

〔投稿論文〕

公設試験研究機関における研究職員の勤務、 研究環境の現状と課題

石川 靖 松原 保仁 佐保 学
鎌 滝 裕輝 志 鷹 一 憲

1. はじめに

日本における科学技術を担う機関は、大学、国立研究機関や国立研究開発法人（旧国立研究機関、以下、「国研」という。）、民間企業に付属する研究所や研究部門、調査研究や研究開発、環境保全を主目的に設立されている特定非営利活動法人（NPO法人）などがある。これらに加えて、地方自治体（以下、「自治体」という。）が地場の農林水産工業の活性化や健康福祉の向上、環境保全等を目的として検査や調査研究、試験研究等を行うために設立したのが公設試験研究機関（以下、「公設試」（地方独立行政法人化、財団に移管された機関を含む）という。）と呼ばれるものがある。その業務は、研究等にとどまらず成果等の普及活動や技術相談、教育等に対する支援、近年では発展途上国に対する技術支援の一環として外国人研修生を受け入れるなど、幅広い活動を担っている。

北海道での研究例を挙げると、以前、やっかいどう米と揶揄された北海道の米の評価を変えた「きらら397」は道立上川農業試験場で10年近い年月を費やして様々な種子を交配してできた「上育397」⁽¹⁾であり、中華料理等のとろみを簡易にした製品は小企業と道立工業試験場が3年の共同研究⁽²⁾で実現したものである。道環境科学研究センターの酸性雨や気候変動に関する研究や道立衛生研究所が報告したボツリヌス中毒とその血清療法や

(1) きらら397 (<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%81%8D%E3%82%89%E3%82%89397> 2020年6月6日最終アクセス)。

(2) 士別・丸三美田実郎商店「とろみちゃん」(朝日デジタル 地域 北海道) (<http://www.asahi.com/area/hokkaido/articles/MTW20180801011110002.html> 2020年6月6日最終アクセス)。

エキノコックス症の疫学とその血清診断などは、国際的にも高く評価されている。全国の公設試も同様に歴史とともに積み上がった研究成果は社会実装化され役立っており、その機能やスタッフ個人の能力等は大学や国研等に劣るものではない。しかし、これらのものは単に生産者の努力や自治体の行政施策の成果（または首長公約の実現）としか見られていないのではないだろうか。

公設試を取り巻く環境は大きな変革期を迎えている。研究テーマの複雑化、技術の高度化、研究備品の高額化、産学官連携を前提とした共同研究体制の構築、研究職給料表のあり方、研究を支援する現業職廃止、再任用制度の運用、外部資金獲得の奨励強化等に加え、地方独立行政法人化などがある。また、自治体は常に財政難が付きまとうことから、法的な設置根拠を持たない公設試は、試験研究費や維持費の削減のみならず人員削減、機関の統廃合や存廃も含めて行財政改革^(3、4)のターゲットにされがちである。

ところで、公設試の研究職員（以下、「職員」という。）が学会や都道府県が参集する会議の意見交換等において地方公務員という共通の身分を持っていても、業務運営や処置には違いがあることが知られてきた。このことから、全国の職員の交流・連携を深め、研究環境や労働条件の改善、政策研究へ向けて意見交換が可能な組織として、自治労全国研究職連絡会（以下、「連絡会」という。）が1993年に結成、1994年に第1回の全国集会を開催した。その後も1年から1年半の間隔で継続し2019年には20回目の全国集会を開催した。これまで、その時々々のトピックとして自治体ごとの機関再編、フレックスタイム制のあり方、任期付研究員制度導入の手法、地方独立行政法人化（以下、「地独法人化」という。）の検討等の状況について報告がなされた。

これまで公設試に関する研究報告は、地域産業の活性化や地場中小企業との連携強化の課題分析⁽⁵⁻⁷⁾、地独法人化に対する考察^(8、9)などである。前者の報告の場合、経済系の

(3) 静岡支部試験研究機関会員グループ「臨調行革下の公立試験研究機関の現状と今後の課題」日本の科学者第23巻3号（1988年）9-15頁。

(4) 小川正則「地方行革と研究機関統廃合問題」日本の科学者第23巻3号（1988年）16-20頁。

(5) 中野幸久「地方公設試験研究機関の現状および理想像」精密機械第40巻第7号（1974年）1-7頁。

(6) 福川信也「地域イノベーションシステムにおける公設試験研究機関の位置づけと戦略」中小企業総合研究第7号（2007年）20-34頁。

(7) 植田浩史・本田哲夫編著「公設試験研究機関と中小企業」（2006年）創風社。

(8) 石川靖「道立試験研究機関の地方独立行政法人化は地域振興へ寄与するか」北海道自治研究487（2009年）16-20頁。

(9) 林聖子、田辺幸二「公設試の地方独立行政法人化に関する一考察」研究・技術計画学会年次学術大会講演要旨集27（2012年）425-428頁。

大学教員からの視点で地域経済への貢献度や産学官クラスター等の課題と言った工業系の公設試を対象とした限定的なものである。公設試に勤務する職員の勤務実態や研究環境について職員の意見を元に職員の視点で実態や課題を報告したものはほとんどない。

本報告では連絡会が直近3回の集会に行った実態調査（アンケート）の結果を元に、現在公設試の職員が置かれている労働条件や研究環境について、経時な変化も含めて明らかにするとともに、その課題について検討を行った。

2. 公設試について

(1) 公設試の定義等

公設試の設置は義務ではないことから、法的根拠となる定義は存在しない。なお、衛生研究所（自治体によっては環境研究所等と統合して衛生環境研究所等で存在）は、厚生省3局長通達⁽¹⁰⁾で設置要綱はあるが、大阪府と大阪市は各衛生研を統合して地独法人化した⁽¹¹⁾。一方で、全国に公設試は600⁽¹²⁾あるとされているが、行財政改革や首長公約の影響で統廃合や再編分割等で設置数は変動しており、数的な把握は困難である。また、先に挙げたように公設試の法的定義や設置に関する要領がないためなのか総務省と文部科学省（以下、「文科省」という。）では公設試（公的機関）の統計における数字（機関数、人員、予算等）には違いが見られる。

自治体が公設試を設置する場合、設置の理由や目的、業務内容を記した条例等が存在するだけである。近年では、組織のスリム化（行財政改革の一環としての地方公務員定数や予算等の削減）や柔軟な業務運営を掲げて直営の出先機関から公益財団法人への組織移管（例えば、東京都環境科学研究所（運営母体：公益財団法人 東京都環境公社）や兵庫県環境研究センター（公益財団法人 ひょうご環境創造協会））、地方独立行政法人化（例えば、岩手県工業技術センター（2006年に県工業技術センターを公務員型地独法人化）や東京都立産業技術研究センター（2006年に東京都立産業技

(10) 厚生省3局長通達「衛生機関の統合に関する地方衛生研究所設置要綱」（1948）。

(11) 地方独立行政法人 大阪健康安全基盤研究所「沿革」（<https://www.iph.osaka.jp/s001/010/010/050/010/20180101024000.html>、2020年3月9日最終アクセス）。

(12) 谷口邦彦、小川裕策、梅村哲男「公設試験研究機関の技術活動の現況と今後 — 科学技術基本法と地域技術振興に関する考察 —」研究・技術計画学会年次学術大会講演要旨集（1996年）200—205頁。

術研究所と3つの地域中小企業振興センターなどを統合して非公務員地独法人化)など)された機関もある。2020年3月末で公設試から移行した地方独立行政法人は10機関あるが、機関により公務員型、非公務員型(一般型と呼ばれる場合もある)と分かれているため、省庁の統計などでは人数、予算等において公設試と扱われない場合もある。また、官民出資により地域産業への貢献を目的として設立された公益財団法人や一般財団法人の機関(例えば、北海道立工業技術センター(公益財団法人函館地域産業振興財団))などもあり、どの機関を明確に公設試として定義化するかは困難である。

しかしながら、公設試を定義付けるとするならば、①地方公共団体の財政運営に組み込まれているか、運営費の半分以上の出資を受けていること、②主たる予算を拝受している地方公共団体の管轄域における産業振興や環境保全等の施策に寄与する調査研究や研究開発を主に行っていること、③所在する場所の都道府県行政区域内における住民や企業、団体に対し直接的な技術指導・普及、教育、相談を行っていることを満たすことである、この3条件があれば、公設試とみなせると考える。

なお、本論文においては、以下、公設試とする場合、断りがない限り都道府県・政令市・市が設置している(地独法人へ移行・財団移管されたものを含む)ものをいう。

(2) 公設試の沿革と研究分野について

古くは明治時代に設置され100年以上の歴史を持つ公設試もある。明治維新を起点とした殖産興業政策に触発された農林水産業や鉱工業の振興を目的として、農業試験場、畜産試験場、水産試験場、林業試験場、工業試験場を設置し、衛生面の向上を目的に衛生試験所や栄養研究所等が設置され、戦後は、急速な復興と高度経済成長により発生した公害問題への対応により公害研究所の設置が相次いだ。

筆者の自治体における公設試開設の歴史を紐解くと、(地独)北海道立総合研究機構中央農業試験場は、欧米農法の導入を目的に1901年の札幌農学校付属第2農場の一角に設立されたことに由来する⁽¹³⁾。同中央水産試験場は各種魚類の飼料、水温等の調査及び人工蓄養等の目的で高島水産試験所を1897年に高島村(現小樽市高島)に設置⁽¹⁴⁾、組織の拡大、統廃合を得て今日に至っている。戦後以降、同林業試験場は人

(13) 中央農業試験場編「中央の農業試験場の歩み」(1994年)1頁。

(14) 北海道立水産試験場編「北水試百周年記念誌」(2001年)3頁。

工造林の計画の推進や風倒木対策を目的として岩見沢市林務署光珠内事業所に由来⁽¹⁵⁾し、道立衛生研究所は、戦前の衛生試験所を改組して1949年に設立されている⁽¹⁶⁾。同環境科学研究センターは、当時社会問題化した公害対策を目的に1965年に衛生研の生活科学部に新設された公害科を母体⁽¹⁷⁾としている。他都府県、政令市等においても同様の機関が地域の実情に応じた目的で設立され、今日までその研究成果は地方行政における施策の下支えや地域産業の活性化に寄与している。

(3) 公設試の状況について

1) 公設試の研究対象等について

研究の専門性は、都道府県の場合、農業、畜産、林業、水産、工業、衛生、環境（旧公害）であり、これらに関する公設試（またはその専門性を持つ部署）は設置されている。かつては土木、建築に関する公設試もあったが、民間技術力の向上が著しいこともあり次々と廃止または部や課等へ縮小された。今日では、土木技術支援・人材育成センター（東京都）、北方建築総合研究所（北海道）が独立した機関として残るのみである。公設試として、地域産業との兼ね合いから専門性が分離・独立した機関として運用されている自治体がある一方で、本庁部局との施策との整合性から農林水産を一体化している機関（例えば、農林水産総合技術センター（富山県））、衛生研と環境研を統合している機関（例えば、環境保健センター（岡山県））、知事政策で全て統合している機関（例えば、総合技術研究所（広島県））もある。また、専門としての水産に関する研究でも、海洋に面しない長野県や岐阜県の水産試験場は河川や湖沼等の内水面に特化し、海に面している自治体のそれは、内水面に加え調査船を持って沿岸域まで研究対象としている。公設試は地域の産業活性化が主目的であることから、研究対象を特化した機関（例えば、蚕糸技術センター（群馬県）、島しょ農林水産総合センター（東京都）、温泉地学研究所（神奈川県）、醸造試験場（新潟県）、富士山科学研究所（山梨県）、薬事総合研究センター（富山県）、紙産業技術センター（高知県）、窯業技術センター（佐賀県））を設置している自治体もある。これに対し、政令指定都市は衛生か衛生と環境に特化した機関設置が目立つが、一部では工業系もある（（地独）産業研究所（京都

(15) 北海道立林業試験場編「林業試験場の20年」（1977年）1頁。

(16) 北海道立衛生研究所編「創立40周年記念誌」（1990年）7頁。

(17) 北海道公害研究所編「20年の歩み」（1990年）34頁。

市)、工業技術センター(横浜市)など)。市が設置(例えば、農業センター(旭川市)、水産研究所(根室市)、陶磁器意匠研究所(多治見市)、デザイン・工芸センター(高岡市))しているところもある。

2) 人員数と予算

総務省が公表している資料(地方公務員数の状況)について連絡会が集計整理したところ、資料から完全に公設試の職員数について整理することは不可能であった。公設試において試験研究への従事者は研究職であるが、農林水産の指導普及部門や本庁部局においても研究職の身分を持つものが配置されていたり、環境系の機関では行政職者が試験研究を行っている自治体運用があることが知られている。このことから、資料を元に試験研究、養成(指導普及)、環境行政についてデータを抽出して整理^(18、19)を行った。47都道府県のこれらの総数は2005年で24,320名に対し、2014年は18,414名と10年で24%減少している。以後も減少の一途をたどり2018年は17,736名であった。減少数は2005年から2016年頃までは約200から800名程度の減少であったのに対し、2017年から2018年の減少は39名に留まった。文科省の資料で⁽²⁰⁾は、2018年で公営の研究機関従事者は1.0万人と集計し、2002年比較で35.7%減であるが、独法は1.9万人で増加、微減、微増を経ているが公営のような経年の減り方はない。総務省、文科省の資料共に実質的に公設試(公的機関)の研究担い手の総数が減っている。

文科省は毎年、産業連携・地域支援部会地域科学技術イノベーション推進委員会で「都道府県等における科学技術に関する予算調査」⁽²¹⁾について資料配布している。それによると、2001年に2,259億円だったものが、以後減少し続け2013年に1,419億円と底を打った後、以後は若干増え続け、2018年の当初予算ベースでは1,574億円までに回復しているものの、2001年比較では30%減少している^(18、19)。なお、文科省の資料でも公的機関の研究開発費について言及⁽²²⁾されているが、総務省同様に2000年から2010年まで、減少傾向が続き、以後、横ばいに推移していることが報告

(18) 自治労全国研究職連絡会「第18回自治労全国研究職集会・第19回自治労全国研究職連絡会総報告議案・資料集」(2016年)。

(19) 富山県職労内部資料。

(20) 文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2019」(2019年)89頁。

(21) 本資料の数値は、47都道府県と政令市の予算合計額とされ、人件費や地方独立行政法人に対する交付金を含み、財団移管された機関への支援金や外部資金を除かれた額である。

(22) 文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2019」(2019年)43頁。

されている。

(4) 公設試の職員の処遇と研究環境について

1) 人員配置について

理系の国研等の研究員や大学教員の採用条件は、求められる専門性や業績以外に博士号取得済み（または見込み）とされることがほとんどである。一方、公設試の職員採用としては主に2つのルートがある。1つめは、自治体が行う行政職員採用試験（専門の試験区分を含む）であり、これによるところがほとんどであり、それには博士号取得を採用条件に求められることはない。農業、畜産、林業、水産、環境においては、ほとんどの自治体はこのような採用試験を経て配置されている。もう1つは工業や衛生は専門性が細分化、研究技術が高度化されていることもあり、機関への配置を前提に専門試験等を実施する。前者の場合、地方公務員として試験題目にあるように行政職として採用されることもあり、採用後直ちに公設試に配置されることは少ない。新採時は行政部門での業務に従事してから移動希望等を調整して公設試に配置されることがほとんどである（退職状況により新採配置もある）。特に農林水産業は指導普及と密接であることから、行政部門、指導普及に関する部署、公設試等の配置を汚職廃止の観点から、3年から5年の人事ローテーションで回すことが多いとされている。職員が研究を継続したい意思を持っても、長期的な配置が認められることはほとんどないようである。環境や衛生の一部の部門においても同様に行政部門、保健所、公設試等でのローテーションが前提となっていることが多いようである。北海道や東京が設置していた公設試（現在は地独法人や財団）では、概ね公設試への配置を前提に採用試験（農林水業系は除く）を実施し、定年まで研究等に従事する機関もあったが全体的には稀であろう。工業や衛生も本人が希望しない限りは、行政的な部門へ転出はない。

2) 科学技術の素養について（科学研究費補助金と博士号取得状況）

科学研究費で研究等に使用されている文科省の科学研究費補助金（以下、「科研費」という。）は研究者間で認知が高く、総額も大きい。科研費を申請するためには、文科省から研究機関としての指定を受けないと研究者個人に科研費番号が付与されない。

科研費への応募資格を有するためには、「研究機関」として、公募要領に定める

要件である認定機関⁽²³⁾であることが必要であり、公設試は「4）文部科学大臣が指定する機関」に該当する。認定機関の番号一覧が公開⁽²⁴⁾されており、80000番台が国研、財団法人、公設試等に充てがわれ、その数は476機関である。うち公設試は106機関である。数え方に課題があるが全国の公設試600機関として、比率は20%にも満たない。全ての機関が指定を受けている自治体（例えば、富山県）、1機関だけ（例えば、千葉県）もあれば、機関の中で特定の専門性だけを認定している場合もある（例えば、岡山県農林水産総合センター（農業研究所））。なお、47都道府県のうち大分県の公設試のみ機関番号は取得されていない。

公設試の博士号の取得状況については、個人情報に絡む部分もあり、公設試として取りまとめて公表されているものは見受けられない。ここで筆者の所属する機関で例をあげることにする。筆者は30年前に今の職場に採用されたが、職員37名の経歴は、2/3が学卒、1/3が修士卒または博士課程修了・中退であった。そのうち博士号取得者は3名おり、1名は在職時に発表した論文を評価されて論文博士、2名は課程博士であった。そもそも大学在学時においても、研究は大学ないし国研で行うものとの認識が強く、公設試は検査機関であり研究機関ではないと分けていたと記憶する。論文博士取得者の話では、論文を掲載する場合、機関の研究予算（調査費）では掲載費は使途として認められなかったこともあり、自費で掲載費を払っていたとのことであった。

その後、公設試の研究成果への期待から産学官といった外部機関と共同研究促進の環境整備や、自治体の財政難からくる外部資金獲得の奨励等、国の政策として博士号取得者の増加に向けた数値目標化⁽²⁵⁾や博士号が国家試験同様に卓越した技術を持つ研究者としての社会や自治体（特に行政職の幹部職員）の認知が広まったこともあり、今では34名中、9名が博士号を有している。他公設試も比率、人数は別にして取得に向け積極的に取り組んでいる職員は以前より格段に増えているはずで

(23) 「研究機関」としての要件と指定・変更の手続き (https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/hojyo/1286868.htm 2020年6月10日最終アクセス)。

(24) 機関番号一覧 (<https://www-kaken.jsps.go.jp/kaken1/kikanList.do> 2020年6月10日最終アクセス)。

(25) 平成9年度 教育白書 第1部 未来を拓く学術研究 第2章学術振興の基本施策 第1節 学術研究を支える基盤を整備・強化するために 1 研究人材の養成 文部科学省 (https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpad199701/hpad199701_2_020.html 2020年6月11日最終アクセス)。

ある。公設試での研究をキャリアパス⁽²⁶⁾の一環として取得後の就職先として選んできているものもいる。

3. 実態調査手法（アンケート）等について

（1）実施と配布手法

研究職連絡会主催の全国集会在開催されたのは2010年以降では、2011年（第14回）、2012年（第15回）、2013年（第16回）、2015年（第17回）、2016年（第18回）、2017年（第19回）、2019年（第20回）であるが、実態調査（以下、「アンケート」という。）が実施されたのは2015年、2017年、2019年であった。第20回のものをもとに結果を報告するが、以前2回についても同様の項目を設けてアンケートを行っている場合、必要に応じて引用し、解析に加えた。

アンケート内容は、公設試の職員の共通認識を高める目的で職員の労働条件として賃金環境、再任用制度、任期付研究員制度の導入の有無や研究環境についての状況、その時点での課題や重要と見られる項目を設定している。集計結果は、集会資料に掲載しているが、賃金運用の集約結果は公表した場合、自治体運営や国や総務省との関係上から様々な課題があるので、口頭のみでの報告としている。回答は用意した選択肢を1つ選ぶものとし、複数回答の必要性がある場合、その旨記載している。

アンケートの配布と回答は、各集会開催に合わせて事前に、自治労本部から各県本部を通じて都道府県労組（以下、「県職労」という。）へ依頼し、県職労内に設置されている試験研究等の職能評議会の役員が回答するように要請した。関連の評議会組織が設置されていないか、活動が休止状態にある場合は、概ね県職労の組織対策系役員が回答していた。なお、自治労未加盟の自治体には配布されていない。政令市も県職労に準じて市職労等に配布されている。連絡会が期待する回答先は、46都道府県と政令市である。一方で、旭川市のような市レベルへの配布があっても担当者が設置機関を公設試として認識していない可能性があり、それが回収率に影響していることは否めない。

(26) 山根広大「大学院博士課程・ポストドクから地方公設試へのキャリアパス」沿岸海用研究第55巻第1号（2017年）61-63頁。

(2) 回答

回答した県職労や地独法人（以下、「地独」という。）は以下のとおりである。

3回とも回答があったのは、福島、群馬、富山、福井、岐阜、三重、和歌山、岡山、香川、大分、宮崎、熊本と（地独）北海道立総合研究機構、旧（地独）大阪府産業技術総合研究所（現（地独）大阪産業技術研究所和泉センター）、（地独）大阪府立環境農林水産総合研究所、旧（地独）大阪市立工業研究所（現（地独）大阪産業技術研究所森之宮センター）。2回の回答があったうち、17、19回のみは岩手、東京、山梨、石川、静岡、高知、福岡と（地独）山口県産業技術センター、19、20回は山形、17、20回は長野、兵庫、徳島、愛媛、鹿児島。1回は宮城、奈良、広島、鳥取、長崎、沖縄と（地独）京都市産業技術研究所（以上17回のみ）、茨城、新潟、佐賀と（地独）青森県産業技術センター、（地独）神奈川県産業技術総合研究所の2地独（以上19回のみ）、栃木、島根（以上20回のみ）であった。政令市は、2地独（京都市、大阪市）から回答があったのみで、公設試を設置している市からの回答はなかった。なお、回答は労働組合（組合員）としての視点であり、自治体の見解ではない。

4. 集計結果と回答傾向

以降の集計結果については、県職労や地独からの要望で非公表を要求されているものについては割愛し、設問2「研究職員の賃金状況について」は質問時に非公開情報としているので本論文では言及しない。設問6「独立行政法人・財団等の試験研究機関の現状について」、設問7「労働組合の活動について」も自治体、組合の運営内部に関わることから、同様に回答結果の公表は控える。また、自由回答については原則、原文のまま掲載しているが、分かりにくい表現や自治体等を明確にしないために一部については加筆・修正をしている。

(1) 設問1 試験研究機関の現状（人員等）について

ここでは、1-2と1-3（含む1-3-1）について解析を行った。なお、1-1（試験研究機関に属する研究員数は何名でしょう？）と1-4（農林系の試験研究機関についてお聞きします。過去5年間で現業・技能職員の採用実績はありますか？、また、「ある」場合、分野と採用人数をお答えください）は機関運営上支障があるの

で、回答は公表しない。

1) 1-2. 2010年と比較して、人員数の変化はどうでしょうか？

結果について【表1】に示す。回答数は県職労と地独をあわせて24件であった（以下、回答数の件計は県職労と地独をあわせたもの）。

【表1】 人数変化（表中のカッコ内は地独、以下同様）

①10%以上減少	②10～5%程度減少	③ほぼ変わらない	④やや増えた
6 (1) *	9 (2) *	6 (1) *	1

* 1件のみ複数回答を選択してきた。

省庁集計（2.（3）2）人員数と予算）の結果と同様に、7割近くが9年間で減少したと回答してきている。一方で7件はほぼ変わらないと省庁集計では見えなかった回答であった。概ね2010年以前に大規模な行財政改革が終了したことで自治体定数の削減がほぼなくなった影響と見られる。1件は設置している機関毎で差があるとして①、②、③の複数回答をしてきた。本件に関する自由意見は「人員・予算削減の中、企業支援や人材育成に余力が無く、業務継承が困難になっている。」、「業務の『選択と集中』との名の下、目立つ部署に極端に集中的な人員配置が行われ、研究職の専門性を無視した業務分担や人員配置が多く見受けられるようになった。」、「行革に伴い、研究員数は3割減少した。」と財政難により人件費削減をしても、並行して業務量を見直していないことから、研究現場で業務過多の影響があることが指摘されている。地独から「効率化係数への対応として削減を余儀なくされてきたが、もう限界。これ以上の削減は、組織運営そのものに大きく影響することが想定される。」と交付金に対する自動の（通常の）経年予算削減が組織運営に大きく影響していることを挙げている。

2) 1-3. 試験研究機関の所属長は内部から登用されていますか？

職員のモチベーションの1つは昇進であることから、機関長（場長、所長等）への登用実態を明らかにする目的で1-3の項目を設けた。選択肢は①内部登用と②外部登用であり外部を選択した場合、元の所属先を聞いた。回答数は24件であった。

回答結果は、①「内部登用」は6(1)件、②「外部登用」は14(3)件であった。今回、回答している県職労等で過去の回答があるところについて整理すると違う回答もあり、その時点で登用が変化していると思われる。その時点で適任者がいるか

どうか、ないし首長の政策の影響も含めて登用が決まると思われる。前2回の調査での回答で複数回答している県職労等も同様の傾向が示された。3回の調査のうち、複数回、回答しているうち、一貫して「内部登用」のみは3件、「外部登用」のみは1件であった。

機関長は、「内部登用（に限る）」の場合、プロパーとして研究に従事し部長等の管理職から機関長への登用を意味していると思われる。内部登用でも1件は国など、他に行政職と回答しているが、前者の場合、国（国研）から定年前後で機関に招へいして時間をおかず機関長へ登用したことで内部登用とし、後者は関係の部局または機関における勤務経験を踏まえたものを意味していると考えられた。

外部登用について、①国、②大学、③民間、④行政事務の選択肢を設定したが、登用者の出身元は、①7*（0）件、②2（1*）件、③3（2*）件、④8*（1）件と分かれた（※複数回答4件）。この場合、登用者の採用選定について機関や行政部局の意思より首長の意向が働いている可能性は否めない。第17、19回でも同様の質問をしているが、その回答も同様に4つに分かれていた。地独は設立の歴史がないためか、外部登用のみであった。

研究がマンネリズムや新規へのチャレンジを控えるような停滞的雰囲気や打撃を打破するため、人事、研究評価等において外部の視点を入れることは刺激になるのは間違いない。しかし、公設試は自治体の出先機関であることから、基本的な研究活動の理念は地域住民への還元を前提とした研究活動である。その点を顧みず、外部の登用者が世界に対峙した研究テーマを一方向的に希求したり、民間感覚での成果志向を職員に強要することになると、プロパーの研究員は積み上げてきたものを無視されるように感じ、結果、組織自体が分断化してモチベーションが下がることになりかねない。また、外部登用に一方向的に固執した人事運用を行うのは、プロパー研究員として良い研究をして成果や実績を積み重ね外部評価が高くても、部長級止まりであれば、個人の士気に影響はあるはずである。しかしながら、アンケートの自由回答には、是非のいずれも1件も示されなかったのは、機関長というトップの研究マネジメントにこだわるより現場研究者として研究に生きがいがあるという研究者の性質があるだろうし、それとも慣れや諦めを反映したのかもしれない。

（2）設問3 研究機関の雇用、労働条件、研究環境等の状況について

それまでのアンケートの項目や集会前後の課題等を踏まえ、設問は8つの項目を設

けた。

1) 3-1. 残業について、36協定は結ばれていますか？

公務員の場合、業務量に応じた人員配置をしているので突発的な事件や事故、議会対応等を除き、残業は発生しないという意識付けがなされてきた。そのため、残業が発生しても請求することに対し躊躇、民間企業の労使のように36協定締結という意識はほとんどなかったと思われる（労使交渉では、残業について課題を迫ると「発生した場合、請求があれば完全支給」と回答される）。しかし、平成の行財政改革では業務量を整理しないまま人員削減されたことで、残業時間を意識するような残業が発生し、加えて民間企業で締結されている36協定にある時間を超えるような実態があることが集会等で報告されてきた。この状況下で労働量が限界を超えたものから労働組合や労働基準監督署への訴えがなされるだけでは収まらず、裁判による提訴で残業を勝ち取る事例⁽²⁷⁾が発生した。「サービス残業」という言葉が日常化、職員の中でも残業のあり方や36協定の締結の有無について課題提起や議論がなされることが多くなったことから、項目を設定した。回答数は24件であった。

残業について、①「全職場で（36協定）締結している」、②「全く締結していない」、③「一部の職場で締結している」、④「締結について検討している」の選択肢に対し、それぞれ①11(4)件、②4件、③5件で④は0件であった。働き方見直しの政策等により厚生労働省が長時間労働削減に向けた取り組み⁽²⁸⁾を進め、民間企業への立ち入りで違反とみなされるとブラック企業として公示されることが認識されてきたこともあり、締結が進んでいることを反映したと考えられる。

2) 3-2. 「設問1、1-2」で研究員が減少している（①、②）を選択した方に伺います。人員減少に伴い労働荷重は増えていると感じますか？

労働荷重について、①「感じる」、②「特に感じない」の2つの選択肢に絞ったが、回答のあった18件全てが①を選択しており、一方的な行財政改革の名の下に人員削減を行った結果として現場での労働荷重が強くなっていることが示された。

上記質問で①を選択した場合、時間外勤務の増加の状況についても聞いているが、17件の回答は分かれ、①「増えている」が12(3)件、②「増えていない」が2件で

(27) 東京都は残業代をはらえ しんぶん赤旗 (https://www.jcp.or.jp/akahata/aik07/2008-05-29/2008052914_01_0.html 2020年6月11日最終アクセス)。

(28) 長時間労働削減に向けた取組 厚生労働省 (<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html> 2020年6月11日最終アクセス)。

あった。元々、研究に従事する公務員は、論文ないし学会発表と言った自己研鑽については公務ではないので残業としない（認められない、申請を控える等）と言った不文律のようなものがあることが意見交換などで出されていた。増えていないと回答したところは、その点を未だに踏襲したものと考えられる。

3) 3-3. 女性研究員または研究員の妻が出産、育児等により休暇を取得した場合、業務等の補填対応はどうなっていますか。

研究現場においても女性の進出が進み、昨今の働き方改革や次世代育成支援対策推進法もあり、女性の活躍が求められ職場のサポートが必要不可欠になっている。その点を踏まえて、質問を設定し4つの選択肢を設けた。回答数は23件であった。結果を【表2】に示す。

【表2】 女性研究員の出産、育休対応

①事実上の欠員として扱われる	②臨時職員の賃金があてがわれ、契約職員を雇える	③任期付研究員を採用できる	④その他
1 (1)	11 (2)	4 (0)	4

②が半数程度あったが、これは行政職の職務内容が基準での運用を示していると思われる。研究の場合、その勤務内容の専門性から②より③の方が業務遂行上において正職員と変わらないことが期待される。③を選択した県職労は②では研究業務がたち行かないとして交渉等で勝ち取ったと推測された。④は自由回答も併設しており「1年以上の育休であれば正規職員配置。1年未満であれば個別対応。」、「育休代替任期付職員等で補充するが専門職の採用は難しく、事務職での補充が多い。」、「正規職員が業務分担し、臨時・非常勤職員を配置。」との記載があり、①と②の中間に近い対応内容である。

4) 3-4. 産休や育休について休暇を取る場合の職場の認識について。

3-3に関連して、休暇について3つの選択肢を設けて回答を求めた。回答数は24件であった。結果について【表3】に示す。

【表3】 人数変化（表中のカッコ内は地独機関、以下同様）

①休暇取得について理解がある	②休暇は取れても職場が多忙なため十分な期間は取れない	③職場の理解がほとんどなく、取得しにくい
13(3)	8(1)	1

* 2件複数回答してきているので、回答件数より総計は多い

選択肢3つに対し、半数以上は①の回答をしており、出産、育休へ理解が進んでいる傾向が窺えた。一方で②（十分な期間が取れない）どころか、1件であるが③の回答があった。これは公設試固有の勤務条件というより行政部門自体で、このようなことに対する意識改革が進んでいないことを反映したことといえよう。

5) 3-5. 備品対象の購入費の最低の設定額は？

3-4までの質問は、雇用労働条件環境を明らかにする質問であったが、以下は研究環境について質問した。本件は3つの選択肢を設けた。回答数は24件であった。結果を【表4】に示す。

【表4】 備品費とされる最低価格

2万円～5万円未満	5万円～10万円未満	10万円以上
5	7	8(3)

備品の設定額は、自治体では事務用品の算定基礎にした額として、概ね2万円と会議等で話を聞くことが多かった。しかしながら、公設試で日常用いるような理化学機器は2万円の価格で収まるものはほとんどない。①を選択したものは、未だ自治体（幹部）で研究機関における備品額は事務用品相当との認識にとどまっている。なお、1件3万円と若干、高い価格の回答はあった。③を回答した中には25万円という突出した額の回答があるものの、他の回答は10万円であった。②、③の合計が①を上回ることから増額の傾向が窺えた。

第20回においては「備品費」となる最低価格に対し、第19回では「消耗品」の限度額の価格で回答を求めている。一般的には消耗品の限度額を超えた場合、それは備品扱いになるので、本質問は表裏一体ということになることから、第19回のみで回答したところを抽出して、本質問の選択肢を適用したところ、①相当は5件、②は0件、③は4(3)件であった。1県職労は、公設試は①、地独は③と回答してい

る。コンピューターを購入するに当たり、備品にしないために必要な機能からグレードを下げる、本体とソフトを分けて別々に購入などと難儀している話はよく聞くことから、最低額は10万円以上となることが期待される。

6) 3-6. 研究員の資質向上を図る目的や学位取得に必要な何らかの資金を全額または一部を助成する予算はありますか？

先に記述したように昨今は、研究者の自己研鑽の一環として、勤務後において学会誌への投稿論文作成や大学院への社会人入学により博士号取得を目指す者は増えてきている。民間企業では技術力をアピールする目的で業務に有益な国家資格等については受験料の補助制度を設けているところはある。しかしながら、公設試の研究員は学会参加や博士号取得に対する必要性は、公務との関係性や行財政改革とも相まって、財政部局においては必要性を認めがたいと扱われがちである。質問を設定し回答を求めた。回答数は24件であった。

資金助成制度等の有無は、①「なし」は13(1)件、②「あり」は7(3)件であり、対応は進んでいないと思われたが、②「あり」の内容は、具体的には「資格取得補助の名目で5,000円/年」、「国立大の授業料の1/2、3年間補助。」、「学位取得の授業料として1回60万円。」、「5万円/年の資格取得補助。」など全額ではないものの助成制度はあった。

第19回で同じ質問を設定しているので、第19回のみで回答しているところを抽出したところ、①は10(1)件、②は1(1)件であった。②の具体的記述として「1単位3万円。」、「1人10万円まで。」の回答があった。

7) 3-7. 研究員の資質向上を図る目的で学会費(個人会員)、論文の掲載料、別刷り費用等を全額または一部を助成する予算はありますか？

本質問は前問と同じく予算措置の有無で回答を求めた。回答数は24件であった。

その結果、①「なし」は12(1)件、②「あり」は8(3)件であった。助成の具体例は「職場によって支出の基準がある。」、「論文掲載料のみ(審査会により認定されることが条件)」、「研究費の範囲内で学会参加費等の支出あり(補助ではない)。」、「論文の掲載料、別刷りの費用のみ。」、「需用費等で支出している。」、「機関(所属長の理解)によっては支出している。」であった。本質問も第19回では同様に設定しており、回答を整理すると①は10(2)件、②は1(1)件であった。具体的には「職員の頭割り(で支出制限がある)。」(1件)、「必要額を支出。」(1件)であった。

職員にとって学会や論文発表は必要不可欠であるが、公費を支出することに対し、自治体として支出への抵抗感（自己研鑽に対する公費負担の是非）はあり、未だに学会発表ではなく会議に参加という名目で支出している場合も少なくない。法人化した機関は研究費での支出が比較的に自由で、「可能。」との回答であった。

3-6と3-7の回答は、概ね連動した選択をしており、「なし」は両方ともなく、「ある」は両方とも「ある」になっている。この傾向は第19回でも同様である。一方で回答に違いがあるところもあった、第20回の回答は、学位取得助成「あり」で経費補助が「なし」は5件、逆に助成「なし」で補助「あり」は4件であり、第19回では同内容は、それぞれ、1件、2件であった。

また、この2回で変化を見ると、両方とも「なし」から、助成のみ「あり」になったのが3件、補助のみ「あり」になったのが3件あった。補助「なし」で助成「あり」が両方とも「あり」になったのが1件あった。逆に補助「あり」で助成「なし」で両方とも「なし」になったのが1件あったが、財政事情により打ち切られたと想定される。

8) 3-8. 過去5年で研究費として競争的資金を獲得した実績はありますか？

行財政改革以前は、試験研究費は都道府県予算で賄い、本来業務への時間を越えるような外部資金への応募は理解が得られなかった（概ね工業系の民間共同を除いて）。しかし、改革により結果として研究について皮肉であるが外部資金獲得等が奨励され、風向きが変わった。このことから外部資金の獲得状況等について項目を設けて質問した。回答数は24件であった。獲得実績がない1県職労を除き、他は全て実績があった。

それに連動して、獲得先について選択肢を設けて質問した。結果について【表5】に示す。

【表5】 過去5年での獲得先（複数回答可）

①省庁	②省庁に関係する団体	③日本学術振興会(科研費)	④大手財団、民間ファンド	⑤地元の企業、公的団体	⑥その他
16 (3)	14 (3)	9 (4)	7 (2)	9 (3)	0

「省庁に関係する団体」が最も多かったが、近年、省庁の競争的研究資金は外郭団体（例えば、環境省の環境推進費は環境推進機構）が支給しているように、実情

は省庁予算とも合わせて、国からの獲得が多いと推測される。

本質問に連動して「獲得に当たり負担になるような事項がないか」を質問した。

その結果を【表6】に示す。10個の選択に対し「公設試単独での応募できるような課題が少ない」が最も多く、次に「審査で提出する書類が多い」、「多くのことを記載する必要がある」であった。最近の競争的研究資金の傾向として、研究資金が大型（多額）化しており、複数機関（コンソーシアム方式など）によることを応募の原則としていることを反映したものと見られる。

【表6】 申請に当たり負担に思う点について（最大3つまで選択可能）

回答選択肢	回答数 () は地独
①審査で提出する書類が多い	13 (3)
②多くのことを記載する必要がある	7 (2)
③口述審査を負担に感じる	0
④公設試単独での応募できるような課題が少ない	10 (3)
⑤大学等の共同研究先を探す手間や調整に時間を要する	4
⑥申請から審査まで時間がかかりすぎる	4
⑦公募のテーマとして社会実装が多く、基礎研究テーマが少ない	5 (1)
⑧若年層を優遇する要件に比して、中高年を対象とした公募要件がない	2
⑨将来の事後・追跡調査に対する負担 (ex. 事業化調査等)	2
⑩その他	3

本設問に自由記載欄があり、次のような記載があった。

「人員不足により技術の伝承が困難。」、「県費削減が続く一方で外部資金が増加。今後の研究環境、施設運営に不安。現在も冬期間はエアコン完備にもかかわらずファンヒーターで暖房。」、「事務仕事が多くなり、研究や相談指導業務が圧迫されている。」、「予算が少なく、やりくりで苦労している。」、「研究所としての職員数は人口比で全国最低レベル。ここ数年ようやく職員数が回復傾向にあるが、過去に職員数を減らしすぎたため、熟練職員の退職・指導員期間までに新規職員配属が間に合わないなど、現場が考える技術移転計画と実際の人事がかみ合っていない。」、「20～30歳代の若手職員が少ないため、今後の業界支援が難しくなる。」、「職員数削減に連動して業務を削減するはずが、職員数は減らさずに業務を増やす傾向にある。」、「職員定数削減に伴う業務量の増加、業務内容の多岐化のため研究業務や技術支援業務等の県民サービスを維持・遂行することが困難になりつつあ

る。」。以上のように急進的な行財政改革による人員削減、退職者非補充、予算削減の影響について色濃く残っているのを明確に反映したものとなっている。

同時に、行政の継続性に準じた公設試における技術伝承を危惧する意見もある。農業系機関から「現業廃止により熟練の農業技能員の減少、退職が進み研究が困難になっている。」など近々に迫りつつある研究遂行の破綻について危機感のある記載が見られた。この点について補足すると2000年から2010年前後まで地方で強行的に断行された行財政改革の柱の1つに現業廃止があったことが影響している。農林業には圃場を管理する技能員（現業職）がおり、職員と一体になって業務を進めてきたが、現業廃止方針により、人員削減、採用停止、民間委託が進められたが、様々な弊害が研究現場で起きている一例を記載したものである。

（3） 設問4 研究員の再任用（再雇用）制度について

本質問は、4項目設定しているが、「4-4. 研究員、現業現場の職員、船員の再任用（雇用）用職員は組合に加入していますか」については、組織上の内部情報なので言及しない。なお、地独の一般型は労働基準法で労働条件が決まることから、再雇用と呼ばれるが、以下は特に分けない場合、「再任用」は再雇用を含むものとする。

1) 4-1. 研究員の配属先は？

年金支給額の比例報酬部分の段階的引き上げに伴い、雇用と年金の接続を図るために60歳定年後の再任用制度が2002年4月から国・地方に導入された（市町村役場では遅延施行もあった）。自治体毎に条例で総数が決められている。業務量や法的根拠で地方交付税に人件費が含まれるなどの事情等を加味して部局、出先機関、更には部課等に至るまで配置数が毎年決められる。各年の定年者数から新年度の新規採用数を決定するが、中途退職や新採者辞退、病欠による休職者をかかえるような職場等の影響で、定年者が希望した職場や勤務時間体系を認められない場合があることが集会で報告されている。

このことから、前集会に引き続き設問を設定した。回答数は24件であった。結果を【表7】に示す。

【表7】 再任用（再雇用）時の配属先（複数回答可）

①定年時と同じ試験研究機関	②定年時と異なる試験研究機関（居住地に近いところなど）	③試験研究機関以外の公共団体の職場
20（4）	15	11

選択肢を3つ設けたが、回答してきたところ全てが定年時と同じ試験研究機関において再任用されるとの回答であった。

本質問は、希望者全員採用の前提で項目設定しているが、前2回では、採用について質問を2の選択肢において、「ほぼ採用」と概ね回答される中で、「採用されない。」（1件）があった。本ケースは、希望配属先の回答と合わせて見ると行政職場とあるので、行政機関で定年を迎えたものを最優先に再任用し、定数枠の調整状況で採用の可否が決まる（結果として採用されない）という手順によると推測される。「ほぼ採用」では定数管理に加え、実態として病状等で不採用があることが示唆されるが、昨今は無年金期間の発生もありその点は審査しない方向にある。③については、2.（4）1）で記載しているが人事ローテーションのあるようなところは、公設試で定年を迎えても再任用時は行政職場を希望する職員がいるための措置を反映したものと見られる。

自由回答（4-5）で本質問に関係する記載はなかったが、第17回において「再任用先は、現状、企画・支援部門への配属がほとんどで、研究部へは1例のみである。」、「育休、多忙、少数職種などのフォローが必要な職場へ配置。」、「外郭団体。」、「指定できない。」（2件）があった。第19回では「現役時代と専門分野の異なる課題を担当しており、専門性が活かされていない。」、「本人の希望する職場に配属されない。」、「再任用後の業務が研究業務でない場合がある。その場合、本人の専門性を生かすことが出来ない。」「研究員としての再任用はほぼない。資質の高い人は民間企業などに行く。」と言った配置上のミスマッチ、任用確保を最優先することで業務の人工（にんく）の調整弁として扱われているような回答が出されていた。

2）4-2. 適用される給料表と職務級は何級ですか？

再任用に伴い、適用される給料表が変わると言われていることから過去に引き続き、設問を設定した。回答数は24件であった。

選択肢は①研究職給料表、②行政職給料表、③その他の3つを用意したが24件全

て①であった。希望等により行政機関に配置される場合は②が適用されることが複数の県職労から回答があった。

それ以前での回答は、「行政職（第17回）から研究職（第19回）へ変更（2件）」、「行政職（第17回）（3件）、研究職（第19回）（1件）」、「再任用給料表（第17回）から行政職（第19回）（1件）」、「再任用給料表（第17回1件、第19回1件）から研究職（第20回）（1件）」と自治体毎の運用差がはっきり見られたが、研究機関に従事する場合、研究職給料表が適用される傾向に収束し始めている。

合わせて適用される級は、賃金条件なので詳細は記載しないが、適用される研究職給料表は概ね2級か3級のうち1つでの級数運用であったが、以前のアンケートには管理職定年者に配慮した複数級の運用、退職時の級数に準じて幅広い運用をしていると見られる回答もあった。

自由回答において「（研究機関でも）研究職ではない。」（第19回、1件）があり、定年前と同じ職場でも雇用形態（再任用）で適用給料表が変化したところもあった。

他には、前2回でもそうであるが、「退職前より給与水準が（年金額相当に）下るために、再任用職員の士気が低下（または生活が困窮）している。」（2件）、「格付け以上の業務（責務）を担わせる。」と言った意見もあり、現役時とさほど変わらない業務量をこなしながらも賃金低下でモチベーションが上がらないことが報告された。また、関連して「現役と業務内容が変わらないのに、現役世代にある手当が支給されない。」（第19回、2件）と言った意見があった。

3) 4-3. 再任（雇）用の勤務形態は？

前2回の集会で実施されたアンケート結果を元に、今回は週の勤務形態（時間）について設問を設定した。回答数は24件であった。結果を【表8】に示す。

【表8】 再任用（再雇用）者の勤務時間

回答選択肢	回答数
①再任用後から65(64)歳までフルタイム勤務	5(3)
②再任用後から65(64)歳まで短時間勤務を原則（ハーフや週31時間など）とし、フルではない	9
③再任用後から65(64)歳まで年金支給開始年齢に合わせて勤務時間が調整される	7(1)
④職場状況（配置数等）において勤務時間を調整される	0
⑤その他	1

*複数選択しているところがあり総計は合わない

自治体毎に勤務時間は、現役世代と変わらないフルタイム、年金支給に応じてのハーフタイム、パートタイム（フルタイム比1/2、3/4、3/5など）と勤務時間の格差があることは知られている。技術を要する勤務内容の特殊性が認められる看護師や獣医師などの職種は、本人意向を加味して部分年金の支給の有無に関わらずフルタイム勤務の選択を可としているところに対し、技術職であるはずの研究職は、行政職に準じた運用をされていることが集会等で報告されている。

一番、多かった回答は、無年金期間を含め「②」、次に多かったのは年金の支給年齢に応じて勤務時間の調整がなされる「③」であった。一方で、年金支給の有無に関わらず原則フルタイム勤務（可能）としてきた県職労も5つあり、再任用の運用について自治体の裁量が大きい傾向が示された。

自由意見では、「無年金期間についてはフルタイムであるが、一部年金支給がなされるとハーフ勤務となり、試験研究という特殊性を踏まえると、業務上問題である。」（1件）があった。北海道の事例であるが比例報酬部分が支給される年齢の場合、原則ハーフ勤務とされ、居住地に近いところに配置された。その後、段階的引き上げで無年金期間が発生したことに伴い、再任用者でも単身赴任手当の支給がなされるようになったことで定年時と同じ機関で勤務が可能となった。

再任用については勤務時間とともにその公務独特の人区管理が再任用者の配置に大きく影響していることが自由意見で出されている。「週4日勤務の再任用職員を1人分として配置されているケースが多いため、労働力不足につながっている。」過去においても「公募時、再任用予定者数を減じて需要数が決められる。勤務については基本的に週31時間（0.8）であるが、1.0（1人工）としてカウントされており、配置職場では職員の負担問題が指摘されている。」（同様に定数管理の課題指

摘が第17回に他2件)、「ハーフタイムの方が多いので、設備利用の担当を任せても時間内に終わらなく、1日で終わる仕事も2日掛かってしまうことがある。平日休みの日があるので、連続した仕事が頼みにくい。」(第17回、1件)。

このように、人工数については管理がなされることから、勤務条件の制限により現場で混乱があることが指摘されることに加えて「再任用の在職により採用抑制がなされ職員の高齢化が進む。」、「再任用枠のために、若手・新人の採用が抑制されている。」と言った新規採用者の数への影響もあった。再任用者は技術伝承が期待されるが「後任(若手)の指導・育成などと言われるが、育成する若手が少なく、責任ある職務になっておらず、弊害が現れつつある。」と期待される能力が発揮されないといった回答もあった。また、再任用者に対し高位職から降格制度等の運用がなされている自治体においては、「(ポスト管理の点から)再任用職員の職位配置により、現役の昇任が遅れる。」(第19回、1件)と言った運用上の問題が言及されていた。

定年後、それまでのキャリアを活かしたい労働者側と円滑な業務運営を前提とした管理側との間で、定年後の意識乖離は相当に大きいことが窺えた。双方ともポスト定年ということでの勤務のあり方について意識改革が必要なのは間違いない。今後、定年延長論議が控えているが、人件費抑制や取り巻く社会の状況、更には個人々の健康格差により55歳から60歳に上げた時のようには単純にいかないことは容易に推測できる。公設試の職員の定年後の働き方について労使双方で再任用制度運用の課題を整理して、新たな働き方を模索した制度設計が期待される。

(4) 設問5 任期付研究員制度について

雇用の流動化を目的として、1997年6月に任期付研究員法が施行された。国の動きに準じて地方においても同様の条例整備や運用が始まった。任期付研究員は、研究業績等により特に優れた研究者を対象とした「招へい型」と、独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有する者を対象にした「若手育成型」(以下、「若手型」とする。)の2つがある。前者は5年を超えない範囲、後者は3年を超えない範囲での期限雇用であったが、招へい型は7年または10年を超えない、若手型は再任を認めるなど、施行後から運用が変化した。任期付研究員は、博士課程まで進学、博士号を取得しながらも研究職に就職できなかった時代に比して一見、採用窓口が広がった。しかし、任期終了後の正規雇用への制度が受入機関で未整備であることや、研究

職としての窓口の狭さから引き続き何らかの職を探さざるを得ないアリ地獄にはまり身分が不安定化すること、民間企業において受け入れがほとんどないこと、受け入れた機関においても本人意向で雇用期限前に自己都合で退職され研究が完遂しないリスクがあることなど多くの問題が報告されている。加えて研究より調査、普及等が重要視される公設試ではキャリアアップにつながる研究が可能か疑問視される中で、幾つかの公設試で採用が始まった。このことから実態を把握する目的でアンケートを実施している。

1) 5-1. 「任期付研究員の採用等に関する条例」等が制定されていますか？

選択肢は①「制定されている」、②「制定されていない」、③「今後、制定の予定がある。」の3つの中から選ぶこととし、①を選んだ場合、実態を解明するために、5-2の設問の回答をお願いした。回答は24件あった。

①は18(3)件、②は2(1)件、③の選択はなかった。②のうち、1(1)件は、以前において規定制定済みと回答しているので、運用実態がないことで②を選択した可能性がある。前2回における同じ質問において今回未回答の県職労等を抽出すると、①は10(2)件、②は3(1)件であった。ほとんどの自治体で概ね国の制定に準じて遅滞なく制定したと思われる。2件は3回のアンケートを通じて「制定されていない」の選択で回答しており、自治体として条例を検討する初期段階において必要性を見いだせなかったという認識が今日まで継続されていると見られる。

1) 5-2. 導入されている場合、何名の任期付職員が配属されていますか？

選択肢は①「招へい型（具体の機関：農林水、工産、環境衛生、その他）」、②「若手型（具体の機関：農林水、工産、環境衛生、その他）」、③「2018年以前までいたが、今はいない（年度内の採用予定もない）」、④「制定後、運用された実績はない。」の4つとした。なお人数も聞いており一部から回答があったが個人情報も絡むので言及しない。また、「公募型」と回答した自治体が1件あった。回答は19件であった。

回答は、①は1(1)件、②0(1)件、③8(1)件、④5件であった。

配置分野について、農林系機関1件、工業系機関3件、であった。それ以前の回答では、農業系2件、林業系1件、工業系5件、他2件の回答であった。

工業系が多いのは、専門分野が広く技術として多様性があることから、先端的な技術による成果を導入するには正職員を養成するより外部から招へいすることにより速効的効果が見込めるという考え方があると思われる。この場合、地場産業の強

化や新成長分野へ採用との記載があることから招へい型が主体と見られる。3回の回答を整理すると自治体幹部の意向の影響のためか、採用は若手、招へいに偏るような傾向は見られない。筆者の職場における招へい型研究員の事例があるのでそれを記載する。国の施行に遅滞なく自治体で条例が制定された。ほどなく海外研究交流の一環として来日している外国人をそのまま招へい型の任期付研究員として5年間、環境分野のGIS研究のために採用した。成果は職員や関係団体等を通じて還元がなされたものの、当時の公設試の職員として類を見ないような500万円ほどの年間個人研究費、同年齢に比して高い人件費が充てられた。前後して財政再建に向けて財政削減の時期に入ったことで任期満了に伴い契約終了、以後、採用はなかった。

1) 5-3. 過去に配属された研究員は、任期後の処遇はどうか？

雇用の流動性を検証するため、今回初めて実態把握のための項目を設けた。

選択肢は、①「自ら職を探し、他へ就職」、②「自ら所属の公共団体の採用試験にエントリー、合格し勤務している（行政、研究を問わず）」、③「機関に採用制度があり正職員となった」、④「退職後の動向は分からない」、⑤「その他」の5つとした。回答は13件あった。

回答は、①5(1)件、②4(1)件、③1件、④4件（複数回答しているところがあり総計は一致しない）で、任期終了後について研究者個人に委ねている傾向が示された。

過去3回の自由回答の記載では、「研究内容が高度な専門的知識を必要とするものであったが、予算が限られた状況の中では、それに見合う研究環境を作ることができなかった。」、「任期終了後の取り扱いについての規程が曖昧。」、「場の要求で配置するのでは無く、上からのトップダウンで実施が決まっている。現場ニーズは反映されない。」、「任期期間で研究課題に対する成果を出せるものなのか。定数の考え方、任期終了後の処遇は課題。」などとなっていた。受け入れ先の自治体における運用上の課題が整理されないままという制度設計の欠陥を指摘する意見が寄せられた。任期付研究員側からみた最大の課題である正規雇用化については、「(1回のみで) 継続はない。」、「最大5年。」と回答があり、正規職員への採用制度が整備されていない傾向が窺える。一方で1自治体から「任期付から正規の研究員になる時、採用の通知時期が遅すぎる。」、「貢献度が高かった任期付研究員が正規採用の審査過程で度重なる業績資料を要求され、あまりにも煩雑さに嫌

気がさして、さっさと大学職員採用を決めてしまった。」と制度があっても運用上の課題から優秀な人材を取り逃がしたという回答があった。

筆者が任期付研究員の採用経験のある公設試の職員から聞いた話では「任期付研究員は、既存の研究員が持っていない知見や技術で特命の研究を進めることができるが、結果、そのデータの質を検証できるような組織としての能力がない場合がある。研究員が去った後、技術等においてデータの再解析や再現ができないことも想定される。特に重要な点は雇用の不安定さから常に正規職員としての就職先や良い雇用条件を探していることから、任期の途中でも自己都合で退職する可能性があり、当機関では一度、それに遭遇し、結果、同じテーマで再公募し研究を行わざるを得なかった」ということがある。国研は、制度導入後から多くの任期付研究員が配置されているが、その全員が正職員となるような採用枠はない。結果、正職員採用まで国研間や大学との繋がりにより機関等を渡り歩いて任期付職を継続せざるを得ないものも少なくない。これに対し、公設試の場合、自治体内で繋がりが完結することから渡り的なことがしがたいことが雇用の不安感を強くしていないだろうか。

公設試は研究テーマとして地域性が強く地域の実情に通じていることが前提であることや、研究費等が国研等や大学に比して乏しいこと、任期後の採用制度が未整備なことなどがあり、若手型は業績の積み重ねに困難さを伴うと考えられる。一方で招へい型は、先端的なものを期待する研究においては、即効な成果を期待できることもあり新技術導入と合わせ、機関に対するカンフル剂的なものを期待できるためか、特に工業系での採用実績が見られる。しかしながら、回答傾向から、若手、招へいを問わず任期付職員を期間工的な扱いとして任期後の処遇も含め、財産化していないことが窺えた。任期が終わり、招へい者が去った後、得られた成果や残した財産について機関や行政側がどのように活かし、幅を広げるかを想定した研究体系について検討をしておかないとイベントと同様であり、一過性になるのは間違いない。

5. 公設試の研究の課題と問題点

学会や自治体間の意見交換、労組主催の集会等において、ほぼ共通の課題として職員から挙げられることは、自治体設置の機関であり地域の実情を優先しての研究テーマ設定や

小規模予算に成らざるを得ないこと、地方公務員という身分上、勤務体系や備品費額などは大多数を占める行政事務が基準となり、大学、国研の研究環境に比して制約を受けている等である。加えて、インターネットの発達で海外研究者との対等なやり取りが増え、外部資金の審査に博士号の有無は一人前の研究者として必要不可欠な条件になってきているが、研究に対する周辺整備について行政部局の理解は深まっているとは言えない。

今回のアンケートから、公設試で調査研究、研究開発を担う職員は、研究者という実務的な立場より地方公務員としての立位置を優先しなければならない使命感と高みをより目指す研究者としての矜持の間で板挟みになっていることが明らかになった。この原因は、国研や大学における研究は基本、研究者個人が背負うことに対し、公設試は組織が負うことが前提にあるからだと思われる。一例として科研費の申請をあげると、大学では申請内容について議論するのは基本、関係の共同研究者であり、組織の許可のための説明は学科長か学部長止まりであり、学長への説明はないであろう（申請許可の捺印は別にして）。これが公設試の場合、科（グループ）での議論は言うに及ばず、部長（部内での会議）や機関長への説明、更には外部委員会での議論が必要になる場合もある。加えて地法は理事長、公設試であれば本庁の部局にまで説明、許可を求められることもあり、その説明資料の作成に疲弊してしまう。結果「本庁サイドに振り回され、やるべき仕事ははかどらない」と言った行政出先機関としての永遠の課題に突き当たる。

更に「2. 公設試について」で言及したように2000年代なされた行財政改革の影響で削減された予算や人員が現場の疲弊に拍車を与えていることが省庁等の資料に加えて、本アンケートでも明らかになった。今回の質問ではないが、「施設・整備の老朽化」⁽²⁹⁾の課題もある。一方で国研は人員⁽²²⁾では地方に比して影響がないことが報告されている。

今日、自治体等から公設試に対し、地場産業の活性化を通じた経済効果を前提とした研究成果を期待される一方で、国が定める「科学技術基本計画」⁽³⁰⁾においては、第2期（期間2001年から2005年）、第3期（期間2006年から2010年）では「自治体の公設試験研究機関」という名称で科学技術を担う位置付けがあったものの、第4期以降（2011年から）は、この名称はなくなった。「公的研究機関」の名称が用いられているが、これは主に「国研」や「独法」、「研究開発法人」を意味した記載と見られる。「自治体」という言

(29) 財団法人全日本地域研究交流協会『「地域イノベーション創出のための公設試験研究機関の役割等に関する調査」調査報告書』（2011年）。

(30) 科学技術基本計画内閣府 (<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index5.html> 2020年6月14日最終アクセス)。

葉があるが、研究機能を期待された言及ではない。次年度に出される第6期計画でも復活、位置づけが再認識されるどころか、地域の科学技術振興の記述はない見込み⁽³¹⁾である。現在の基本計画には、地域や自治体は、どこかで開発された科学技術の「受け皿」か「受益者」としての役割のような記述でしかなく、新技術を開発する担い手として、公設試への期待は国家レベルではない。

公設試が地域の期待を背負った研究機関として少なからずの敬意を受けた時期はあったはずである。そして自治体の予算において、科学技術関係の投資への優先順位が低い割に、高望みの成果を常に求められた。職員は、予算や設備等の制約の中で創意工夫を持って成果を出してきた。しかし、昨今の行財政改革により、今の公設試に対し国から見て科学技術を担うべき位置づけはないという現実を突きつけている。それに対し自治体側の認識の甘さが目立つ。

6. おわりに

公設試は、設置が法的根拠（条例はありつつも）を持たないことが研究環境を充実させず、不安定さを招いている。自由回答において「専門的な研究成果評価が全くなされていないため、研究の方向性が偏向しつつある。」、「研究開発・技術革新によって産業振興と雇用確保を成し遂げようとする首長が全国的に減っているのではないか。」とある。この意見は今の公設試に対する首長や行政職幹部の見方としての本質をついているのではないか。身近で科学技術の推進や発展に寄与している機関として公設試の位置づけの再構築が自治体のみならず国においても望まれる。

自治体の出先機関として公設試は、地域産業・現場のニーズに即した技術開発・技術指導に重要な役割を担っていることや成果に至る道程において主導的に、時に縁の下の力持ち的に関わり、科学技術の振興を図り、支援をしてきたことが広く住民に理解されることを期待したい。

また、本論文作成時に新型コロナウイルスが猛威を振るっているが、最前線でこの検査を請け負っている「衛生研」は公設試であることを知っていただきたい。

(31) 人間中心の政策に転換 第6期科学技術基本計画策定作業進む サイエンスポータル (https://scienceportal.jst.go.jp/news/newsflash_review/review/2019/11/20191122_01.html 2020年6月15日最終アクセス)。

(いしかわ やすし	自治労全国研究職連絡会	副 会 長)
(まつばら やすひと	同	会 長)
(さ ほ ま な ぶ	同	副 会 長)
(かまたき ひろき	同	事 務 局 長)
(したか かずのり	同	事 務 局 次 長)

【謝辞】

本アンケートについて、ご多忙のところ回答をいただきました各県職労、地独の組合役員の皆様
に感謝いたします。全国研究職連絡会において役員を担っていただきました皆様においては、アン
ケート作成、解析に多大なるご尽力をいただきました。記して感謝申し上げます。

キーワード：公設試／研究環境／再任用／任期付研究員／行財政改革

＜資料＞アンケートについて

第20回自治労全国研究職集会（2019年開催）において実施したアンケートの回答様式を以下に記載する。

自治労全国研究職連絡会 2019 試験研究機関に関するアンケート

都道府県・政令市名	単組名	回答者名

日頃からの取り組みに敬意を表します。

自治労全国研究職連絡会は、1年から1年半毎に開催される全国集会において、都道府県等の試験研究機関の研究員の処遇状況や賃金環境、再任用制度、任期付研究員制度の導入の有無、独法化・財団移管の実態について現状を明らかにする目的でアンケートを実施し、その結果を集会で報告してきました。

本年、岡山において集会（2019年9月6日（金）～7日（土））を開催することから、事前アンケートを実施し、地方公設試、地方独法が抱える課題を明らかにし、全国の試験研究機関の状況を広く共有したいと考えています。集計結果は、集会資料に掲載しますが、賃金運用の集約結果について県名は公表しません。

誠にお忙しい中恐縮ですが、アンケートの記載は単組書記局の賃金担当者や職能組織関係者、支部等により回答を記入（このワードファイルまたはエクセルの回答用紙に直接入力）のうえ、

2019年6月28日（金）までに提出をお願いします。

何卒、アンケートのご協力をお願い致します。

- ・アンケートの回答条件は、2019年4月1日時点を原則とします。
- ・具体の設問以外は原則、単回答です。複数可の場合は、記載があります。

【設問1】 試験研究機関の現状（人員等）について

- 1-1. 試験研究機関に属する研究員数は何名（カッコ内、女性研究員数）でしょうか？
農林水産系（ ）名、工業・産業系（ ）名、衛生・環境系（ ）名
その他（ ）名（具体の機関名： ）
- 1-2. 2010年と比較して、人員数の変化はどうでしょうか？
① 10%以上減少 ② 10～5%程度減少

- ③ ほぼ変わらない ④ やや増えた

1-3. 試験研究機関の所属長は内部から登用されていますか？

- ① 原則、研究職員からの内部登用である → 1-4へ
 ② 外部からの登用もある → 1-3-1へ

1-3-1. 外部からの登用がある場合、その出身元は？（過去10年、複数可）

- ① 国・国独法から、② 大学から、③ 民間から、④ 行政職から

1-4. 農林系の試験研究機関についてお聞きします。過去5年間で現業・技能職員の採用実績はありますか？ また、「ある」場合、分野と採用人数をお答えください。

- ① ない ② ある（分野： 、 、 名）

1-5. その他、試験研究機関の現状（人員等）について何かあればお書きください。

【設問2】 研究職員の賃金状況について

2-1. 研究職員への給料表は以下のどの給料表を適用していますか？

- ① 研究職給料表 2-1-1へ、 ② 行政職給料表
 ③ その他（ ）

2-1-1. 研究職給料表は何級で構成されていますか？

- ① 4級、 ② 5級、 ③ 6級

※以下の質問は、研究職給料表が適用される研究員（組合員）についてお答えください。

2-2. 適応される給料の額は平均的モデルケースとして幾らでしょうか？（手当等は除く）

- | | | |
|------------|--------------|-----|
| 1) 採用時（大卒） | 22歳（研究職 級 号） | 円/月 |
| 2) | 30歳（研究職 級） | 円/月 |
| 3) | 40歳（研究職 級） | 円/月 |
| 4) | 50歳（研究職 級） | 円/月 |

2-3. その他、試験研究機関の賃金運用について意見等があればお書きください。

【設問3】 研究機関の雇用、労働条件、研究環境等の状況について

3-1. 残業について、36協定は結ばれていますか？

- ① 全職場で締結している。 ② 全く締結していない。
 ③ 一部の職場で締結している。 ④ 締結について検討している。

3-2. 「設問1、1-2」で研究員が減少している（①、②）を選択した方に伺います。人員減少に伴い労働荷重は増えていると感じますか？

⑥ その他（具体的に ）

3-8-2. 申請に当たり負担と思う点は何と考えますか（上位3つまで回答）

- ① 審査で提出する書類が多い
- ② 多くのことを記載する必要がある。
- ③ 口述審査を負担に感じる
- ④ 公設試単独での応募できるような課題が少ない
- ⑤ 大学等の共同研究先を探す手間や調整に時間を要する
- ⑥ 申請から審査まで時間がかかりすぎる。
- ⑦ 公募のテーマとして社会実装が多く、基礎研究テーマが少ない
- ⑧ 若年層を優遇する要件に比して、中高年を対象とした公募要件がない
- ⑨ 将来の事後・追跡調査に対する負担（ex. 事業化調査等）
- ⑩ その他（具体的に ）

3-9. その他、研究機関の雇用、労働条件、研究環境等の状況について意見等があればお書きください。

【設問4】 研究員の再任用（再雇用）制度について

4-1. 研究員の配属先は？（複数回答可）

- ① 定年時と同じ試験研究機関
- ② 定年時と異なる試験研究機関（居住地等に近い所など）
- ③ 試験研究機関以外の公共団体の職場

4-2. 適用される給料表と職務級は何級ですか？

- ① 研究職給料表（ 級）
- ② 行政職給料表（ 級）
- ③ その他（時給または月額 円）

4-3. 再任（雇）用の勤務形態は？ 主に選択されているケースで回答して下さい。

- ① 再任用後から65(64)歳までフルタイム勤務
- ② 再任用後から65(64)歳まで短時間勤務を原則（ハーフや週31時間など）とし、フルではない
- ③ 再任用後から65(64)歳まで年金支給開始年齢に合わせて勤務時間が調整される
- ④ 職場状況（配置数等）において勤務時間を調整される
- ⑤ その他

4-4. 研究員、現業現場の職員、船員の再任（雇用）用職員は組合に加入していますか

- ① 約（ ）%の再任用職員が組合に加入している。
- ② 再任用職員は組合加入していない。

4-5. 再任用（雇用）制度で問題点等があればお書きください。

【設問5】 任期付研究員制度について

5-1. 「任期付研究員の採用等に関する条例」等が制定されていますか？

- ① 制定されている → 5-2へ
- ② 制定されていない
- ③ 今後、制定の予定がある。

5-2. 導入されている場合、何名の任期付職員が配属されていますか？（複数回答可）

- ① 招へい型（ ）名
（具体の機関 ①農林水、 ②工産、 ③環境衛生、 ④その他 ）
- ② 若手型（ ）名
（具体の機関 ①農林水、 ②工産、 ③環境衛生、 ④その他 ）
- ③ 2018年以前までいたが、今はいない（年度内の採用予定もない）
- ④ 制定後、運用された実績はない。

5-3. 過去に配属された研究員は、任期後の処遇はどうでしょうか？

- ① 自ら職を探し、他へ就職
- ② 自ら所属の公共団体の採用試験にエントリー、合格し勤務している（行政、研究を問わず）
- ③ 機関に採用制度があり正職員となった
- ④ 退職後の動向は分からない
- ⑤ その他（具体的に ）

5-4. 任期付研究員制度でこれまでの運用上で生じた問題点等があればお書きください。

【設問6】 独立行政法人・財団等の試験研究機関の現状について

<直営機関の方のみ>

6-1. 地方独立行政法人化が検討されていますか？

- ① ある
- ② ない
- ③ 過去に検討されたが今はない

<以下、地独法人の方のみ>

6-2. 法人化後の賃金について

- ① 設置団体に準じており差はない
- ② 増えた（理由 _____ ）
- ③ 減った（理由 _____ ）

6-3. 設置団体からの交付金について

- ① 設置時（ _____ 年）より経年的に減少している。
- ② 設置時（ _____ 年）から変わっていない。
- ③ 設置時（ _____ 年）より増額している。

6-4. 法人化後（直営だった時、現状の直営機関と比較して）のメリットとデメリットを具体的に記載下さい。

【設問7】 労働組合の活動について

7-1. 貴単組の中で職能組織としての研究職協議会（評議会）等（又は単組）の組織はありますか？

- ① 組織されており、活動している。 → 7-1-1へ
- ② 組織されていない。 → 7-1-2へ
- ③ 組織はあるが休眠状態である。 → 7-1-2へ

7-1-1. 研究職単独（単組）で当局と交渉は行っていますか？

- ① 行っている
- ② 行っていない
- ③ その他（具体的対応 _____ ）

7-1-2. 今後、研究職（単組）として組織化（または活動再開）される予定はありますか？

- ① 予定ある
- ② 予定なし

7-2. 自治労全国研究職連絡会は年2回、省庁（農林水産省、環境省、文科省、中企庁）に対し、公設試、地独法人の研究支援のため予算要請行動を行うなどの活動を行っています。

自治労全国研究職連絡会について知っていますか？

- ① 知っている 7-2-1へ
- ② 知らない

7-2-1. どのような活動をご存じですか（複数回答可）

- ① 省庁に対する予算要請行動
- ② 連絡会が主催する全国大会（総会）

- ③ 連絡会 n e w s
- ④ 支援議員に対する国会質疑、質問主意書等の要請
- ⑤ 幹事派遣によるブロック学習会
- ⑥ H P による活動報告
- ⑦ その他（具体的に ）

【設問8】 設問以外に総会の中で質問したいことや、意見・その他課題等があればご自由にお書きください。