを説明した上で論文を展開するというのは論文の書き方の王道だ。

論文は中身だ。体裁なんて細かいことだと思っていた。

しかし、慣れてくると随分とこの体裁が気になってくる。僕の経験では、アカデミックサークルで生きている人は論文の体裁に非常にこだわる。社会科学系のネチネチした業界は特にそうだ。僕自身の経験に照らしても、**脚注や参考文献の体裁が良くない**ということが理由の一つで、**論文を却下されたことがある**。

「論文としてよりも書評、書評論文、研究動向、研究ノートとして掲載するのが適当」

これは論文として掲載はできないが、研究ノートや書評等としてならば掲載できるというもの。

新潟県庁出向1年目（2000年）は、余計な転職活動はせず、ひたすら研究実績を積むことを心がけた。そうしないと公募に受からないと思ったからである。この時点では「あの程度の研究実績で面接まで残るんだから、**実績を積みばどこでも決まるに違いない**」という**油断**が明らかにあった。

~~~~~

平灰 ひょうそく

順序やつじつまを合わせること。「平灰」とは、漢文などにおける「平字」と「灰字」の取り合わせ。転じて、順序だっていない、つじつまが合わないことを「平灰が合わない」という。

~~~~~

どうして自分はこれだけすべるのだろうか、意味もなく分析し始めたのである。こうなると歯止めがきかなくなり、些細なことまで気になってくる。人間というものは、拒否され続けると自己否定する前に、自分に何か改善点がないか、悪い所がないかと考えるのかもしれない。しかし、そんなことをしたところで、解答を見つけられるわけでもなかった。

ストーカー行為とは、自分を落とした大学で誰が自分に代わって採用されたかを、執拗に調べるようなことを意味している。どういう教員が勤めているかは、大半の大学でホームページを見れば出ているため、ついついこういうネガティブな行為に及んでいたのである。

話を戻すと、卒業後は朝日新聞に入りたかったが2回受けても受からなかったので、1年プータローをやって地元の奈良県大和郡山市役所に入った。ここを9カ月で辞めて国家公務員I層試験行政職で労働省に入省した。その後、官費留学でミシガン大学公共政策大学院で修士号、新潟県庁情報政策課長を3年間やりながら、新潟大学で経済学博士号を取った。

学問分野はバラバラだし、仕事のキャリアもバラバラである。連続したキャリアというものがない。あえて言えば、役人経験が10年間以上あるというのが強みになるが、大学教員に転職するくらいの実務経験としては明らかに短すぎる。そんなこともあって「あなたの専門は何なの？」と詰問されるわけである。これは僕の悩みの種だった。

失敗に失敗が続き、そのストレスの結果か知らないが、僕はその日救急車の中にいた。2002年の年末のことで、それは冒頭で述べた通りだ。

病院に運び込まれた後、当直の神経内科の女医が出てきて僕のあちこちを調べたが、「何も悪いところはないですよ。心臓も大丈夫。こんな寒い日にサウナに入った後、プールに入ったら倒れる要素はありますよ。今晚は入院して行って下さい」と告げられた。その後、看護師が僕を病室に案内してくれた。僕は初めて入院した。

役所でも企業でも、大きな制度改正などの実質的な仕事をするのは大抵の場合、30~45歳くらいの若手や中堅である。しかし、こういう人達が主体となって仕事を進めているのを知っているのは、社内かせいぜい業界内の人間であつて、社外や世間には何もわからない。外からわかるのは「〇〇という画期的な商品を作ったのは××社」あるいは「〇〇社の社長あるいは担当役員」であつて、現場の社員の個人名が知れ渡ることはない。つまり、社会的に見て、仕事の実績という名誉を得るのは中高年の役員なのである。下積みだけで実績の評価が得られない若手・中年は、日本の労働市場では圧倒的に不利な位置にいる。

その結果、若手や中堅サラリーマンの場合、学歴・職歴以外で履歴書を埋めることができ

ないのが現状だと思う。

大学教員公募に100敗以上すると心がすさんでくる。自信を打ち砕かれ、疑心暗鬼になり、**自分の落ち度がどこにあるのかばかり考えるようになる**。そういうメンタル面の変化が、転職活動にも大きな影響を与えていく。

しかし、大学教員公募に限らず、就職や転職は自分の意思や能力だけで決まるわけではない。特に、日本の労働市場のように曖昧模糊としていて、契約概念もなく、評価される能力の客観的基準もなく、それゆえに前向きな流動性がない場合、自分だけ責めても何のプラスにもならない。

採用する側にすべての責任を転嫁せよ！ とまで主張するつもりはないが、転職や就職が成功するか否かは、**採用する側の意図に大きく左右される**。そのことを覚悟するべきだ。

・・・

例えば、グローバルに競争する自然科学系の場合、年齢をそれほど重要な要素とは見ないかもしれない。しかし、実力よりも「彼もそろそろ良い年齢だから」と**年功序列で昇進**していくような**文科系の世界**では、年輩の教授が多いところに年輩の実務家を採用するようなことはないだろう。仮に、45歳程度の実務家を准教授で採用しても、上が詰まっていて教授に昇進させられずに困ってしまうからである。文科系の教員公募では、こういうことも考慮されているのではないだろうか。