

Title	独法の非公務員化制度構築に関する考察((ホットイシュー) 地方公設試験場、公立大学の法人化と地域イノベーション政策 (3), 第20回年次学術大会講演要旨集 I)
Author(s)	中島, 一郎; 清水, 喬雄
Citation	年次学術大会講演要旨集, 20: 116-119
Issue Date	2005-10-22
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/6025
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般論文

中島一郎（東北大），○清水喬雄（経産省）

本稿では、研究開発目的の独立行政法人（以下：独法）における非公務員型制度設計、中でも兼業制度に関し、平成17年度から非公務員型に移行した（独）産業技術総合研究所（以下：産総研）を事例としつつ、考察する。非公務員化に際し見直しを行った採用制度、人材交流制度など様々な人事制度の中でも、研究成果の移転促進やベンチャー振興に広く関連する兼業制度の設計には、国家公務員法の制約をはずれるに際し、様々な視点からの検討が必要である。本稿では、まず現在の国家公務員法下での兼業制度の考え方とその運用の考え方、その制度下において兼業ニーズを具体化する際の制約等を示す。最後に、これらの制約条件を踏まえて産総研が非公務員型に移行するに際して行った兼業制度設計の事例を示すとともに、併せて今後に向けての更なる検討論点を考察する。

1. 国家公務員法下における兼業制度の現状と論点

国家公務員法体系のもとで現在認められている兼業制度においては、研究者がベンチャー企業の役員となるにも制約が多いこと、基本的に「時間外兼業」しか認められていないこと等から円滑な成果の移転には制約が大きい。具体的論点を整理すると、以下に示すように、①兼業の役職などの形式が限定的、②兼業の勤務形態が硬直的、③出資基準が不明確、といった主として3つの問題があげられよう。

(1) 兼業の役職制限など

現在、国家公務員法上の「職務専念義務」等に例外を設ける形で、大きく2種類の兼業が認められている。ベンチャー企業の役員などを兼業することを認めるいわゆる「103条兼業（営利企業の役員兼業及び自営）」と、大学教官などを認める「104条兼業（103条以外の兼業（いわゆる「一般兼業」）」である。このうち「103条兼業」には、基本的に(a)技術移転事業者(TLO)役員、(b)研究成果活用企業役員、(c)監査役、の3タイプしか認められていない。

(2) 兼業に際しての勤務形態の柔軟性欠如

現行の国家公務員法体系においては、兼業は原則的に「勤務時間外」に行うものとされてきた。従って、例えばベンチャー企業立上げ時の集中的な兼業や遠隔地での大学教官等といった3日以上連続して所属部署に出勤出来ない勤務日が発生する兼業は、実質的に不可能であった。

① 勤務時間内兼業が困難

国家公務員の職務専念義務を考えれば、勤務時間中に兼業を行うという

考えがそもそも認められてこなかった。例外は、平成14年度に開始された「構造改革特別区域における役員兼業」及び16年度から運用が認められた「大学教官との兼業」のみである。

②出張期間中の兼業に制約

出張期間中の兼業については、出張の期間全体が本来業務であることから、その期間の兼業は時間内兼業となるため、原則、認められていない。

③休職をしての兼業が困難

研究成果活用企業の役員兼業のみに休職が認められている(人事院規則11-4)。すなわち、役員としてベンチャー企業の運営に深く関与するのであれば休職が可能であるが、他の形の兼業に対しては休職をするという選択肢がとれず、柔軟性に欠けるのが現状である。

(3)ベンチャー企業への出資基準が不明確

ベンチャー企業との役員兼業に際して、経営へのより強い関与を求める場合、自ら出資(未公開株、ストックオプションの取得など)を行うことが想定される。兼業先の経営へのコミットメントの証であると前向きに考えることも可能であるが、出資の適否に関しては、国家公務員倫理法に基づく利害関係者か否かという判断に加え、利益相反のチェックが必要となる。

2.非公務員型独法における兼業制度設計の事例検討

(1)基本的な考え方

平成17年度からの産総研の新たな制度設計の考え方を以下に示す。研究開発を業務とする公的組織においては、研究成果の社会への還元は、その重要な役割の一つである。その達成手段には知的財産権のライセンスなど様々なものがあるが、兼業もそうしたポートフォリオの中に位置づけられる。そうした観点から制度設計に際しての視点は2つであった。第一に柔軟な制度である。例えば、ベンチャー創業に際し発明者以外の役員兼業等を可能にした。第二に、倫理規程、利益相反ルール等のルールを透明性をもって整備することである。独法の主たる活動資金が公的な性格の資金であることを考えても、私的利益の追求との疑念を社会から持たれないような制度整備が不可欠であった。

(2)制度設計

1)兼業をすることが可能な者の拡大

①役員兼業対象者を「発明者等」以外へ拡大

研究は一般にグループで行うものであり、例えばベンチャー起業を行う者が「発明者等」に限られることは現実的ではない。その範囲については、研究成果の製品化の過程で必要となる異分野の研究などに関与した者も含め、ベンチャー企業設立に際しての骨格となる研究成果に関与している者とした。

②役員兼業対象者を事務系職員へも拡大

事務系職員についても、その知見を活用してベンチャー企業創業・運営に関与出来るよう役員兼業を可能とした。例えば、ベンチャー企業の支援部門（e.g. 財務、法務）への参画や、特定業務（e.g. 環境安全分野など）のノウハウを生かした兼業などが考えられる。

2) 兼業形態の多様化

多様な兼業形態を可能とするために以下の様な兼業形態を認めた。

①「特区での役員兼業及び大学の教官」以外の勤務時間内兼業（継続案件）

現在は知的特区内のみで時間内兼業が認められているが、給与の減額がなされると共に業績手当、定期昇給にも影響が出るなど、兼業者には不利な条件となっている。組織として兼業を支援するという観点から、給与は減額するものの、他に不利な条件がないよう再設計を行った。

②研究成果活用企業での役員兼業以外の休職兼業

休職期間の上限年数は、現行どおり3年まで（2年まで更新可能）とした。ただし、従来、退職手当の算定に際し当該休職期間の在職期間算定上の扱いは2分の1相当と計算されていたものを、今後は退職手当に影響が出ないよう休職期間も全て在職期間として計算する形とし、兼業休職を取得しやすくした。

③大学教官との兼業以外の年次有給休暇を取得しての兼業

現在認められている大学教官以外との兼業であっても有給休暇を取得しての兼業を認めた（注：平成16年4月1日より大学教官との兼業については年次有給休暇を取得しての兼業が可能となっている。）。

3) ベンチャー企業への出資基準の明確化

従来の公務員倫理法に準ずる形の倫理規定を独自に設け、利害関係者の明確化を図った。更に利益相反ルールを見直し、定期的なチェックのみならず、利益相反の発生に繋がる可能性のある活動に際し随時チェックをできる体制を構築した。

(3) 兼業に対する制約条件の考え方

基本的に柔軟な制度を設けたが、本務とのバランスも考えつつ、兼業時間、報酬については、16年度以前と同水準の一定の制約条件（例えば、時間外兼業は1日6時間まで等）を継続することとした。

3. 結論および今後の検討課題

以上のように、柔軟な兼業制度と明確な倫理関係規定・利益相反ルールの設定、という2本の柱で整理することで、兼業ルールの大きな骨格を明確にすることが出来ると考える。一方、今回の兼業制度の設計に際して、様々な人事制度設計にとっての制約条件となる論点も明らかになった。今後、非公務員型独法の活動が活発化していくうえで、これらの点をさらに検討する必要がある。具体的には以下の2点である

(1) 国家公務員共済組合の制約

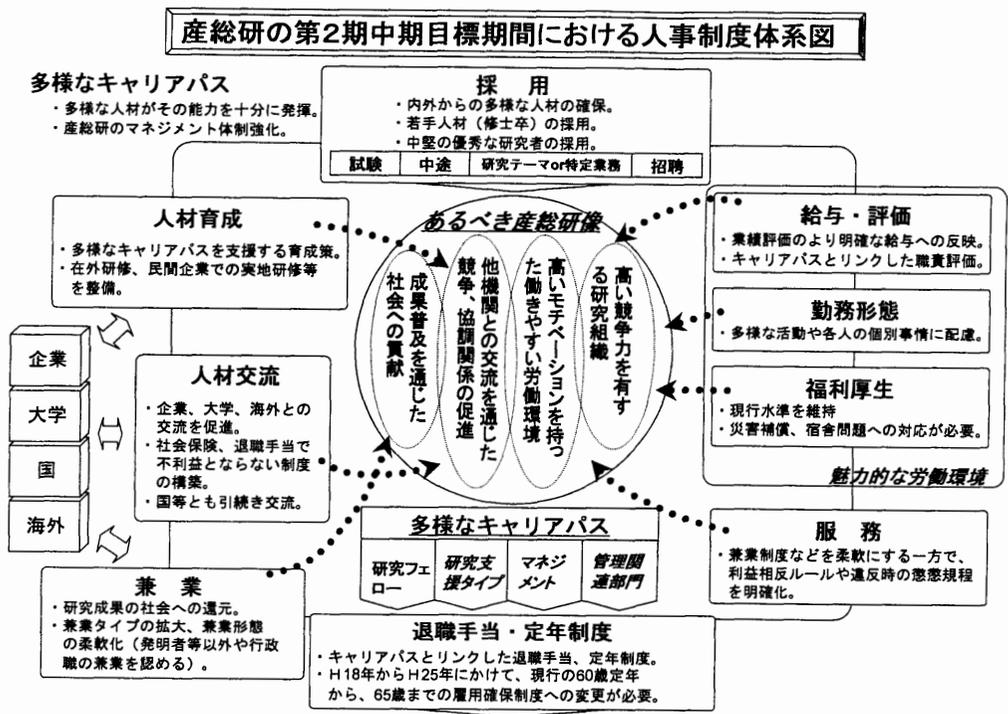
公務員型独法の利用する社会保険制度は非公務員化後も国家公務員共

済であるケースが大半と考えられる。共済組合員資格を継続するための条件が厳格であるため、例えば、時間内兼業を行い実質的に短時間勤務となる場合に、共済組合の加入資格である「常時勤務することを要する者（共済組合法2条1項1号ロ）」を満たさない可能性がある。短時間勤務による共済加入資格問題は、兼業制度のみならず育児休業制度を拡張する場合など、様々な執務条件の運用の柔軟化を追求する際に制約条件となりうる。

(2) 利益相反ルール of 精緻化 (ベンチャー企業への出資ルール)

ベンチャー企業への出資が可能な者の範囲をいかに設定するかは難しい論点である。産総研の新たな制度設計においては、当該ベンチャー企業と役員兼業をしている者のみに限定することとしたが、ベンチャー企業の資金調達機会を制限することにもなりかねず、利益相反ルールとのバランスなど引き続き検討が必要である。

本稿に示した兼業制度設計上の論点は、平成17年度から非公務員型に移行した産業技術総合研究所の実例を踏まえたものである。これらの論点が、今後、地方自治体における独法も含め、公務員型から非公務員型への移行に際しての、具体的な制度設計への一つの先行事例として参考になることを期待するものである。



(図1) 産総研の人事制度体系図 (資料) 産総研資料に基づき作成