

再び技術職員問題について

昭和62年11月10日

国立大学協会第4常置委員会

当委員会は、国立大学の教育研究支援職員としての技術職員の取扱いについて、先の昭和61年3月13日付の文部省の「技術職員待遇改善検討委員会における検討状況のまとめ」いわゆる「第2次案」を中心にして、種々検討を重ね、さる昭和61年秋の国大協総会には「技術職員待遇改善検討会第2次案に対する見解」を提出し、又同62年の春の同総会には「技術職員問題について」を報告し、その中で「打開策」と「諸施策」を示して各大学における検討方についても要請したところである。

今回は、前回総会において「打開策」として提案したC案の考え方「専門行政職を導入することを目指しつつ、それに向け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出来る体制の構築を急ぐ」方策を取ることとし、「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、いくつかの素案の作成を進めている」その後の検討状況を報告することとする。

a. 組織化の基本となる考え方

各大学は、それぞれ大学の歴史（発展過程）や規模や考え方（主体性）等を異にしており、全大学の組織を画一的に決めることが、かえって非現実的なものを求める結果にもなりかねないが、一面大学間の均衡を失わないことの必要性や職員の処遇にかかわることでもあるので基本的な部分は統一して置くことが肝要と考える。従って各大学における現実的な検討や対応も当委員会が示す方向にそったものになることが望ましい。

b. 組織の単位

組織がその機能を十分に果たすためには、それぞれに適正な規模が必要であることは当然のことであるが、同時にその組織を作る目的にも充分配慮したものが求められる。何故ならこれらの組織は「可及的速やかに本来の目的である専門行政職へ移行出来る体制の構築を急ぐ」ためのものとして考えるべきものであるからである。

しかしながら、教官を含む職員における組織化の必要性の理解、人材の手持ちや現在の財政条件等を考慮した場合即時的な対応が必ずしも十分な現状でないのも実体である。そこで当委員会としては、部課（室）制を持つ本来の組織を将来に目指しつつ、当面の条件下で実現出来るものから漸進的に実施し、それを積み上げて行く立場に立つことの方が得策であると判断したことを特に述べておきたい。そこで組織の単位として主として次の三つの場合、あるいは複合の組合せを想定する。

(1) 全学を単位とするもの

単科大学あるいは自然系大学等で比較的技術職員の数も少なく、全学一本でのまとまりが容易に得られる大学の場合

(2) 大学の地区を単位とするもの

大学のキャンパス単位等でまとまりが容易に得られる大学の場合

(3) 各部局を単位とするもの

総合大学等での一般的な組織単位と考えられるもので、学部と附属施設を包括することも立地条件によっては可能となろう。

c. 組織化の方法

本組織化は、本来教育研究支援体制の確立を目指すものであるから当然に現実の教育研究の遂行により効果をもたらすものでなければならない。しかしながら教室系技術職員は独自の組織を持たずに教官と一体となって職務を行うという形

態を永年にわたって続けて来ており、今ただちに専門職種群別等に組織化を図るには教職員間の理解を深めることをも含めて種々の解決すべき課題を有している。

又、現実の教育研究遂行上に支障を与えることなく、この組織化を導入することも大事であることを考慮すると、次のような類型区分方法と組織化の行程になるう。

(1) 業務内容により組織化する方法

例えば分析測定集団、情報処理集団等教育研究体制とは必ずしも対応しないので、技官の専門職種に着目して組織化するもので、これは他から見て専門職集団としての理解は得やすい。しかしながら、従来からの学部・学科・講座等に教室技官を配置する体制をそのままにしてのこの組織化では、職場管理や人事管理責任の所在が不明確となる等の問題がある。(所属と業務の複合管理)

(2) 教育研究体制(組織)に対応した方法

例えば、学部・学科あるいは複数の学科を系統(電気・機械等)でまとめる方法で現在の教育研究組織に順応した組織化であり、専門職集団としての性格付けにやや不安を残すがまとめの作業に困難は少ない。

そこで当面の組織として(2)を導入し、職員の職務(職種)を特定することを進め、将来の専門行政職適用体系組織として(1)を構想して行くこともその行程として考えられる。

d. 組織における官職の設置と配置基準

大学における教育研究支援体制の在り方としてはそれぞれの規模に応じて、あるいは国立共同利用の研究所のいくつかがそうであるように技術部体制を概算要求により、実施することも当然考えられることであるし、むしろ事情が許すならばそれが望ましいことである。しかし先にも述べたように諸条件を一度にクリアすることが困難な場合にはそのステップとしてまず次の当面の措置を構ずること

とが考えられる。その一つの例として前記b(3)の場合において当面考えられる組織モデルを掲げることとする。なお同記bの(1)および(2)にあつてはそれ以上の部課(室)等を有する組織を構築することがむしろ、望ましいという観点に立っている。

次の官職を設定し、一組織当りの配置基準は教室系技術職員の在職数を概ね次のとおりとする。

技術主任……………技術職員3人以上に1人

技術班長……………技術職員7人以上に1人

技術長……………技術職員15人以上に1人

技術専門職員(職務の特殊性に基づく業務を専門に行う官職)———

技術主任相当の官職

先任技術専門職員(技術専門職員で極めて高度な業務を行う官職)———

技術班長又は技術長相当の官職

e. 専門行政職との関係

専門行政職はその職務資格の標準を大卒Ⅱ種としていることから、国立大学の教室系技術職員についても同様の実績がないと適用は困難と云わざるを得ない。そこで、上記による官職及び組織の整理をした後大卒Ⅱ種およびそれに準ずる職員で構成される組織と認定されたものについては専門行政職へ移行されることとなる。ここで留意すべきは組織化なり整理された実態によって移行の可否の判断がなされることとなるということである。

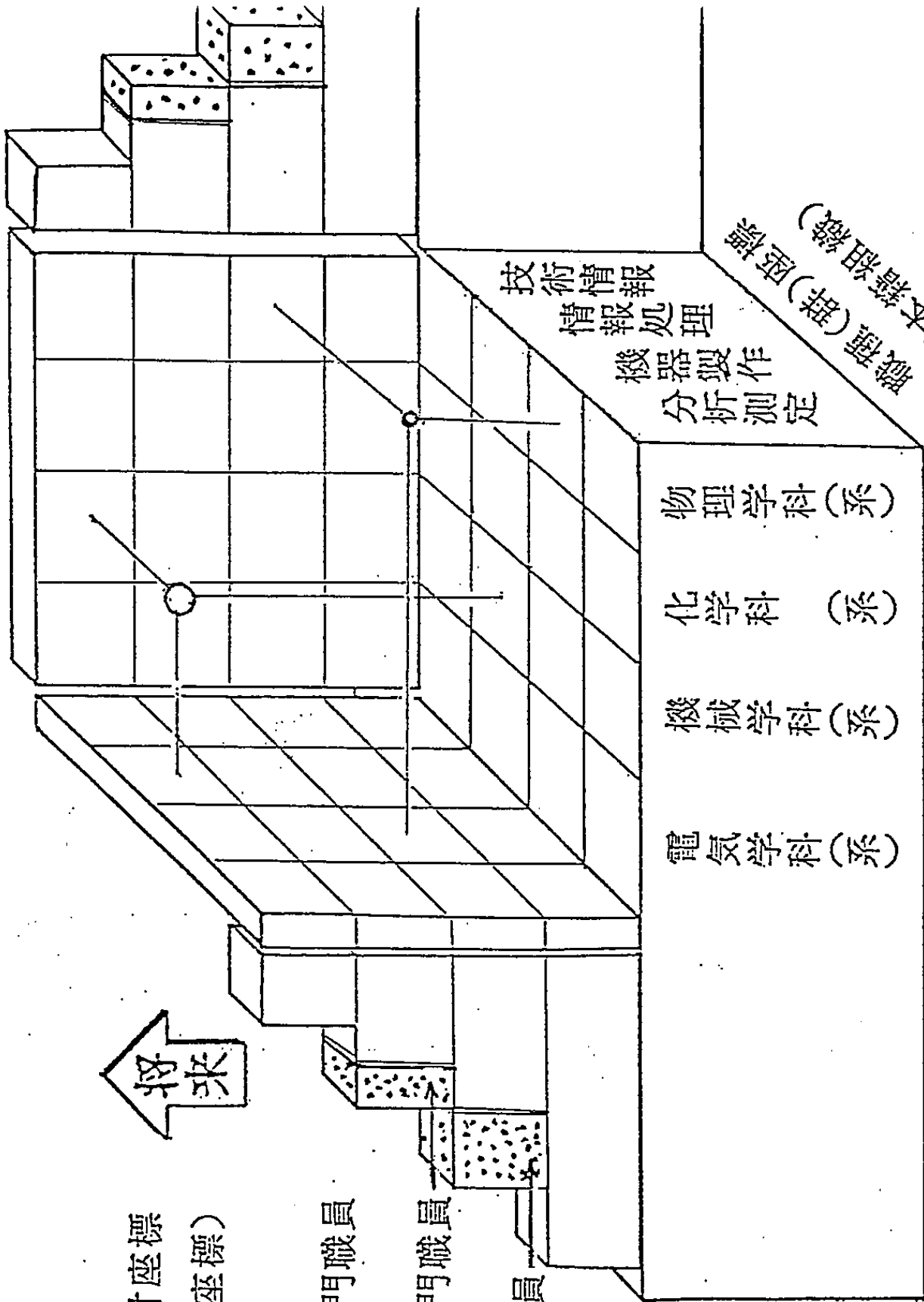
以上当委員会は技術職員の待遇改善の検討から出発し、「教育支援体制の抜本の見直しと強化」(臨教審第2次答申)のためにも、組織体制の改善や研修等に

よる人材の育成計画が必要との判断に立つにいたった。そして今後も第1常置委員会との合同検討体制をはかる等審議を重ねて行く所存であるが、財政的な条件等の厳しさの中で打開策をはじめとする諸施策が結実するためには文部省をはじめ関係者のなお一層の御理解と御協力に特に期待したいことを添えて報告とする。



俸給表格付座標
(管理責任座標)

技術長
先任技術專門職員
技術班長
先任技術專門職員
技術主任
技術專門職員
技術職員



職場座標 (現住所配属)

教官組織