

賃金引下げによる原資を人件費として取り返すために

シリーズ「組合の代償措置要求」(4)

——技術職員の昇格改善について——

事務職員とは異なった評価と昇格

組合は、代償措置の一つに技術職員の昇格の改善(見直し)をあげています。なぜ技術職員についてのみ昇格改善を求めるのかと思われる方がいるかもしれませんが。組合が技術職員の昇格改善を求める理由は、俸給表では同じ一般職(一)でありながらも技術職員と事務職員には、昇給昇格の基準に格差があり、多くの技術職員と事務職員とでは勤務年数が長くなるにつれて、賃金の格差が拡大してゆくことにあります。

旧来から技術職員と事務職員には同じ行政職(一)の俸給表が適用され、採用にあたっては事務・技術(各専門)の職種別の専門試験を受け、面接試験を経て職員となるのですが、技術職員と事務職員では昇給昇格に格差がありました。

最近、とくに中堅の技術職員から次のような疑問の声をよく耳にします。

“どこの大学でも技術職員の給与って、同期の事務職員より低いけれど、同じ一般職(事務職・技術職)の試験を受けて採用されているのにどうして差が出るんだろう??”

では、なぜこうした差が生じるのでしょうか?

国家公務員時代、事務の方は次のように説明していました。技術職員は、組織化されておらず、各研究室に貼り付いて仕事をしていることが多いため、技術職員自体に役職は付かず、部下がいない。これに対して事務職員は、事務局長を筆頭にさまざまな役職が付いており、部下も多く従えている責任ある職だからである。また研修の機会についても、事務職員にはさまざまな研修メニューがあり、その研修を終えると研修記録として職歴に残り評価される。一方、技術職員のほとんどは採用された際の初任者研修だけであり、研修量も足りていない。さらに、事務職員は周期的にいろいろな職場(学内外)を異動して格をあげているためである、と。

現在、研修記録などは多くの大学で昇給昇格の対象から外されています。

仕事内容が違うのは当然のこと

たしかに、国家公務員時代の技術職員は、組織化されておらず、各教員(研究室)の下についていたということもあって、他の職場からは仕事の内容が見え難い面がありました。

しかし、各専門の新たな技術を修得し続け、それを学生に伝えていくのが技術職員の役割ですので、周期的に異動しては、そのための専門的知識と技能を維持し、向上し続けることはできな

いのです。したがって、組織化されていないから、部下がいないから、異動がないからという理由で昇給昇格に差が生じるのは、きわめておかしいことです。

また、現在の熊本大学の技術職員(たとえば工学部技術部)は、技術組織をつくって独自の研修会等を開催し、日々進歩していく技術を修得するための自己研鑽を積んでいます。さらに、従来からの業務にくわえて、事務職員が担っていた学務業務等を補助し、事務職員の研修(Excel講習等)では、指導者を務めるなど、特定の職場だけでなく、学部や大学全体でも大きな役割を担うようになっています。


こうした現状からも、多くの技術職員から評価や昇給昇格への不満の声が出てくるのは当然です。

事務職員と技術職員の昇給昇格格差は文科省からの通知によるもの

そもそもこの昇給昇格格差については、大学が独自に決めているのではなく、文科省から各大学へ技術職員と事務職員の昇給昇格基準が出ているためと伝えられています。それは、全大教の技術職員部総会に提出された資料に明記されていました。この資料はある大学で技術職員の昇給昇格問題を取り上げた際に使用者から出されたもので、使用者はこれに基づいて昇格をさせているとのことでした。この基準は、国立大学の法人化に際して技術職員や事務職員が行政職から一般職と名称変更することもあって、文科省から各大学(人事課等)へ通知されたもので、ほとんどの国立大学法人がこれをもとに運用しているとのことでした。

この基準の内容は、一般職の昇給昇格対応表で、そこには事務職員と技術職員の間には区分を設け、各級に上がるための資格、在級年数等が明記されており、現在の一般職(一)4級に上がるためには事務職員で在級約11年、技術職員で在級16年とあり、その前の3級についても年齢条件等で約2年の格差が付いています。これによって、勤務年数が長ければ長いほど給与にも格差が広がってゆくこととなります。

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.12 2010.10.12	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

高専機構では在級年数が短縮されました

昨年度の給与交渉で我われ熊本大学教職員組合は“給与引き下げによる余剰金は人件費として使うことを基本とすること、今後、熊大教職員の賃金水準の改善に努めてゆくこと”等を使用者に約束させましたが、高専機構ではこれまでの技術職員と事務職員との俸給格差を改善する成果を得ました。技術職員の在級年数が短縮されたのです。4級昇格を例にすれば、これまで技術職員は在級16年だったのを削除し、50歳在級14年を48歳在級13年としました。高専機構では、今年度さらに事務職員に近づけるように在級年数の短縮を要求してゆくとのこと。

級	従来基準(技術職員)	高専機構(技術職員改善)
3	36歳、在級6年	34歳、在級4年 (2012年度には在級2年にするよう交渉中)
4	在級16年 50歳、在級14年	在級16年を削除 48歳、在級13年 (2012年度には在級11年にするよう交渉中)

このように、従来は高専も国家公務員という立場で昇給昇格を改善することができていませんでしたが、法人化して高専機構となった現在では、独自に職員の評価や処遇改善を行なっているのです。各国立大学法人においても同様の努力ができないはずはありません。

また、技術職員を抱える大学では、高専機構での成果をもとに、さらに事務職員との格差解消にむけて統一して運動していこうという動きが盛り上がり、今年度の給与交渉では全国の国立大学法人において技術職員の昇格改善が強く要求されるはず。

技術職員の昇給昇格の遅れはさまざまな理由によるものであったかもしれませんが、その職務内容に応じた適正な評価を行なうべきです。ただ単にポスト(役職)のある・なしなどではなく、普段の業務を正當に評価されることが職員のモチベーションをあげ、大学全体の活性化に繋がっていくものと考えからず。

これはけっして技術職員だけの問題ではありません。法人化前からの規則を流用しているだけで現在の業務内容に適っていないものがあれば、業務内容に適ったものに改善してゆくべきです。