

東京天文台 (鹿児島, 三鷹)

8. 皆既食に伴う地磁気の三成分の変化観測  
東北大学理学部地球物理学教室(セイロン)
9. 皆既食に伴う地磁気脈動の変化観測  
東北大学理学部地球物理学教室(セイロン)
10. 地磁気三成分の変化, 変化度および絶対観測  
京都大学理学部地球物理学教室(奄美大島)

3-8

庶発第701号 昭和29年10月27日

内閣総理大臣臨時代理 国務大臣 緒方竹虎 殿

日本学術会議会長 茅 誠 司

#### 研究公務員制度について(要望)

わが国の国民生活の向上と経済自立を達成するためには、科学技術の振興を基盤とした国力の充実が急務であると考えます。しかるに、現行制度のもとにおいては、科学技術に従事している研究公務員(特殊技能者を含む)の特殊な立場と職能が考慮されていないため、研究者に課せられた重大な責務の遂行に支障をきたすところが少なくありません。

政府においては、特に公務員制度調査会を設けて、わが国の実情に即応する合理的な公務員制度の確立をはかるため公務員に関する諸制度を調査審議しておられますが、この際、研究に従事する公務員の取扱いについては、特別な措置を講じて合理的な制度が確立されよう、慎重審議の上、格別な御配慮を払われたく、ここに本会議第18回総会の議により要望します。

(附記) 本会議科学者の待遇及び研究公務員制度委員会が作成した資料「研究公務員制度について」を、御参考に供するため添付いたします。

「資料」

#### 研究公務員制度について

##### 一現在迄の経過と問題点一

日本学術会議科学者の待遇及び研究公務員制度委員会委員長

駒形作次

#### 1. 研究公務員の職務について

研究に従事する公務員は研究を通して国民全体に奉仕して人類文化の進展に貢献することをその職務とする。特にわが国の再建と国民の生活水準向上のため研究公務員が持つ役割は極めて重大であるが、現実には先進国におけるとは甚だ異り極めて困難な事情のもとに研究を行つて居り、有能な研究者をしてその研究に専念せしめ得る様充分な配慮がなされることが望ましい。

最近わが国における給与政策は米国で発達した職階制度がとり入れられその合理化近代化が計られつつある。しかしながら研究者に職階制を適用する際には本質的な問題が存在する。すなわち職階制は本来テーラーシステムに由来する工場管理本位の生産能率を目的とするものであり、その根本観念は個人を離れた職自体についてその職務の内容、困難性、複雑性、責任の程度について分類

をし格付けを行うものである。研究は夫々の研究項目に関する個人の創意が主眼となるものであり、その研究項目に関する幅及び深さにおいて無限の追求が必要とされ従つて夫々の研究の範囲と負荷する任務に限界を引くことは研究の本質を否定するものである。すなわち研究においては人が主体であつて実際に行われる業務の性格、研究の成否は結局その人個人に從属する所が大である。従つて有能な研究者がその職を去つた場合他の人をもつて直ちに補充するということは非常に選択性が強く困難である。

次に職階制度を研究機関に適用する場合研究所の管理運営を主たる任務とする職務については比較的その評価が容易であるが研究機関の本体は事務運営本位の局一課一係という仕事の流れ関係からくる有機的組織にあるのではなく、研究項目に関する独立の主体にある。従つて、部下の数、監督の態様、上から受ける監督といった様な要素をもつて研究者を評価する場合、単に経験や判断のみならず、創意や開発に主要な責務を有する。独立の研究者は極めて不利な取扱を受けざるを得なくなる。また研究の管理運営の組織機構も一般の経営事務本位におけるそれとは、その職務の内容自体が著しい相違をもつており、単にその外形的な名称のみによつて評価することは研究能率向上に支障を与えることが予想され管理者としてよりもむしろ研究者乃至は研究指導者として評価されるのが至当と考えられる。

職階制度の本場である米国においてすら最近迄研究者の取扱は必ずしも適切に行われず数年前までは多くの研究所において上級研究者の昇進または昇給は管理系統に進む外なく、その結果最も有能な研究者でも地位とか管理に余り関心のない者は、その成果にむくいられることが誠に少かつたことが記されている。最近はこの不都合は大抵の業務体において認識され研究者を評価する適当な職階が考えられる様になつている。特に政府機関においては有能な研究者を確保するための給与の面においても特別の考慮がはらわれている由である。

## 2. 経 過

昭和24年4月、日本学術会議に対し官立研究所長会議より研究公務員特別法に関して審議の依頼があり、之れに応じて第19委員会が設置され本件について研究審議を行うことになつた。

国立又は公立研究機関に勤務する研究職員（以下研究公務員という）の取扱いは国家公務員法及び地方自治法によつて規定されているが、特殊な職務と責任を有する研究公務員に対しては適合しない点が多々あり、更に国家公務員の職階制に関する法律案が国会に提出され、これが研究公務員にも一律に適用されることはよりよき研究の促進を阻害し将来の研究者の育成にも悪影響を及ぼし、文化国家建設途上にあるわが国として国策上着過し難い重大事であるとの結論に達し24年9月第19委員会委員長より人事院総裁に対して特別法の要望（資料1）越えて25年3月、日本学術会議会長より内閣総理大臣に対し、研究公務員に対する特別な法的措置について勧告（資料2）すると共に衆参議長にも同様趣旨の希望を表明した。

しかしながら学術会議の意志表示も関係各所の容れる所とならず、他方いよいよ職階法が制定実施せられるに及んで、第19委員会委員長より人事院総裁に対し研究公務員に対する職階法の適用については研究官職をその他の官職より明確に分離規定すること、研究官職分類の基礎となる職務と責任の要素としては職員の研究能力を最も主税すること、研究官職の格付を実する為適当な審査機関を設置すること、研究公務員が研究機関の管理業務に従事する場合にはその格付等について特

別の考慮を払うこと等について要望を行った。(資料3)

これに対し人事院給与局長より、研究関係職種を技術的に区別しておかなければならない場合に限ってこれを他の職種と区別して設置すること、職員の研究能力は直接分類の基礎におくことは出来ないが、研究官職に於ては非監督責任が主要な格付の要素となり、従つて研究職種は職級の数と比較的少く且つ官職は職員の能力によつて変る可能性が大であること。公的な審査機関を設けることは困難であること、研究者によつて行われる技術的管理業務については格付上何等問題を生じない等の回答があつた。(資料4)

26年1月にSTACに研究公務員部会が設置され、学会会議側も之に委員を送り審議に加わることとなつた。第1回及び第2回部会に於て、(1)研究関係官職は原則として分離する。(2)研究官職の分類の基礎となる職務の責任の要素は主としてその本質的に研究業務であり純然たる管理事務の仕事は格付の主要な要素としない特別研究員についても考慮する。(3)審査機関が独立の決議機関でなく広く意見を聞くためのものなら差支えない。(4)職種、職級の数是一般公務員の場合よりも少くする。(5)研究職種間の転換は容易になるようにする。(6)職務記述書の書き方について特例を認めるもの6項目の了解事項及び、(1)研究職を分離した場合給与の面において不利にならないようにする。(2)格付は特に慎重にする。(3)研究機関を重要度等により分類する場合は特に慎重にする。の3希望条件を決定した。次いで第3回部会に於て人事院より研究機関の長の職務評価について大体以下の案が提示された。(資料5)

(1) 研究官職の職級構成は次の5段階とする。

第1段階	第2段階	第3段階	第4段階	第5段階
研究管理者	研究調整者	研究指導者	普通研究者	初歩研究者
特別研究者	特別研究者	特別研究者		

茲にいう研究管理者、研究調整者、研究指導者とは通常夫々研究所長、部長、課長、科長、室長等と呼ばれる官職に当るものであり、特別研究者とは部長、課長、科長等であつて特に高度の研究を行う場合をいうものである。

(2) 研究管理者の格付の要素は研究業務の質及び多様性、規模、対人接衝等によるとし現実の各研究機関の長について格付を行い、比較的似かよつた研究機関の分類わけとその分類内におけるRankingを行つた結果作成された。

本案についてSTAC事務局長を通じて第19委員会に意見を求められたので検討の結果、学会会議側としては結論として研究機関の長は2種類に分けられる程度でそれ以上の細分は困難であり、かつ又細分の必要も認められないとの解答を行つた。(資料6)

かくして本件に関しては研究機関はA、B2つのグループに分け38機関中7研究機関はB、他は全部Aとするとの最終決定を見ることとなつた。

26年後半頃より各研究職の職級明細書が官報に公示され始め人事院の作業は主として給与面に移行、27年に入りSTAC公務員部会に於ては人事院案の俸給表の検討が始められた。ついで7日に入り次表の如き一般等級表案(任用等級表)が発表された。

等級	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
行政	1	2	3	4	5	6	7	
研究		1	2	3	4	5		
技能				1	2	3	4	5

これに対しSTAC、学術会議ともに不満の意を表明し人事院に対し訂正方を申入れた結果、改訂は可能であるとの回答が得られた。他方10月よりSTAC公務員部会において特別研究員制度の問題に着手し特別研究員選衛基準、格付協議会の構成及び運営方法が決定を見た。12月に入り各省から特別研究員の申請が行われ、格付協議会に於て審査が始められた。(資料7)

一方学術会議に於ては10月会長名を以て地方自治長、6大都市の長、各都道府県知事に対し地方自治体に於ける研究機関従事者の取扱いについて勧告を行つた。(資料8)

28年に入り人事院は従来の39研究職種を医学、工学、社会科学、人文科学、農学、理学の6研究職種に統合して官報に公示した。3月STAC公務員部会は管理職手当の問題をとりあげ審議を始めた。7月に至り人事院総裁は国会に対し、給与準則(案)を勧告(資料9)

29年3月人事院は研究職の職級明細書を全面的に改正し官報に公示した。但し研究職種の変更はない。

### 3. 現状及び問題点

現在国家公務員に対する職階制度は未だ実施に移されてはいない。それは職階制実施のための最後の段階である所の給与準則案が国会にかん告されたが未だ成立するに至っていないからである。

所でこの種階制が実施された暁には果して研究業務が円滑遂行され研究者の待遇は我々の期待する如く改善されるであろうか。帰する所問題は一つにこの点にかかってくる。研究者に対し職階制を機械的に適用することの不都合なことは原則的には前述の通りであるが具体的に問題点を指摘すれば以下の如くである。

#### (1) 職階構成について

研究官職の職階構成が管理的監督的要素によつて行われている。

#### (2) 給与準則について

本案は余りにも現実の研究者に対する不合理な給与の実態をそのままひきうつしたものである。

#### (3) 任用等級表について

研究職の1等級は行政職の2等級に対応することになっている。

#### (4) 格付基準について

一般行政職における如く部下の数等の如き末梢的な要素によつて居り、研究者のもの、研究能力、研究指導の内容・質・深さといった研究の本質的要素が何等考慮されていない。(資料10)

#### (5) 特別研究員制度について

本制度はその運用宜敷しきを得れば職階制の不合理性が実質的に解決されるものと期待される所であるが、将来等級別定数といったものが設けられることは予想される所であり、その為本制度の円滑な遂行に支障が与えられる恐れがある。

### 4. 給与の現状について

国立研究機関に於ける研究者の給与の実体を行政職並びに教育公務員と対比して示せば附図1の

通りである。本図より以下の点が指適される。

- (1) 官立研究機関相互間にも相当の差異が認められ、電気試験所を上限、農業技術研究所を下限とし、その他の研究機関は大体この範囲内に位置している。
- (2) 研究機関における給与を大学教職員の給与（東京大学工学部）と比較すれば下級職については大学の方が著しくよく、上級職では研究機関の上限と大体差異は認められない。
- (3) 研究職を行政職（通商産業省事務官）と比較すれば全面的に後者で高く特に上級職程その差異は著しい。本資料は本俸についての比較であり、現在行政職には課長以上には本俸の25%の特別執務手当が支給されて居り、従つて実質的には差異は益々著しくなる。研究所においては従来所長のみが本俸の12%であつたが、今年度より僅か9研究所のみが部長以上について本俸の18%の特別執務手当が与えられるよう改正をみたに過ぎない。

#### 5. 地方研究公務員の職階制について

地方公務員の職階制については、全国人事委員会々議においてまず茨城県をモデルとして昭和26年11月職階制による実態調査を行いこれを参考として翌27年1月第1試案が作成された。（この時は人事院案の職種の内県の実情に妥当するものを抽出して採用した）

この案において研究に従事する職員は、それぞれ専門技術職の内に含まれており、研究職として明確に分離されていない。職級において職場長は内局の課長と同格に考えられている。

その後地方自治庁において昭和27年5月第2次試案を作成した。この案では研究職が新設されているが、職級については検討中で示されていない。又給与制度については医療職と研究職にそれぞれ別個の特別給料表を採用し、他の職種は一般給料表によることになつている。自治庁においてはその後地方の実情を調査するにつれ、地方行政においては行政の未分化、給与の実体等から細分化することは困難であるという見解に従い、昭和28年6月非公式に第3次試案を地方行政機関に内示したが、この案では行政、医療研究、技能に三分し、職級の明細は示されていない。

現在同庁公務課においては、正式の第3次案がとりまとめられているが、この案は未だ発表されていないので、その詳細は明らかでない。ただ研究職は、行政職、技術職の如く、細分化することは困難であると考えられているようである。

地方公務員の場合も研究に従事する職員の業務内容は、国家公務員と比べて本質的に何等変るところはない。従つて地方公務員の研究職の問題点も以上に指摘したことはそのままあてはまると考えられる。ただ地方公務員の場合は地方的特性によつてその取扱は一層困難な事情がある。

以下問題点を示せば

- 1) 地方自治庁は地方自治体に参考案を示して技術的勧告を行うことは出来るが、これが実施については何等の拘束力がないので、地方庁はそれぞれ独自の制度を採用する結果、研究職の取扱もまちまちになる恐れがある。
- 2) 試験研究の重要度も地方産業の事情によつてそれぞれ左右され、国立研究機関の如く、一般的水準を認められ難い。
- 3) 給与その他待遇の面においても地方庁の財政事情によつて左右される。

附記：資料1～10 省略します。