

2. 任期付研究員を正職員へ選考採用

茨城県林業技術センター

当センターでは、平成8年度に、全国屈指のきのこ関係の研究施設を新設し、これをフルに活用して、高度な研究開発を行うため、平成9年度から、公立林試としては全国に先駆けて、2名の流動研究員が配属されました。彼らに担当させた課題は、それぞれ、マツタケを中心とした菌根菌とハタケシメジなどの腐生菌の栽培技術の開発です。運良く優秀な人材が集まり、どちらの研究も全国をリードする立派な成果を重ねることができました。

しかし、悩みの種は彼らの処遇です。流動研究員は、週30時間の非常勤嘱託扱いで、残業が認められません。また、3年を限度とする単年度契約で、どんなに大きな成果をあげても3年で使い捨てで、実績の評価によっては1年でクビになる可能性もあります。つまり、正職員と比べて収入が低い上に、常に次の就職先を探さなければならない立場にあります。このため、任期途中の転職が頻繁に起こります。平成14年度までの6年間に当センターへ配属された6名のうち、3年の任期を勤めあげたのは1名のみでした。

レベルの高い研究課題を預けているだけに、任期途中で担当者に逃げられると、同僚には大きなしわ寄せが来ます。残された研究業務の対応のほかに、主管課等への経緯の説明、研究計画の変更、欠員の補充要求などに追われます。新たに採用試験を行う手続きに手間がかかる上、特殊な分野のため同等レベルの人材はそう簡単には見つかりません。やっと新任者が着任しても、その人が前任者の成果を理解し技術を修得するまでに相応の時間が必要となり、流動研究員が入れ替わるたびに研究は大きく停滞します。

このため、流動研究員の処遇改善を何度も求めましたが、受け入れてはもらえませんでした。そこで、平成15年度には、2名の流動研究員枠をなくし、かわりに1名の任期付研究員を要求しました。任期付研究員も任期限定ですが、その他の処遇は正職員並みとなり、与えられた研究に、より専念できると考えたからです。担当課題は先進的な成果をあげていたマツタケの研究1本に絞りました。また、実際に配属された研究員が、「原則3年」の任期中に大きな成果をあげたことをアピールし、「特例5年」の任期を適用してもらうことに成功しました。

この間にマツタケ研究はさらに進展し、全国から注目されるようになりました。しかし、任期付研究員の任期は法律で定められたものであり、もう任期の引き延ばしは困難です。一方、マツタケの栽培化にはさらに長期間の高度な研究を継続する必要があるため、成果をあげている研究員を替えることは、得策ではありません。このため、予算も人員も削減一方のご時世の中、無理を承知で選考採用を要求しました。最終的な採用決定は年度末ぎりぎりになりましたが、

丸 1 年，膨大な説明資料を作成し，主管課や人事課等の説得に努めた結果，その任期付研究員が平成 20 年 4 月から正職員に選考採用され，引き続きマツタケ研究を担当することになりました。

研究は人が行うものであり，人材確保は人員や予算確保より重要です。本人の希望と実績，雇用側のニーズが一致することを前提に，彼らの任期更新や選考採用がスムーズに進むよう制度が改定されれば，研究機関の研究能力の向上には有効です。そのことを実証するためにも，今回選考採用された研究員を中心に総力をあげてマツタケ研究を推進し，栽培化の実現を目指しています。