

# 技術職員のキャリアパスに関する一考察 ～ 専門行政職俸給表と行政職俸給表（一）～

○玉岡 悟司

名古屋工業大学 技術部技術課

## 1. はじめに

近年、研究力強化・向上のために必要不可欠な人材として技術職員に対してスポットが当たっている。内閣府や文科省は国策の中で技術職員など研究支援職に関していくつかの提言を行っており、令和2年1月の総合科学技術・イノベーション会議で提示された研究力強化・若手研究者支援総合パッケージには「技術職員のキャリアパス構築に向けた課題把握」や「設備の維持・管理を行う高度で専門的な知識・技術を有する技術職員の育成」と記載されている。こうした動きを受けて、各大学では技術職員の部長職への格付け、TCなど資格認定制度の構築、技術に特化したマネジメント職の配置など、さまざまなキャリアパスの設計がなされてきた。

しかしこれらのキャリアパスにおける俸給表体系は行政職俸給表（一）（以下、行（一）俸給表と記す）のままである。行（一）俸給表は国家公務員の一般行政事務職員等に適用する俸給表であり、一部の技術系の国家公務員に対しては専門行政職俸給表（以下、専行職俸給表と記す）が適用されている。ここでは、行（一）俸給表と専行職俸給表を対比しながら大学・高専の技術職員のキャリアパスとしての適性について考察する。

## 2. 技術職員のキャリアパスに関する議論の経緯

技術職員のキャリアパスに関する議論は1970年代まで遡る。1973年に国立大学協会（以下、国大協と記す）から技術職員の待遇改善のための新俸給表として「研究技術専門官」構想が示されたのが発端である。その後、人事院が航空管制官や植物防疫官など技術系の国家公務員のために1985年に専行職俸給表を新設した。この俸給表に国立大学・高専の技術職員を適用させるかどうかについて、人事院、文部省（当時）、国大協を巻き込んだ議論が繰り返され広がられた。文部省は、省内に「技術職員待遇改善検討会」を設置して二度に渡って試案を提示した。1986年に文部省が提示した第2次案では、技術職員を「実験実習官」及び「大学（高専）技術官」に区分することが示されている。実験実習官には行（一）俸給表を適用して、指導官には5級、6級及び7級を格付けすると記している。また、大学（高専）技術官には専行職俸給表を適用して、主任官には3級、4級、5級及び6級を格付けすると記している。専行職俸給表6級は行（一）俸給表8級に相当することから、当時の文部省は技術職員に対してかなりの好待遇を検討していたことが推察される。しかし大学（高専）技術官へ移行できる技術職員の割合は、当時の文部省試算では63%に留まることが示された。そのため文部省が提示した第2次案に対して、国大協や組合等から技術職員の「分断」につながるという意見が出され、結局、文部省の第2次案は見送られることになった。その後、技術職員の組織化を進めて、研修制度を確立させ、大卒Ⅱ種相当の資格認定を行うことにより、専行職俸給表への移行を図る案が国大協から提示されたが、1996年には人事院が大学・高専の技術職員の専行職俸給表への適用を見送ることを表明した。その代替措置として、文部省は1997年11月に訓令33号を発令して技術専門官、技術専門職員の職位を新設した。これらの職は行（一）俸給表のままで新たな職位を設定することで技術職員の処遇改善を図るものであり、国立大学等の法人化後もそのまま経緯して今日に至っている。

### 3. 行（一）俸給表と専行職俸給表

行（一）俸給表は、上述したように一般行政事務職員等に適用する俸給表である。人事院規則 9-8 の別表の標準職務表には、行（一）俸給表 4 級は「府県単位機関の特に困難な業務を分掌する係の長の職務」と記載されており、行（一）俸給表 5 級は「府県単位機関の課長の職務」と記載されている。つまり、4 級以上に格付けする場合には、部下を持つ「長」としての職務をすることが前提となっている。一方、専行職俸給表は、航空管制官や植物防疫官等の技術系の国家公務員に適用されている俸給表であり、専行職俸給表 3 級（※注 行（一）俸給表では 4～5 級相当）は、「極めて高度の専門的な知識、技術等に基づき特に困難な業務を独立して行う専門官の職務」と記載されている。専行職俸給表 3 級以下は、組織の管理する「長」としての職務をすることは求められておらず、専門知識や技術を持って独立して業務を行う職として規定されている。

### 4. 技術職員にとってふさわしい俸給表とは

技術職員組織は大規模大学を除いて少人数で構成される場合が多い。行（一）俸給表の上位級は、組織の長としての職務をすることが規定されているため、5 級以上の格付けをするならば一定数以上の部下を持つことが必要条件となる。技術組織としてある程度の人数が確保できていれば、組織のトップは 6 級や 7 級等の上位級への格付けも可能となるが、少人数組織の場合には仮にトップにその資質があったとしてもそのような上位級の格付けは困難となる。

また、大学の技術職員は異なる専門技術を持つ技術者集団であることから、本来であれば技術力や専門知識等で評価されるべきである。しかし上位級へ格付けするためには、技術力や専門知識の優劣よりも部下を管理する「長」としての職務に適していることが求められる。これは行（一）俸給表が適用されている現状ではやむを得ないと言えるだろう。

技術職員は、高度な専門的な知識や技術に基づいて困難な業務を独立して行っており、業務形態としては、航空管制官や植物防疫官などの技術系の国家公務員に近い。行（一）俸給表 4～5 級の格付けの対象となる技術職員に対しては「長」としての管理業務を求めるよりも、専行職俸給表に示されているように高度な専門的知識や技術力で格付けをすべきではないだろうか。

### 5. まとめ

上述したように 1997 年に人事院は技術職員への専行職俸給表適用を見送った。在職している技術職員は国家公務員試験中級（Ⅱ種）以外の合格者が多数いたため、技術職員全員に対して専行職俸給表を適用することはできないというのが人事院の判断であった、この当時、技術職員は国家公務員であったため、人事院の決定は絶対であった。

国立大学の法人化以降は、各地区で国立大学等法人職員採用試験が実施されるようになり、法人採用試験は大卒Ⅱ種相当職として位置付けられている。そのため、現在では専行職俸給表適用条件をクリアしている技術職員がほとんどであり、1990 年代とは状況が全く違っている。また国家公務員でなくなったことで人事院とは関係なく大学独自で適用する俸給表を決定することも可能である。

大学・高専の技術職員のキャリアパスを考えるのであれば、部長職などの上位のポジションを配置するだけでなく、技術職員の業務体系に適した専行職俸給表を適用すべきではないだろうか。