

# 今後の技術部に期待する

勝野廣宣

電子工学研究所技術部

## 1. はじめに

私は、1970年3月16日付で静岡大学電子工学研究所の技術職員として採用され、2012年3月末で定年退職する予定です。

私は、教職員組合に加入し、技術職員の処遇改善と職群確立に努力してきました。また、浜松地区の国家公務員労働組合で構成する浜松地区国家公務員労働組合共闘会議の事務局長としても活動してきました。

長年の活動経験から、大学の技術職員の処遇が他の国家公務員に比べ悪いのか？独断と偏見に基づいて述べます。また、技術職員の職群確立については、私の職務内容に基づいて述べます。最後に、現在、静岡大学で進められております「技術部組織の見直し」に関して、今後の課題を提起します。

## 2. なぜ、大学の技術職員の処遇は悪いのか？

2004年4月1日に、国立大学が法人化されました。各国立大学法人の教職員の賃金実態の調査が文部科学省によって行われ、2005年6月に発表されました。

静岡大学の「事務・技術職員」の賃金は、国家公務員の平均賃金を100とすると83.8でした。

なぜ、大学の技術職員の賃金はこんなに低いのでしょうか？

私は、その原因は、次の3点にあると考えます。

- (1) 行政機構上の問題
- (2) 技術職員の評価が低い
- (3) 技術職員の運動が弱い（労働組合の力が弱い）

### (1) 行政機構上の問題

国立大学法人は、教育機関であるので、他の省庁と全く同じには論じられないが、賃金に関しては、法人化前迄は、技術職員に関しては、「行政職（一）」の適用を受けていた事から、他の省庁と比較する。

国家公務員の賃金は、「職務職階制」で、その職務と職階によって、給与が決定される。

図1に示す様に、本省、管区のほうが昇格基準が優遇されている。

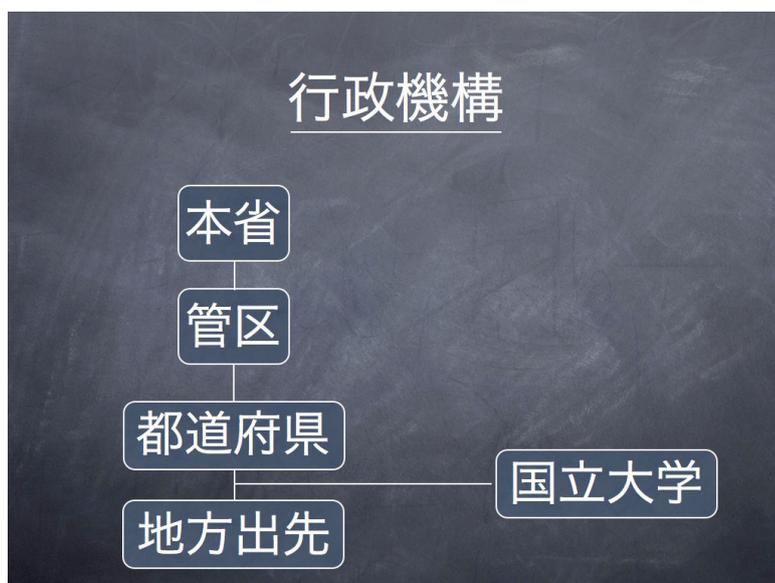


図1 行政機構図

大学は、他の省庁と比較すると、だいたい都道府県と地方出先機関の間くらいの位置づけであると私は考えております。旧浜松市内にある他の省庁の地方出先機関で、職員数が100人を超えているのは、2つしかない。他は、大体30～50人くらいの規模であります。したがって、大学は、人数は多いが、役職の数が少ないのが現状であります。そのため、おおよそ35歳くらいから他の省庁と比べ昇格が遅れてきます。

国立大学が法人化された今日、先に述べた様に、賃金水準が国家公務員に比べ大きな差があります、これを解消するためには、各国立大学法人で、経営側の理解を得るのと、国立大学法人で運動していく必要があると考えます。

## (2) 技術職員の評価が低い

図2は、静岡大学浜松キャンパスの技術職員の退職時の到達級を1970年から最近まで、調査した結果です。(ただし、全員ではない)

1970年から1984年迄、賃金表は、8等級制で、その当時部局の事務長は4等級でした。この当時、技術職員は、組織はありませんでしたが、「優れた技術を有する」ということで、その当時の部局長や学長のご尽力もあり、事務長より上の級である3等級まで到達していました。その後は、表に示した通り、残念ながら事務長を上回る事はありません。

**技術職員の退職時の到達級**  
(1970年～2011年)

1970～1984年度		1985～1998年度		199～2005年度		2006年度～	
級	人数	級	人数	級	人数	級	人数
1級		11級		11級		10級	
2級		10級		10級		9級	
3級	1	9級		9級		8級	
4級	2	8級	1	8級		7級	
5級		7級		7級	3	6級	
6級		6級	5	6級		5級	2
7級		5級	1	5級		4級	2
8級		4級		4級		3級	
		3級		3級		2級	
		2級		2級		1級	
		1級		1級			

※適用俸給表は、行政職俸給表(一) 2011年4月作成  
作成者：藤野実隆

図2 技術職員の退職時の到達級

特に、法人化後は、技術職員の責任が重くなっているにも係らず、逆に評価が低くなっていると言わざるを得ない。

技術職員の評価が低い原因としては、社会的に良く知られていないという問題があります。最近では、大学の地域貢献という事で、地域におけるサイエンスに関するイベント等に参加しておられる技術職員もいますが、何分、大学に技術職員という職種があり、技術的な仕事をしているということを、国民の多くが知らないという問題があります。

さて、現在、技術部の組織見直しが進行中ではありますが、「統括技術長」の適用級は、6級で1名である。「技術専門員」が現在より3つ増えるとの事であるが、これでは、技術職員の処遇改善には、ほど遠いと考えます。

私としては、静岡大学の技術職員数からすれば、「統括技術長」は、8級適用がふさわしいと考えます。

## (3) 技術職員の運動が弱い(労働組合の力が弱い)

技術職員の処遇が悪い3番目の理由は、技術職員の運動が弱い、あるいは、労働組合の力が弱いと考えます。

図3に、労働組合の組織図を示します。他の省庁は、本省から地方出先機関まで、1つの労働組合に組織されております。一方、国立大学法人は、それぞれが独立した労働組合であります。全国大学高専教職員組合（略称：全大教）に静岡大学教職員組合も加盟しておりますが、全大教には、労働協約締結権はありません。

さらに、国立大学法人に在職する技術職員数は、現在約7千人であります。

他の省庁では、本省で労働組合の中央執行委員を経験された方が、管理職で地方出先機関の長として赴任されることもあります。労働組合の中央執行委員を務めた方であるから、労働組合の要求内容についても、よく理解されています。この点も組合員にとっては、非常に有利であります。

### 3. 職群の確立

私のこれ迄の職務内容を例にとり、技術職員の職群の確立について、述べます。

私は、教員の研究支援とそれに関連して、いくつかの分析装置を担当してきました。私の職務内容を整理するとず4のようになります。

私は、このような職務内容に関連して、種々の資格も取得しました。（図5参照）

職務内容の中でも、EPMA分析や高圧ガス担当及び電子工学研究所工作室担当として、研究を支援している教員だけでなく、電子工学研究所及び工学部の教員に対しても技術支援をしてきた。これらは、教員との信頼関係に基づいて行ってきたと考えています。

技術職員が、教員が必要とする技術を持ち技術支援をしていく事が職群の確立にとって重要だと考えます。

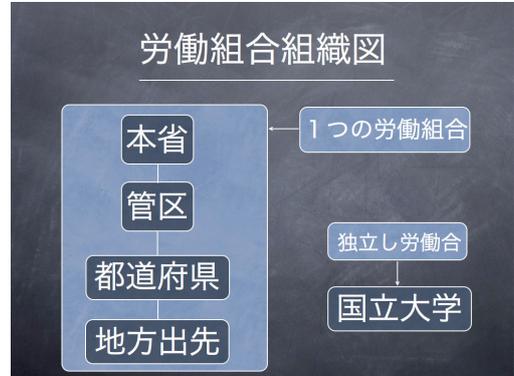


図3 労働組合組織図

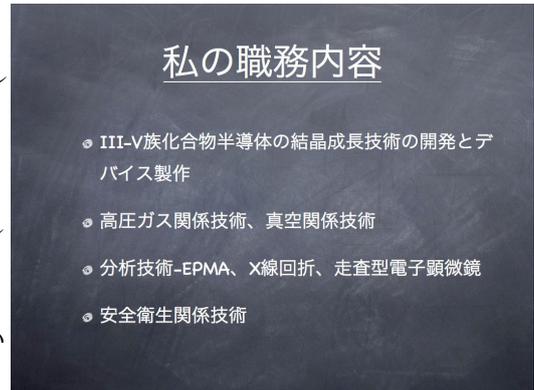


図4 職務内容

これまで、個々人であったが、これからは、技術者集団として、教員からの技術支援要請に応えていく必要があると考えます。

取得資格			
資格名	免許証番号等	取得年月日	
第1種衛生管理者	第23013396833号	平成15年12月12日	フォークリフト運転技能講習会修了証 第01-761号
衛生工学衛生管理者	同上	平成16年9月30日	ガス溶接技能講習会修了証 第ガ09-3931号
高圧ガス製造保安責任者	乙種機械第58・18号	平成3年12月9日	研削砥石に関する特別教育受講証
特定高圧ガス取扱主任者	特殊高圧ガス 4変第62号	平成4年10月26日	高圧特別教育修了証 第7741-7号
有機溶剤作業主任者	第01-15603号	昭和62年7月22日	毒物劇物取扱者試験合格証 59般第198号
特定化学物質等作業主任者	第特01-10724号	昭和63年6月17日	小型移動式クレーン運転技能講習 第移10828号
危険物取扱者免状	乙種第1類00071	平成19年7月27日	エックス線作業主任者 第23013396833号
危険物取扱者免状	乙種第2類00275	平成19年12月26日	その他の資格
危険物取扱者免状	乙種第3類00238	平成20年12月24日	運転免許 大型、大型特殊、普通、自動二輪、けん引
危険物取扱者免状	乙種第4類02082	昭和59年12月18日	小型船舶操縦免許証 2級5トン
危険物取扱者免状	乙種第6類00086	昭和61年12月16日	無線関係 第1級陸上特殊無線技士
			第2級アマチュア無線技士

図5 取得した資格

#### 4. 技術部の今後の課題

静岡大学では、現在、技術部組織の見直しが進行中であり、近々新しい技術部が発足する予定であります。

そこで、今後の技術部の課題について述べます。

##### (1) 業務システムの確立

静岡大学では、1994年（平成6年）に部局ごとの技術部が発足しました。部局によっては、それまで研究室に配属されていた技術職員が技術部に集約され、「業務依頼書」によって業務を担当することになりましたが、残念ながら、この業務システムが必ずしもうまく機能しているとは言えない状況が生じました。したがって、今度の新しい技術部がどのような業務システムを採用するのか現時点では不明ですが、業務システムがうまく機能するかどうかは、技術部にとって非常に重要であります。教員の意見も十分くみ上げて、技術職員、教員いずれもがやりやすいシステムを作る事が大切であります。

##### (2) 教員の技術支援のニーズを把握する

個々の教員が、技術職員に対して、どのような支援を必要としているかを把握する事が大切です。そのためには、私は窓口となる部署を設置する必要があると考えます。

##### (3) 個々の技術職員のスキルアップと今後の人材育成

(2)とも関連しますが、教員の必要とする技術習得を目指して、個々の技術職員がスキルアップを図るとともに、新しい技術分野に関しては、それに必要な人材育成を技術部自らが行っていく必要があります。

##### (4) 教員・事務職員との信頼関係に基づく協働の推進

大学は、教員、事務職員、技術職員で主に構成されています。大学の教育・研究が発展するためには、これらの教職員の有機的な結び付きが大切だと私は考えます。したがって、新しい技術部の発足にあたって、教員・事務職員と協力して、大学の教育・研究の発展のために技術職員がその役割を果たしていく事が大切です。

#### 5. 最後に

大学の教育・研究の発展に技術職員が努力するのは当然ですが、残念ながらそれだけでは限界があります。

法人化後、自民党と公明党の連立政権のもとで、「運営費交付金」が毎年1パーセント減額されてきました。2009年に民主党が政権の座につきましたが、民主党の選挙公約には、公務員の人員および賃金の削減が盛り込まれておりました。2011年は、人事院勧告を無視して大幅に賃金を下げようとしています。このように、大学の教育・研究の発展にとって、時の政府がどのような教育政策を持っているのかが大きく関係しております。

したがって、私たちは、選挙でそれぞれの政党がどのような教育政策、中でも大学のあり方についてどのような政策を持っているのか見極める事が必要です。

最後になりましたが、42年間という長い間、技術職員として勤めてこられましたのも、技術職員をはじめ多くの教職員の皆さんにお世話になったおかげであります。

この紙面をお借りしてお礼申し上げます。ありがとうございました。