

理学部改革と技術系職員の専門行政職適用問題について

「第4回理学部技術系職員の業務に関するシンポジウム」特別企画実行委員会

現在、理学部では理学院構想が議論されています。この改革構想では、私たち技術系職員の職務とその形態がどの様になるのか、今のところでは明らかではありません。改革が理学部全体に影響を及ぼすことが予想されるからには、技術系職員の処遇についても触れられる必要があります。

大学技術職員の専門行政職移行の問題を大学における技術業務改革として位置付けてきた私たちの考え方が、理学院構想のなかでどの様に位置付けられるのか、あるいは、全く無関係でありうるかが、明らかにされなければなりません。これは単に技術系職員だけの問題ではなく、理学部の問題の重要な一部を構成すると考えられますから、今、技術系職員問題をめぐる現状と今後の方向を明らかにしておくことは重要であると考えます。

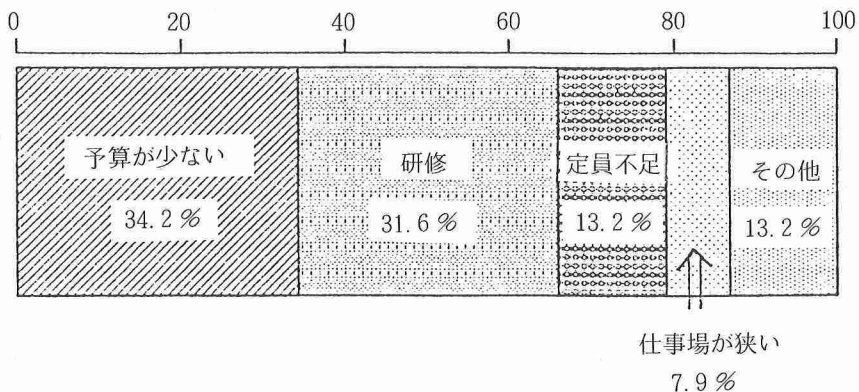
今年の8月に行われた「第4回理学部技術系職員の業務に関するシンポジウム」では、技術系職員の有志が国立大学協会総会で教室系技術職員

の組織化や、研修等が具体化の方向で検討されている状況を考慮し、特別企画実行委員会を組織し、理学部に働く技術系職員の実体や今後の方向について調査を行い、その結果を発表しました。

(表-1)によれば、「予算が少ない」「研修がない」の二点に66パーセントの技術系職員が、職務を遂行するうえの障害を感じています。技術系職員が研修に参加するための旅費がごくわずかしか予算化されていないこと、研修として認められている行事が少ないこと、また職務遂行に役立つ行事に参加しようとしても予算が無ければ有給休暇を取り、なおかつ自費で参加しなければならないこと等が理由としてあげられます。

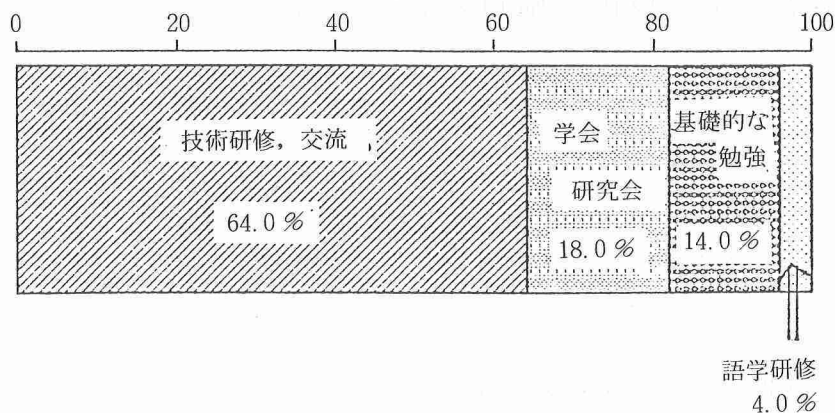
さらに、「職務上必要な研修とは何ですか？」との問に対しては、(表-2)のように「職務に直接関係のある技術研修が必要」と感じている技術系職員が64パーセントもいます。自己の技術を向上させたいと願う反面、それができないと悩む技術職員像が想像できます。

仕事をする上で障害になっている事



(表-1)

職務上必要な研修



(表-2)

大学職員の待遇問題を検討する国立大学協会第4常置委員会は、長期にわたる検討を行い、しかも、この数年は精力的に各総会ごとに技術職員の待遇改善に関する報告を行っています。今日、これほどまでに技術系職員の問題がクローズアップされた背景として次のことが考えられます。

教室系技術職員の職務は、法律や省令等に明確には位置付けられてはおりません。このため教室系技術職員の待遇は、他の省庁の同様の技術系職員の待遇と比べて著しく低いのは事実です。また、職務遂行上、必要不可欠な研修等が行われていないため、職務に必要な技術向上がもっぱら技術職員個人の自己努力のみに任されてきました。この様な技術向上の努力が職群としての地位向上にはつながらず、かえって研修費用捻出が困難なことや、待遇の悪いことを認識させられる結果となり、これが教室系技術職員全体の活力を低下させていると云えます。そして、このことが一方で、これから公務員として就職しようとする者にとっても、大学技術職員という職務が、魅力ある職務としては映らなくなっており、人材確保をより困難なものにしています。

私たちは、急速な科学技術の進展に対応できる人材を確保するためにも、技術系職員の待遇改善、地位向上の抜本的対策を講じる必要のあることが急務であると考え、その現実的な近道として専門

行政職表適用を検討し、その具体的提案を行いました。

国大協においては、1987年6月に開催された総会に「技術職員問題について」と題する報告が第4常置委員会からなされ、承認されました。

この報告では、技術職員の置かれた現状を「技術職員はその待遇面で将来の展望が明確でないことと、あわせて職務内容が本来の責務と必ずしも合致しないような不適切な人事管理や配置形態等のため、急速な科学技術の進展に対応できない状況のもとで、活力が失われつつあるといった懸念は、今日にいたってもなおお拭きされていない」と述べ、(図-1)のような改革のモデルを提案しています。

さらに、報告は、「専門行政職を導入することを目指しつつ、それに向かっての中間的段階として、まず現行の行政職俸給表体系の中で職務内容等諸条件の整理を行い、官職および組織を整えて処遇面の改善を図るとともに可及的速やかに、専門行政職へ移行できる体制の構築を急ぐという2段階の方策は、現実的である」と述べ、更に以下のような具体的検討事項をあげ、各大学に教室系技術職員の在り方を見直す検討を開始するよう求めています。

(1) 現時点で可能な部局内での組織化と、技術職

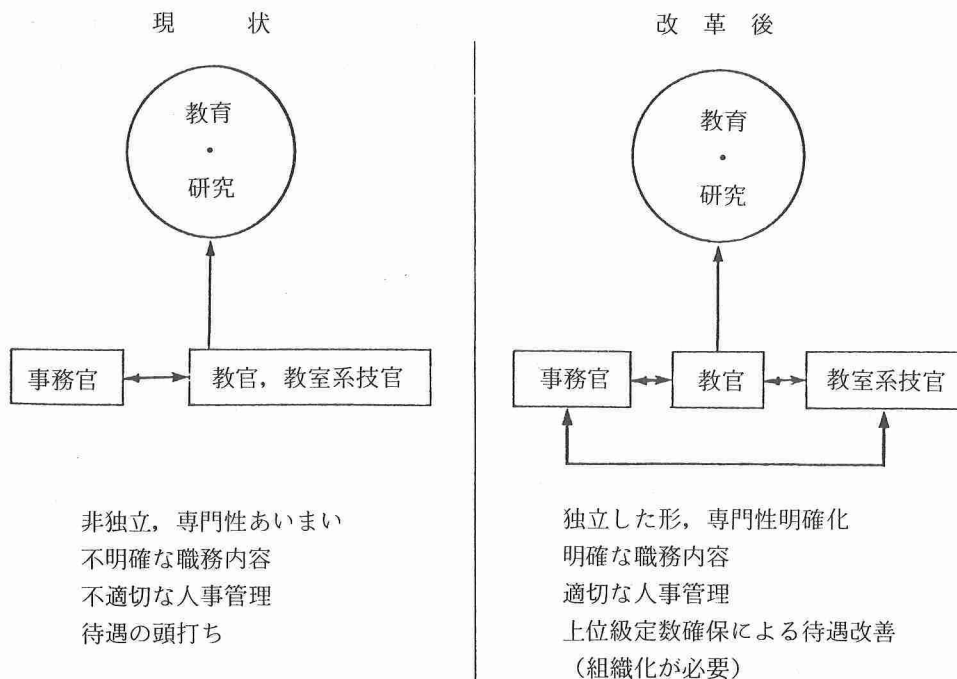
員の地位確立のための自主的努力

(2) 技術職員の適切な人事管理と配置の在り方

(3) 部局単位および全学単位での研修の実施とその実績・経験の蓄積について

技術職員問題を打開するための提案

下記のモデルのように再編成する



(図-1)

この要請に基づいて理学部では企画委員会技官問題検討小委員会が検討を始め、9月18日に理学部の全技術系職員を対象に「理学部技術系職員組織(宮沢素案)」の説明会が行われました。理学部では、この「宮沢素案」が技術系職員の組織化に関する最も現実的な案として浮上してきましたが、理学部職員組合からは「理学部技術系職員組織(宮沢素案)」についての見解が出されました。

11月に行われた国大協総会には、「再び技術職員問題について」という報告が第4常置委員会からなされ、承認されました。この報告は、6月の報告をさらに具体化し、組織の大きさについての分類や、組織化の方法として業務内容によるのか、それとも教育研究体制によるのかについての提案、さらには官職の定数についての提案がなされています。

前述のとうり国大協は当面、現行の行(一)俸給表の中で整備を行うという方向をうちました。そのような方針であるならば、技術系職員の処遇改善、活力向上、また、科学技術の進展に対応できる人材の確保を実現するためにも、最低限、現在の昇格基準を維持しなければ今後の改善につながらないことは明白であります。

現行の行(一)俸給表体系の中で職務内容等諸条件の整理ということであれば5級までの職務評価・昇格水準は現行どおりとし、6級以上に新たな仕組を考える組織化でないかぎり後退したものとなります。この様な組織は、行(一)の標準職務表の範囲で実施することは困難です。何故ならば、行(一)俸給表は部長・課長という様なライン制組織を基本に作られているからです。ライン制は、部下に職務を分掌させ、その職務を掌握す

る責任と、掌握しなければならない部下の多さにより責任の大きさが決まるというように特徴づけられる制度だからです。この様な組織形態は、教育研究に直接かかわる技術を分担する技術系職員の組織としては不適当です。

公務員の組織のありかたには様々な形態がありますが、その中で、現在の業務形態を大きく変えること無く、混乱の少ない組織形態をとるべきであると考えます。それは、スタッフ制組織を基本にすることで考えます。スタッフ制組織は、職務にたいする責任をその職務を遂行している職員本人が持つ組織です。大学の場合においては、技術系職員にたいする業務に関する指示は教授からなされるのが通例です。しかし、職務遂行にあたっての手順が逐一決められるのであるならば、技術系職員の活力の向上は期待できません。教育研究をすすめるうえで主として技術の側面において自由裁量が認められる様に組織化しないかぎり技術職員組織が有効に機能しません。これは、大学という組織に必要な特殊性であると考えます。

報告のなかでは、技術職員の組織化について現在の業務形態を大きく変えるライン制（部下制）の考え方が組織化の基本になっているように見えます。一部に「大学の技術職員の組織化ライン制組織を採用したとしても、運用で解決すればよい」という考え方があります。実際、これまでの共同利用研究所等における技術職員の組織化は、文部省令によってライン制組織が基本になっています。前述のとうり大学の技術業務という特殊性を無視して、無理にライン制組織を適用したため、ライン制組織の実体を打消す規則を必ず盛りこまなければならないことや、組織がすぐに硬直化し昇格が困難になる等のきしみが生じています。

従って、「大学に技術業務のためのスタッフ制組織を置く」「大学における技術業務はこれこれである」というような教室系技術職員の職務と責任を明らかにする条文を文部省令に明記すること以外に、研究教育にかかる技術系職員の有効な組

織化は不可能と考えます。文部省令を改めると同時に、移行措置として現在在職中の職員の専行職を目指した研修、資格認定等の条件整備を整えることこそがこの問題の解決につながると考えます。

私たちは、これまで、技術系職員の専門行政職適用問題を、現に働いている技術系職員の待遇改善要求と考えるだけでなく、科学技術の発展に見合った将来の大学にとって有効な技術業務のあり方をも合せて考え、検討を重ねてきました。このため、専門行政職適用問題を、大学における新たな技術業務制度の設置という問題としてとらえてきました。しかし、現在の局面は、制度新設問題としての検討と方策が不明確となり、単なる行

(一) 技術職員の組織化という問題に矮小化されている傾向が見られる点、極めて遺憾な状態であると言わなければなりません。私たちは、待遇改善と技術業務制度新設が車の両輪の関係にあると考えていますが、このままでは、専門行政職適用も危ぶまれる方向へ展開しかねない状態にあると認識せざるを得ません。

私たちは、国大協の言う2段階方式に反対の立場をとっておりません。2段階方式を採用するのであれば、これまで述べた理由により、現行のように同一職名で5級まで昇格でき、その上の級については新たな仕組を考えることが良い方法であると考えています。さらに、技術系職員組織の運営に関しては、上位下達の弊害を無くするために、技術系職員全員の総意が反映される協議機関を制度として設置することが重要であると考えます。

技術系職員はもとよりほとんどの大学人が、このスタッフ制組織なるものを経験したことはありません。ですから、現在は全くの手探りの状態にあります。しかし、それが理由でこれを退けることは後に憂いを残します。私たちは様々な動きの中で、今、最も大切なことは、スタッフ制に基づく組織化、官職の設定を省令で定めることであり、さらに、研修のあり方、移行措置および新入職者

資格等を専門行政職移行への整合性を考慮しつつ整備することであると考えています。

研究教育に直接かかわる技術に従事する職員の組織化は、行（一）技術職員の全員と、類似業務にたずさわる行（二）及び教務職員が行（一）に振替えられて分断されることなく一元化され、全員が専門行政職に移行できることが、理学部改革に関わって極めて重要であると考えます。

特別企画実行委員会

大塚茂巳（物理学教室）

佐伯喜美代（化学教室）
関俊子（化学教室）
立川統（鉱物学教室）
○田中光明（物理学教室）
森君江（植物学教室）
矢萩薫（植物学教室）
山岸健一（物理学教室）
山口正（植物園）
吉本勝利（化学教室）

○は実行委員長