

技術職員問題について

昭和62年 6月16日

国立大学協会 第4常置委員会

目 次

本 文

1. はじめに
2. 基本的考え方
3. 『打開策』について
4. 『諸施策』について
5. まとめ

別 添 資 料

[研修制度の確立・資格認定制度の導入・それらに伴う予算措置等について]

要 望 書 等 リ ス ト

委 員 会 名 簿

昭和62年6月16日

技術職員問題について

国立大学協会 第4常置委員会

1. はじめに

本問題の経緯については、昭和61年11月の総会において了承されている『技術職員待遇改善検討会第2次案に関する見解』（以下『見解』という）の中で述べたとおりであるが、本委員会としては、その後ひき続いて『見解』にある『今後の打開策』（以下『打開策』という）および『研究・教育支援体制の強化、活性化を図るための諸施策』（以下『諸施策』という）について検討を行なってきたところである。

本委員会は、技術職員の待遇改善を図るという基本的立場を堅持する一方、本問題の解決には、大学における教育・研究支援体制の中心的役割を担当すべき優れた人材を確保するための『諸施策』を、あわせて早急に実施する必要があるとの認識に立ち、国立大学協会の長年の課題である本問題の解決のための現実的方策として、以下に述べる路線を選択すべきであると考えているにいたった。

2. 基本的考え方

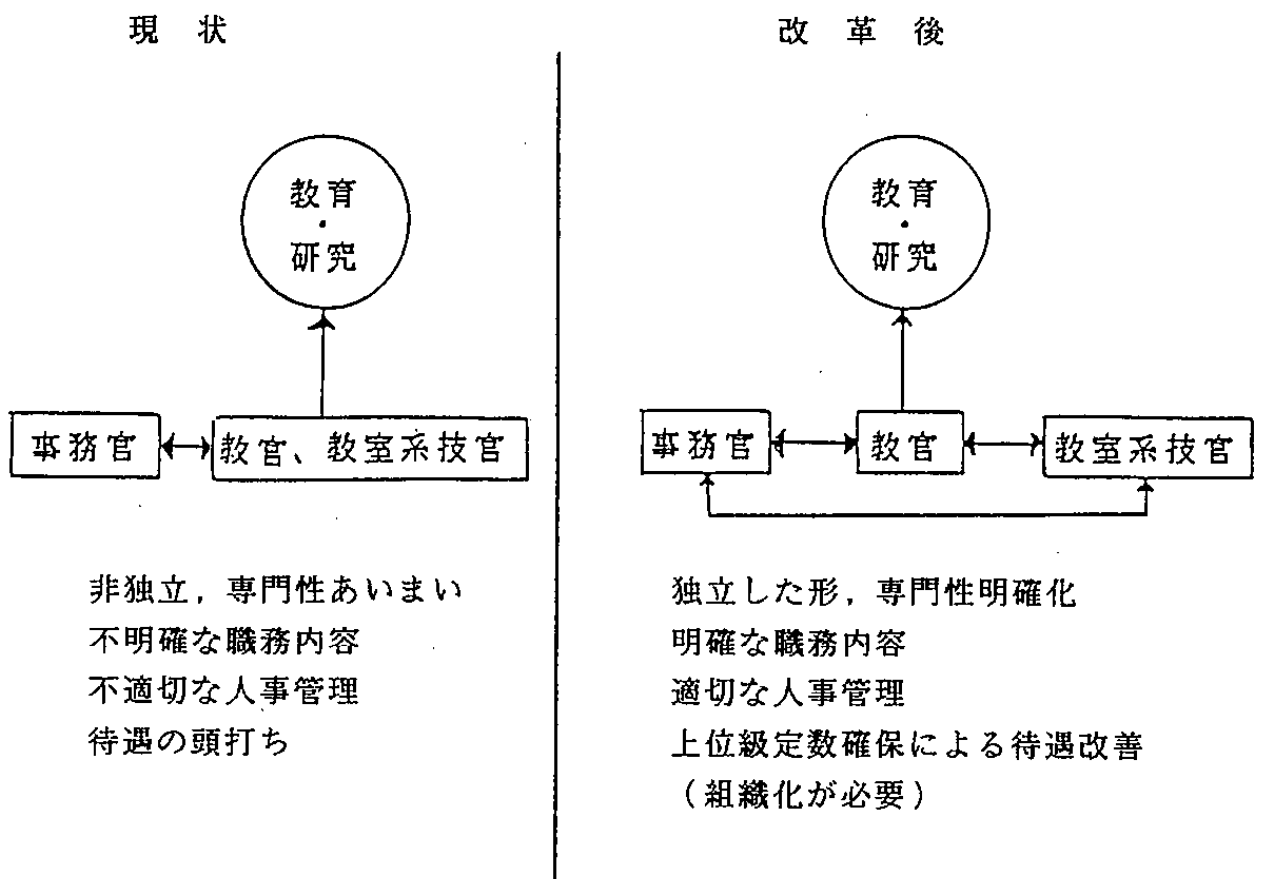
『見解』の冒頭（1. 今日までの経緯について）に述べたように、国立大学協会が本問題に取り組むにいたった基本的姿勢は、教室系技術職員の待遇を改善するとともに、これによって優れた人材を確保しつつ、教育・研究の支援体制を抜本的に見直し、その充実・強化を図ることにあつた。

その背景にある「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、活力が失なわれつつある」といった懸念は、今日にいたってもなお払拭されていない。

上述の姿勢を保持しつつこの現状を改革するには、下記の提案に示すような措置をとる必要があるというのが、本問題に対処する委員会としての基本的考え方である。

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



3. 『打開策』について

『見解』にあるA, B, Cの三つの考え方についての検討を進めたが, A, Bの考え方に基づく方策を実施するには『見解』において第2次案について指摘したと同様な多くの問題があり, 現状において, 直ちに技術系職員を専門行政職と非専門行政職とに区分するというのは, 事実上不可能であると判断せざるをえない。

これに対し, C案の考え方にそって『専門行政職を導入することを目指しつつ, それに向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ない, 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, 現実的であると考えてよい。

しかし, 留意すべきことは, この作業のためにあまりに長年月を要するような場合は, その段階において, B案の考え方を取入れる必要が生ずる事態も予想しておかねばならないということである。

なお, 組織化のモデルについては, 第1常置委員会との合同小委員会を中心に, 文部省関係当局とも協議しつつ, いくつかの素案の作成を進めているところである。

4. 『諸施策』について

本件については, 『見解』の中で

- (1) 研修制度の確立
- (2) 資格認定制度の導入
- (3) 技術開発に関する予算的措置等

の各項目をあげて述べたところであるが, これらの『諸施策』は, 教育・研究支援体制の強化, 活性化と相まって, 将来, 諸条件が整った段階での専門行政職への移行を可能にするためにも必要となるものである。また同時に, 21世紀にむけてわが国の高等教育・学術研究体制の一層の充実, 発展を図るための基本的施策の重要な部分であると判断している。文部省関係の機関は, 一部研修制度を除き従来上記のような諸制度を有していないので, その具体的イメージが定かでないが, いまや, 他省庁や企業の基礎研究所等における諸制度を参考にしつつ, わが国の大学等に適した方式を新たに創造すべき段階にあるとわれわれは認識している。

本委員会としては、今後さらに各大学および第1常置委員会の協力と文部省関係部局の検討を要請しつつ、これら諸施策の実施を図らねばならないと考えるので、参考のため、現時点で本委員会が持っている考え方を別添資料に示すこととした。

5. まとめ

以上に述べた本委員会の主旨をご理解いただき、『打開策』として上記の2段階方策を選択し、あわせて『諸施策』の実施を図るという方針について、本総会におけるご了承を得たいと考える。

そのうえで、各大学において、教官の本問題に対する十分なご理解のもとに、学部レベル、全学レベルで教室系技術職員の在り方を見直す検討を始めていただくことを要請する。

検討事項としては

- (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・経験の蓄積などが考えられる。(別添資料参照)

なお、上記の各大学の検討を促進するためにも、予算を含む行政上の措置等について、文部省関係部局の特段の配慮と一層の努力とを要請したい。

本委員会は数年にわたって『技術職員問題』を担当してきたが、ここに諸般の状況を勘案しつつ、上述の方針を選択するにいたった。今後は、所期の目的達成のための各大学および文部省の努力を強く期待する次第である。

それらの作業の進展する状況とあわせて、第1常置委員会との連携のもとに、大学・文部省間の調整を行なうなど、ひき続き問題の解決を目指す所存である。

以上

参考資料

《研修制度の確立・資格認定制度の導入・それらに伴う予算措置等について》

国立大学協会は表記の問題に関する専任の専門職員を持っていないから、実務面に立ち入った具体的検討を行なう能力を有しないし、またその立場にもない。下に述べる内容は関係方面での検討と見解の提出を促すためのたたき台として一つの考えに過ぎないことをあらかじめおことわりしておく。

1. 基本的な考え方 (1) 展望

大学等における技術系職員が、急速な技術革新に対処し高度な高等教育と学術研究を支え得るためには、保有する技術の質と内容を常時刷新する必要がある。状況によっては、10年に1年間程度は本務を離れて新しい技術を修得するという充電を必要とする。そのための研修内容としては、(1)既得技術の見直しと研さん、(2)最新個別技術の修得、(3)関連する個別技術の修得による拡巾と総合力の養成、(4)基礎技術(技術の基礎としての科学、および技術の適用の目標としての科学一般)の学習、(5)教養(技術情報の伝達・受容の手段としての語学、社会における科学・技術の発展とその役割機能についての理解など)、更に上位級の者に対しては、(6)行政、管理、運営の実務に関する諸項目、などが考えられる。これらは技術系職員についての従来の見方からは高度に過ぎるという意見もあろう。しかし我が国の社会・産業構造の変化傾向、労働の需給関係の変遷、高等教育と学術研究の質的重要性の増大を展望すると、国際化した21世紀の大学における終身雇用の技官には相当高度の技量を期待せざるを得ないものと考えられる。また将来、技官の自律的組織が正しく機能するためには、今までと異って技術・行政・教育研究の三つを広く理解する実務的人材を養成することも急務である。

このような研修の成果と実績は権威ある機関あるいは組織制度によって直ちに評価し、有能な人物を社会的にも高く評価し厚く処遇することが技官のステイタス確立と有為の人材育成確保の必須条件である。したがって、研修制度と認定制度は連動した制度体系を構成すべきものである。また高度の技術開発や発明その他の顕著な寄与に対する顕彰制度も考慮すべきである。

将来的には(1)各大学、各部局(研究所)単位だけでなく、(2)地域単位、(3)あまり狭くない専門分野単位の各々における各種の研修、更に(4)全国規模の総合的研修認定制度などを技官の所属する縦組織を横断したシステムとして確立すべきである。例えば、広島大学に大学教育研究センターが置かれているように、何らかの共同利用研究所に付置した大学技術研究研修所の如きものを設置し、研修と認定などの実務のコーディネーションだけでなく、高等教育と学術研究を組織的に支える技術の有様についての調査研究をも行うことが考えられる。文部省においてはこの種の問題を扱う専門の担当者を置いて前進的に対処してもらいたい。ちなみに、技術的業務を行うほとんどの他省庁では、専門職員の養成機関や研修所をもっているのが普通である。しかし大学における技術の専門性と多様性も考慮すると、研究者の横組織である学会と同様、所属大学を横断する技術研究会など専門技術者集団の横組織が、研修と

認定の実質的機能を分担する必要もあるだろう。また上記の横組織によって、特殊な個別的技術についても単に筆記試験だけでなく実質的能力や実績、経験年数、更に民間資格の読みかえも考慮し、他省庁や企業の基礎研究所にも通用する権威のある資格の認定・交付の方式をつくることも可能であろう。人事院とも協議しつつ必要な制度の導入確立と、望ましい慣行の普及について積極的な検討をなすべきであろう。

2. 基本的な考え方 (2)現状認識

前項で述べた高い目標の要求が設定されそれが将来実現するとしても、現時点で大学等に在籍する技術系職員の平均的水準は直ちにそれを受容できる状態にはない。技術系職員は、現代の行政組織の体制の中にありながら、言わば「長期間制度的に放って置かれた」のであって、「急激に手を入れる」べきでなく、然るべく猶予のある暫定的施策を必要とする。その漸移経過措置が明示されなければ関係諸方面の合意を得ることができず、専行職適用問題も含めて、結果的には「放置状態」が継続することになる。しかし放置状態は技術系職員に希望を失わせ、文部省、大学当局との信頼関係を悪化させるので、最悪の選択であると判断される。

そこで、(A) 専行職適用に目標を合わせた当面の緊急施策とその実施、および、(B) 長期的展望にたつしかりした施策、両方を同時に立案する必要がある。(A)として場当りの策を採用すれば、(B)の目標を低い水準に拘束しかねないので、(A)(B)を一貫した一つの方針として打ち出す必要がある。(A)が専行職適用の条件であるが、(A)を実効のあるよう強力に推進するには、(B)にしか期待できないと思われるような相当の制度改革や予算措置を必要とする、という困難な状況(鳥と卵)にあると認識している。

本文第3項(打開策について)で述べたC案等にそった2段階の考え方は、上記の困難を打開する一つの道である。即ち、諸条件の整備の最も重要な一部分として、現行制度枠の中での然るべき予算措置と行政措置によって、待遇改善だけでなく将来に即した現時点での研修、資格認定をも実現して行くことを提案しているのである。

では、具体的にどのようにそれを実現して行くか、その手順には何通りもの方法や考え方があろう。ここでは将来への計画と展望を示すために次のように分けて考察する。

第I期 専行職適用を目標にする期間

第II期 専行職適用による新体制の育成期間(約10年)

第III期 21世紀

3. 第I期について考えられる当面の方策

全く組織を有していない部局では、とにかく、技術者集団としての部局内組織を作り、名実共に責任を負える立場の者によって公式の研修を企画実行し、技術系職員の自律的、かつ創造的活力を発揮させる体制を確立すべきであろう。現在分散配置している技術系職員の活力を引き出すための施策は、短期的には教官の利益を損う場合もあるので相当の困難が予想される。しかし、それを行なわなければ積年の技術系職員の問題はその解決の糸口さえつかめない。基本は、教育研究基盤の整備として、教官

層の長期的観点に立った理解を得ることであろう。その具体的方法には、各部局ごとにその特殊事情（性格、規模等）に応じてそれぞれ異った工夫が現行制度枠内でもできるはずである。本委員会では各方面で参考にしていただくために複数のモデルを製作したいと考えてケーススタディを行ってきたが、まだそれをまとめる段階には至っていない。

現在実行されていて研修と見なされ得るものは、(1)各職域の担当教官、および技官の個人的努力による自主的なもの（夜学へ通学の奨励、個人指導などを含めて何らかの講習会や学協会への非公式出席等）、(2)部局単位の技術研究会（最近になって始めたところがある程度）、(3)地域における個別技術研究会（例えば関東甲信越地区農場協議会が行なっている）、(4)他省庁とも関連した特殊な技術分野における養成機関（臨床技工学技師など医学系に多い）、(5)分子科学研究所等共同利用研究所の技術研究会等である。これらのうちで、(4)、(5)を除いては、正式の研修でなく、旅費等諸経費も積算されていない。したがって今までの研修は、ほとんど関係者の個人的努力のみに依って来た非公式のものであるから、研修や研さんの成果実績を評価し認定する仕組みもない。担当する教官個人の個性や方針に左右されるため技術系職員の職域が概して閉鎖的であり、大規模大学の部局では実質的な研修とその成果実績の実体さえ把握されていない。したがって上記の諸研修などを部局として積極的に行うことから徐々に経験と実績を積み上げて行くことが望まれる。それに必要な予算措置は、各部局における工夫の他に、文部省と分子研など共同利用研究所の配慮に負わねばなるまい。

更に教官層の技術系職員問題についての理解を得つつ、適切な配置換や出向などによって職域の閉鎖性を排除しつつ、部局内での技官の職務内容の整理と適正配置によってステイタス確立をはかる必要がある。部局の自治が大きな役割をもっている現在の大学では、全国共通の基準による専行職適用の準備は、部局単位での合意形成と実績の積み上げがなければならない。状況に応じて、(a)技術系職員に自由裁量の巾を与え(b)それを支持する予算措置を行うことによって自主性、創造性を鼓舞するという面も考慮してもらいたい。(a)は各部局での現行制度運用の工夫を、(b)は文部省の配慮を期待するものである。技術というものは本来固定したものではなく、それを支える技術者によって刷新されて行く。自由裁量の巾が与えられた時、技術者の意欲と資質の向上、更に技術の進歩が達せられ、その成果は外からも見えるようになるので、第Ⅱ期移行に必要な資格認定の客観的資料になることにも着目したい。

権威ある客観的な資格認定制度をこの期間内に導入確立することは現実問題としては相当困難であると考えられる。しかし、一部の学会においては、その分野を支える技術系職員の資質向上と人材確保を目的に、技能技術の評価や資格認定証の交付（例えば高圧環境学会）などを行っている。この方法は分野による水準格差や不公平性を皆無にはできないとしても、次善の当面の方策として充分有用なものとして判断される。特に、学会には大学の教官だけでなく他省庁と企業の基礎研究所に在籍する研究者も所属しているから、広い立場からの判断や実務的能力があるであろう。各学・協会においても、この面での積極的な検討をお願いしたい。学会に学術誌出版費助成があるように、文部省は既存の学協会、技術研究会等に対して、技官の技術交流をはかるこ

と等への助成を通じて、技官の専門性に即した横組織の発達を促し、活性化をはかる方策を検討してもらいたい。国立大学教官のほとんどは何らかの学会に所属しその指導的立場にあると思われるので、学術会議の研究連絡委員会あるいは学会の運営委員会等に働きかけて、この可能性を模索していただくことを期待する。また、共同利用研究所では、(1)現在の技術研究会の枠の拡大と(2)各得意とする特定技術分野における技術講習会と認定等を行なうことも検討していただきたい。このように、本委員会としては可能なすべての方法を検討したいと考える。

なお、現行行政職俸給表適用のもとにおける上位等級枠の増大による待遇改善問題の前進、相応の予算措置および省令の改正等の必要な行政措置も技術系職員の能力を活性化する一つの道として速やかに検討し、第Ⅱ期への移行準備を実行してもらいたいと考える。

4. 第Ⅱ期

現在在籍する行政職技官7000名の全員が専行職適用を受けることが可能だとは考えないし、それが必ずしも当事者にとって適した幸せな選択であるとも考えられない。事務官として適している人材も多いし、大学になじまない性向の特技の持ち主も多数居るからである。一方、教育職等に在籍する技術系職員の専行職への振替というケースも相当あるだろう。第Ⅱ期の出発そのものが従来システムの大幅な改革である。したがって、仮に制度としては理想的なものができ上がっていたとしても、その運用には単に不慣れによる以上の混乱が生ずることは予測されるところである。しかもその時点で理想的な組織制度と研修・認定システムができ上がっているはずはない。部局内の組織が自律的に機能し、専門を同じくする技術者集団が全国的なスケールで職群として確立し、技術を研さんしながら新しい慣行を創造しつつ真に活動的な状態に至るには、システムの運用に試行錯誤を繰り返しながら世代の交代(現在の教授層の定年退職も)を伴う約10年を必要としよう。(次世紀には間に合う!) その間、文部省、大学当局を始め、各部局・大学の技術系職員の縦組織と個別専門に関わる横組織の責任者だけでなく、教官・技官・事務官の継続的努力を要するであろう。例えば1.で述べたように権威のある資格認定制度の導入確立、および技術・行政・教育研究を総合的にマネージできる人材の養成確保を達成しなければならない。

この期間における具体的な努力目標については更に深く検討されることが望ましい。それに依って第Ⅰ期における方策も異なり得るからである。

5. 第Ⅲ期

21世紀にはいる頃の科学と技術の進展は、現在よりも早くなっているであろう。したがって、第Ⅱ期が終わったら昔の意味で安定した状態になっているとはとうてい考えられない。科学も技術もそれを支える制度やシステムも時代の状況に対応したもっと機敏な改革を必要とする時代になるであろう。大学における研究教育とそれを支える技術だけでなく、社会と産業、市民の生活や労働条件などの変化も予測される。大学だけ変らない、あるいは変る、ということは困難であるから、他省庁や企業の基礎研究所と協力関係のとれる開放的でソフトなシステムが有効なことは間違いない。現

在の困難は「大学だけが変わらなかった」ことに原因がある。ある種の技術は大学では保持困難になり、もっと水準の高い企業から供給を受けた方がよい場合もあろう。また研修機関と人事管理能力に加えて特殊技術と専門技術者についての情報ネットワークを有する人材派遣会社の傘下にはいつてしまうなどという事態も起こり得よう。未来の予測はむずかしいが、最善、あるいは最悪と思われる状況を視野に入れておく必要も示唆しておきたい。

6. おわりに

若し上記の展望に立てば、その帰結として下記の如き主張も成立するであろう。

技術系職員の処遇、人事管理、研修、職務、配置等の前近代性はすでに明白なのであって、それを「放置状態」におくことは最悪の選択である。しかし、専行職俸給表適用を含めて必要な省令改正、組織的研修制度の確立、権威ある認定制度の導入等は直ちに実現し得ない。従って唯一の現実的方策は、各大学、各部局レベルにおいて、現行法規枠と予算枠内における運用に関する実務的工夫検討を行い、できることから直ちに実行することである。それが専行職俸給表適用準備を含めて問題の基本的解決のためになすべき第一の緊急課題である。具体的には、(1)各部局における技術系職員の組織化によるステイタスと責任体制の確立、(2)それによる「部局として」企画される研修、および職務、配置、人事管理等の見直しによる活性化の経験と実績の蓄積、(3)上記を支援する文部省の予算的行政的施策であろう。特に(1)と(2)については、大学自治の重要な一基盤である各部局自治の意志と能力が問われる問題でもあることを指摘できよう。(3)を含めて必要な抜本的政策の検討と実現は、大学の設置者としての文部省の責務であろうと考えられるので、省内に専門の担当官をおいて組織的に対処することを要請したい。

重ねて、各方面の速やかな検討をお願いすると共に、その意見が本委員会に寄せられることを期待するものである。

技術職員問題に関する要望書等

- (1) 85・1・9 東大工 教職組、『専門技術職』問題に関する提案
- (2) 85・2・15 日教組より国大協会長あて要望書
- (3) 85・4・8 東大工、理、農、核研、史料編纂所各職組より第4常置委あて要望書
- (4) 85・5 新潟大職組 技官部より第4常置委あて要望書
- (5) 85・6・14 東大職組より国大協会長あて要望書
- (6) 85・6・19 日教組より国大協会長、会員あて要望書
- (7) 85・7・5 東大工、核研、病院、史料編纂所各職組より国大協会長あて要請署名簿
- (8) 85・8・20 東大工、核研、東工大各職組より教室系技術職員の専門職適用問題に対する提案
- (9) 85・10・18 京大職組 技官部会より『教育・研究技術専門職員』の制度的確立を求める要望書
- (10) 85・11・6 東大職組、教務職員問題対策会議、理職組より国大協あて要望書
- (11) 85・11・6 日教組より文部大臣あて技術職員問題に関する緊急申入れ
- (12) 85・11・8 新潟大職組 技官部より国大協あて要望書
- (13) 85・11・11 名大職組 技術職員部会より第4委員長あて要請電報
- (14) 85・11・11 北大教組委員長より北大学長あて要望書
- (15) 85・11・12 弘前大職組委員長より弘前大学長あて要望書
- (16) 85・11・27 日教組大学部委員長より文部大臣あて緊急要求書
- (17) 85・11・28 東京地区大学教組連合執行委より国大協あて文部省『試案』について
の見解提出
- (18) 85・12・2 茨城大工、短大教組より茨城大学長あて要望書
- (19) 85・12・5 日教組大学部委員長より会長あて要請文
- (20) 85・12・12 宇都宮大職組より会長あて要請電報

- (21) 85, 12, 13 東大職組 『専門行政職俸給表』の条件整備等に関する提案
- (22) 86, 1, 17 日教組大学部委員長より会長あて緊急申入れ
- (23) 86, 4, 1 東大職組より会長, 第4委員長あて要望書
- (24) 86, 4, 9 日教組大学部委員長より会長あて緊急申入れ, 第4委員長あて要請文
- (25) 86, 4, 11 全上より文部大臣あて交渉申入れ
- (26) 86, 4, 15 京大職組委員長より第4委員長あて要望書
- (27) 86, 4, 15 九州地区大学高専職組連合会農場部会等連名にて第4委員長あて要望書
- (28) 86, 6, 18 日教組大学部委員長より会長, 会員あて要望書
- (29) 86, 9, 24 東大理学部職組より第4委員長あて要望書
- (30) 86, 10, 9 静大職組より第4委員会あて見解・意見と要望
- (31) 86, 10, 28 九州地区大学高専職組連合会委員長より会長あて要請書

以上の教職員組合関係のほか、学部長会議等より下記要望書等が寄せられている。

- (1) 60, 11, 8 国立9大学理学学部長会議より会長あて要望書
- (2) 60, 12, 13 国立大学臨海臨湖実験所所長会議議長より第4委員長あて要望書
- (3) 60, 12, 16 全国大学付属農場協議会会長より第4委員長あて要望書
- (4) 61, 2, 21 国立大学46工学系学部長会議総会より第4委員長あて要望書
- (5) 61, 3, 3 国立9大学理学学部長会議より会長あて提言
- (6) 61, 4, 7 全国大学付属農場協議会会長より第4委員長あて要望書
- (7) 61, 5, 7 国立大学付属植物園長, 施設長会議より第4委員長あて要望書
- (8) 61, 5, 23 全国国立大学教養(学)部長会議議長より第4委員長あて要望書
- (9) 61, 7, 18 国立農水産関係大学学部長協議会より第4委員長あて要望書
- (10) 62, 5, 11 国立8大学工学学部長会議より第4委員長あて要望書

