

第十五回国会
衆議院

人事委員會議録
第七号

昭和二十七年十二月十一日(木曜日)

午後二時五十分開議

出席委員

委員長 有田 二郎君

理事 植木康子郎君 理事 丹羽喬四郎君

理事 竹山祐太郎君 理事 受田 新吉君

理事 森 三樹二君

木暮武太夫君 灘尾 弘吉君

生松住貞太郎君 小島 徹三君

松野 孝一君 池田 頑治君

加賀田 進君 小松 幹君

館 俊三君

出席政府委員

内閣官房副長官 菅野 義丸君

人事院總裁 淺井 清君

人事院事務官(事務局長給与局長) 滝本 忠男君

総務府事務官(大臣官房審議室長事務代理) 久田 富治君

大蔵事務官(主計局長) 正示啓次郎君

大蔵事務官(主計局長) 岸本 晋君

大蔵事務官(主計局長) 岸本 晋君

委員外の出席者

専門員 安倍 三郎君

十二月九日

委員小山長規君辞任につき、その補欠として根本龍太郎君が議長の名で委員に選任された。

同月十一日

委員竹尾式君辞任につき、その補欠として白石正明君が議長の名で委員に選任された。

十二月十日

多々良町の地域給引上げの請願(熊谷憲一君紹介)(第五二四号)

第一類第二号 人事委員會議録第七号

昭和二十七年十二月十一日

黒木町の地域給引上げの請願(橋本渡君紹介)(第五二五号)

島根県下の地域給引上げ等の請願(櫻内義雄君外一名紹介)(第五二六号)

日野町外二箇村の地域給引上げに関する請願(佐治誠吉君外一名紹介)(第五二七号)

公務員の給与引上げ等に関する請願外一件(成田知巳君紹介)(第五二三号)

多々良町の地域給引上げの請願(福田昌子君紹介)(第五五四号)

神岡町の地域給引上げの請願(小松幹君紹介)(第五五五号)

高田町の地域給引上げの請願(小松幹君紹介)(第五五六号)

春日井市の地域給引上げの請願(加藤清二君紹介)(第五五七号)

弘前市の地域給引上げの請願(笹森順造君紹介)(第五五八号)

宮村の地域給引上げに関する請願(網島正興君紹介)(第五五九号)

宗道村の地域給引上げに関する請願(丹羽喬四郎君紹介)(第五六〇号)

豊浜町の地域給引上げに関する請願(大平正芳君紹介)(第五六一号)

折尾瀬村の地域給引上げに関する請願(網島正興君紹介)(第五六二号)

江迎町外六箇村の地域給引上げの請願(北村徳太郎君紹介)(第五九〇号)

狩太町の地域給引上げに関する請願(薄田美朝君紹介)(第五九一号)

の審査を本委員会に付託された。

本日の會議に付した事件

一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第一二二号)

特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第一六号)

○有田委員長 これより人事委員会を開会いたします。

ただいまより一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案、内閣提出第一二二号及び特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案、内閣提出第一六号の両案を一括議題として質疑を継続いたします。

つきましては、昨日の公聴会において館委員の質問に対し、天野官公労組協議会議長より、人事院において官意から弾圧を受けた云々の言辭がありましたが、これに対して人事院側の言い分を承りたいと思います。浅井人事院總裁。

○浅井政府委員 昨日予算委員会に出席中でございましたので、直接その証言は聞きませんでした。事実はわかっております。ただいま委員から特別にお尋ねがございましたので申し上げますが、あれは官公労ではございませんで、いわゆる官公労と申す方の組合でございます。公務員の保護機関である建前によりまして、できるだけ公務員を保護し、その言い分をよく聞くという立場にあつて、またそのように心がけておること

は申すまでもございません。何しろ大勢の者が集团的に陳情をいたしたり交渉に参ります場合は、同時にまた官庁の内部の規律と公務員としての規律を無視しては、その交渉に應ずるわけには参らぬのでございます。この官公労の場合は、一週間にわたつて人事院の庁舎の中にすわり込みを行い、だんだんと騒がしくなりました。外部の団体等より音楽隊等の応援もあり、休憩時間におきましてはこれを黙認いたしました。したが、休憩時間を越えてもなお喧嘩をきかぬ、あるいは人事官の身辺に立ちふさがつて行動の自由を妨げるというふうな行為すらもあつたように存じておりますので、人事院といたしましては公務員としての規律、官庁の内部の規律という建前から処置するのやむなきに至つた次第でございます。

○有田委員長 それでは質疑を継続いたします。質疑は通告順にこれを許します。小松幹君。

○小松委員 先般来議院質疑をいたしておりましたが、昨日公述人によつて明らかにされました点についても、再度御質問を重ねてみるかもしれません。それをあらかじめ申し上げておきます。

ただいま浅井總裁から申し述べられました点について私はさらに質問を重ねたいと思つております。昨日私ども初めて公聴会において伺つたわけでありまして、人事院はベース勧告等一切を含めての原案作成の途上において、官公労なりあるいは官公労なりの、その

した人事院勧告によつて制約を受ける諸団体の正当なる要求、要望等に應ずるとして、あまりはつきりした応待があるいはその納得するような交渉なりを持たなかつた、かような陳述があつたわけでありまして、この点についてお答えを願います。

○浅井政府委員 お答えを申し上げます。最初にお断りしておきたいことは、その交渉でございますが、これはいわゆる団体交渉というように、双方を法的に拘束する交渉でないというところは申すまでもございません。これは公務員法の交渉でございますから、人事院といたしましては相手方の言い分を聞き、これに関する立場を述べたにすぎないのでございまして、相手を納得せよと申しまして、そこにはおのずから限界があつて、相手の言うことをいれられないところもあり、またいれられるところもあるわけでございます。たとへばベースにいたしましては、人事院のベースよりはるかに高いベースを主張いたしますならば、これは納得せしめることは不可能なのでございます。人事院が全部相手方の意向をいれてしまふ限りはそれは不可能でございますから、その納得云々というところは私は程度問題であらうと存じます。

○小松委員 納得の程度であります。それに關してどの程度の数字的な打合せなり、あるいは最終的には納得をしなかつたとしても、その間においてどのような交渉が持たれたか、それ

をばつくりしていただきたい。組合も納得し得ない、同時にまた大蔵省当局も納得し得ない勧告というものを出し、おる人事院は、一体どのような責任の地位を保とうとするのか、その辺のところを伺いたい。

○浅井政府委員 組合の要求があまりに高く、政府の出すところがあまりに低ければ、その中間に人事院の立場があることは申すまでもないこととございします。その意味においてわれ／＼は人事院勧告をいたしておるのでございまして、さように御了承願いたいと思ひます。

それから官公労なり官公労なりからの資料というものは全部こちらで検討をいたしております。またその中で取上げべきところも十分に研究をいたしました。結果といたしましては、この人事院勧告以上には出られなかつたことはなほ残念でございしますが、これは人事院としての立場の問題と思ひます。

○小松委員 人事院の職責というものを聞きます。これは政府機関ともなるかもしれませんが、罷業権、団体交渉権等を剣撃されておる官公労あるいは官公、いわゆる国家公務員の職員組合が、いかなる形において自分の要求をひつさて、一体どこにその要求を打ちつけて行くのが最も正しいのか、人事院はそれらの要求に対して真に納得させるような受容をする機関ではないのか、ただ学問的に抽象的に数字を打出すことのみが人事院の職責になるのかどうか、その辺を伺ひたい。

○浅井政府委員 お答えを申し上げます。それはどこへ要求するかというところは問題によつていろいろございします。ただ人事院といたしましては、公務員を保護する立場、ただいま小松さんのお示しのように、一方においては罷業権、団体交渉権等をとりおるかわりに、かような制度があるというところは申すまでもございしませんから、それは人事院が交渉を受けることは当然であると思つております。私どもとしては、組合員なりそういつた者の陳情はできるだけこれを聞き、その要求にはできるだけ応じておるのでございします。ただ私どもは、私どもの勧告の線をもつて至当と認めておる、さういふことでございまして、もし小松さんの仰せられることが、一から十までことごとく官公、官公労の要求をいれなければならぬということでありますならば、これまた反対があるだらうと思つております。

○小松委員 それでは人事院の職責というものは一体どのようなものか、ただ当らずさういふ数字をはじき出して行くことのみが人事院のあり方か、あるいは公務員を縛りつける人事諸規定を策定するセクションとお考えか、はつきり人事院の使命というものを再度私は人事院総裁みずからが確認していただきたいと思ひます。

○浅井政府委員 ただいまお示しのどれも使命とは思つておりません。人事院の使命は公務員法に書いてございしますように、公務員を保護することと申すのでございしますが、また一方にその規律を保たせるようにすることも使命でございしますし、それはいろいろあるように思つております。ただやたらに数字を上下し、その職責をごまかしておるというのではございしません。

御承知でもございしますけれども、一回の勧告をいたしますために、われわれは非常なる苦勞をいたしておるのでございします。ですから新聞紙等に伝わるおとまりによりますれば、野党各派においてもおおむね人事院勧告の線に足並みをそろえられておるように思ひます。

○小松委員 それで私の言いたいの、人事院がさういふ保護する立場において数字を出されたならば、その数字を妥協する線だとしてあくまでも政府に受入れさせる責任はないのかどうか。また保護する責任はないのかどうか。現在の公務員の給与、ことに若いクラスにおけるところの層は非常に経済的に悩んでおるわけですから、これ保護しておると思つておるかどうか、先ほどの同じような質問になります。

○浅井政府委員 お答えを申し上げます。第一点、人事院は要するに数字の勧告をするだけであつて、それ以上何もしてないやないか、いわゆる勧告の出しつ放しという御非難はよく承るのでございしますが、これは要するに勧告という制度をよく御了解くださるようには願ひするほかはないと存じます。人事院は勧告をいたしますが、この勧告には財政上の考慮はいたしておりません。私はベースの勧告を申し上げておるのでございします。毎々申し上げますように、初めから財布の中にこれだけ金があるということを知らば、決して正しい勧告はかえつてできないと存じております。でございしますから人事院はみずから是とする勧告をいたし、これを国会及び内閣に出すのでござい

すから、この勧告に對しまして、いかに財政上の支出が可能であるかということ、国会と内閣の御判断にまつはかばございしません。これが勧告の制度だと思つておられますので、それ以上進みまして、この勧告を実現する法律的手段といふものは、これは公務員法上認められておらないのでございします。と申しますことは、決してわれ／＼が勧告の出しつ放しにして放つておくわけではございしません。われ／＼は国会でも人事院の勧告の実施をかういふお願いもいたしますし、内閣に對しまして、できるだけその実現を願うということとは当然のことだと思つております。

○小松委員 人事院の熱意はわかりました。できるだけそれをもつて政府にのませたい、受けてもらいたいという熱意で交渉し、お願いしたのであらうと思ひます。その程度はどの辺かはつきり申されなかつたからわかりませんが、それではその熱意を受けた政府は——大蔵省当局といひますか、内閣といひますか、その人事院の熱意を一体どのように受入れたのか、それを伺ひます。

○菅野政府委員 お答え申し上げます。人事院は先ほどからお話がありまして、誠に誠意非常な努力と日子を費しまして、ベース・アップの勧告を出して来たのでございしますが、これは事実上人事院がその勧告につきましては、全責任を負つて、できるならばそれをそのまゝ法律案にするようにという非常な熱心な態度をもつてこまかに説明して、あるいは自分の主張の正しいこと

とをわれ／＼に話して交渉されたことも事実であります。しかしながらさういふことがあるなしにかかわらず、政府といたしましては、国家公務員法上当然の義務としてこれをできるだけ尊重しなければならぬのは、勧告といふものの性質上まことに当然であると思ひます。ただしかしこれをそのまゝ法律案に出していいものならば、これは初めから勧告なんという制度を置くはずはないのでございまして、政府はこれに對しまして、財政上のことも考えなければなりませんし、人事院はただ単に国家公務員のみことを考へて、国家公務員の給与はかくあるべきものであるという勧告をして来るのでございしますから、政府といたしましては、地方公務員のことも考えなければなりませんし、あるいは中小企業者、農民のことも考えなければならぬ。いろいろのことを考へて、実際に公務員の給与とすべきものはさういふ数字が至当であらうということを決定いたしましたので、そして法律案にして国会に出すような次第でございします。これは国家公務員法に定められた手続でございします。先ほどの御質疑を伺つておりますと、国家公務員から罷業権あるいは団体交渉権をとつたその代償として、単に人事院といふものを置いて、そこで保護をさせておるというふうにおとりになつておるようにも聞えておりません。なるほど人事院という独自の公平な立場から見れば、機関を置いておるということも、その一つでありましてさういふことも、その一つでございします。その人事院の勧告に基きまして、政府がさらにそれを検討して実施

案を国会に出し、国権の最高機関であるところの国会がすべてを判断するといふ、最高の待遇を与えられておるといふことが、すなわち国家公務員から罷免権、団体交渉権をとつた非常に大きな代償でありまして、その国権の最高機関であるところの国会が、判断するのに必要な資料を提供するのが人事院であり、あるいは政府であるとか、かように考へておる次第でございまして、単に人事院の設置のみをもつて団体交渉権あるいは罷免権をとつた代償とするには、少し足りないように私は考へておる次第であります。

○小松委員 それは見解の相違だと思ふのです。罷免権なりあるいは団体交渉権なりをとつたについて、官公労を国会が一手に受けて立つというふうなことは、当初に一回も言われていない。国会がその団体なりあるいは組合なり職員組合の要望を受けるといふような話ではなくて、それは人事院なり、あるいはその組合を結成しておるところの主管大臣等の、いわゆる内閣の責任であり、国会が責任を負ふ必要はないと私は思ふ。その点において今のは大いに見解が違ふ。あなたのように、政府と人事院が両案を出したら、国会がすべて責任を負ふ、その組合の要望も一切責任を負ふというふうな言い方、それはさきのうの公述でも言われた。だから生のままの意見を国会に持つて来る、そして国会のまわりには赤旗が夜も昼も林立して、この官庁を出た公務員が、事あるうちに日中から来て要求しておる。これは政府当局あるいは人事院の怠慢である。またこれに對してそれだけの処遇を与えていないがゆゑに、直接に国会へとデモをかけ、

押しかけて来るのだ。この責任は国会が負ふ必要はない、すべて内閣が負ふなければならぬ。そのためにわれわれは政府をつくりあるいは人事院をつくらねばならぬ。それにもかからず責任はすべて国会が負ふというふうな意見に對しては、私は承知できない。もしそれがほんとうだとするならば、私は重要な問題であると思ふ。これこそ人事院が受けて立ち、政府が受けて立つべき問題だ、かように考へております。その点についてはたしてあなたたちは、資料を人事院のと政府のと二案そろえて出せば、最終的には国会がそれだけの公務員の要求を受けて立ちなさいというように聞えたのですが、それが正しいのか正しくないのか、いまだ度伺いたい。

○菅野政府委員 私は人事院に責任がないとか、あるいは政府に責任がないといふことを申し上げたつもりではないのであります。もしそういうふうな聞こえまじらばそれは訂正、取消します。人事院ももちろん責任がございあります。それから政府、内閣も当然責任があるものであります。不幸にして人事院の見解と、内閣の見解と違つた場合におきましては、勧告と実施案といふものが違つて参ります。そうしますと、そのいずれを是としいずれを非とするかといふことは、これは政府の力でもできませんし、人事院の力でもできないのでございします。これは最高機関である国会の御判断にまつよりしかたないというわけでございまして、そのことについての全責任は国会にあるのだ、われ／＼はただ資料を提供すればいいのだ、さような意味合いで申し上げた次第ではございしません。しかし

公務員の給与につきましては、政府の自由にもさせない、人事院の自由にもさせない、最高機関であるところの国会の最後の判断にまで到達しておるということは、これは非常に公務員の給与を重大視しておるという法律の趣旨であると思つておる次第でございします。

○小松委員 まだあなたには誤解なり思い違ひがあるように思ふ。給与だけが国会の責任じゃない。国政の万般あらゆるものが国会の責任なんです。給与案を国会に出したから、それで国家公務員の給与のおもなところはあなた方にまかしてあるのだというふうな言ひ方は、私としては真正面に受けられない。国政すべて国会が全責任を負ふべきものである。われ／＼が言いたいのは、それはあたりまえのことであつて、それを言つておるのではない。そんなことを聞く必要はない。政府機関である人事院と内閣であるところのあなた方たちが出した資料が、人事院の出した勧告を、いろいろな理由はあるだろうけれども、それをわざ／＼下まわらして出したところに、われ／＼は奇異を感じるわけなんです。そこにおいて二案考えられる。一体どれが正しいのかといふことになるわけなんです。われわれはそれを判断する素材として、大蔵省の考えと人事院の考えはどこで違つておるのか、これをはつきり聞きたいわけなんです。そこで先般も人事院と大蔵省との関係において、人事院のおつしやることと政府のおつしやることは違ふ。その重要な点と――しかも内閣に特別にお願いしたいのは、ただ数字的な違いというだけではなく、国政全般から考へ、官公吏の労働

攻勢――言葉で言へばそういう言葉になりまして、国会のまわりを取巻いて大騒動している。政治には民生と財政と労働行政とございしますが、そういうものをかましましたときに、一体あなたたちはどの観点からこれをとつたのか、ただそろばんの上でどうするのだというだけじゃなくて、政治というものはそろばんと民生と労働行政いろいろあるだろうと思ふ。そういう観点で、大きい立場からどこをとつてどういう案が出て来たか、民の声は聞かないで、ただそろばんの上だけを見つめて出して来たのか、もつとかみくだいて言へばそういう質問になると思ふのです。二問ありまして、第一問は人事院勧告はどが気に入らないから違つた案を出したのか。第二問は、内閣として国民の行政的責任において、そろばんの上だけでこの予算を出したのか、政治全般、行政全般の責任において出したのか、その二点を質問します。

○菅野政府委員 お答え申し上げます。第一点の人事院の勧告はどが気に入らないから採用しないのかといふ点についてお答えいたします。人事院の勧告につきましては、気に入らないところはないでございせん。従いまして、財政的に許せばこれは当然そのまま法律案として実施すべきものであると確信しております。しかしながら、しばしばお答え申し上げますように、人事院の勧告は決して財政上の考えを入れておりません。ただ国家公務員の給与はかかあるべきものであるという数字を勧告しておるのでございまして、政府はこれに對しまして、先ほど申し上げましたように、国民全般の生活程度あるいは国民全般の財政状況等を見まして、それが全部実施できる見込みのあるときにはもちろん喜んでこれを実施するのでございしますが、不幸にしてそれが全部そのまゝの形でもつて実施できない場合におきましては、なるべくその趣旨を尊重してその差を少くするようにして実施案をつくるのでございまして、理想的にいへば、私どもの方では決して不満も何もないのでございします。ただ見方が違ひますからおのずから数字が違つて来るのでございまして、人事院に中小企業あるいは農民の生活状況、あるいはまた国全体の財政の状況を見て勧告案を出してくれと言ひのは、これは邪道でありまして無理でございします。またそういうふうなことは正しい数字が出て来ないでございします。政府の方ではそういういろいろ／＼な見地から見まして、今回の実施案をつくつたやうなわけではございまして、どが違ひかといふことまかい点につきましては、御質問があれば詳しく御説明申し上げます。

第二点の、政府は財政だけを考へて民生、労働行政というやうなことを考へないではないかという御質問に對しましては、私どもの方では微力ながらすべての点を考へて、今回出しました給手法は決して不当のものではないといふ信念を持つて出しております。もちろん財政の点はこれは考慮すべき相当地な要素であることは申し上げるまでもないのでございしますが、財政は多少無理をいたしまして、できるだけ公務員の給与は人事院の勧告に近づけしめるのが、これを尊重するといふ趣旨でございしますから、大蔵省等でもつていろいろ考へました案に對しまして、内閣としましてはそれをさらにい

おきまして実際に支給されております金額、これを補償してやろうというだけのことです。学校教職員につきましても、私、超過勤務の状況をつまびらかに存じないのであります。これは勤務の形態が、一般の行政あるいは企画的業務に従事いたしますものと非常な異なっております。たとえば、学校教職員につきましては、休暇という問題もございまして、あるいはPTAの会合等に出席いたすというふうなこともございまして、また児童の家庭を訪問するというようなこともございまして、勤務の形態が、一般的な行政事務に携わつておる者とおよそ違つております。従いまして、将来にわたつてそういう問題を考えるということがあろうかもしませんが、ただいまのところ、学校教職員につきましても、この特別調整額を支給しようということには考えていない次第であります。

○小松委員 国家公務員のわく内に入つてゐる学校教職員は、国立学校関係あるいは研究所等にはたくさんあるわけでありまして、これらに対して、そういう何らの調整額もなしで超過勤務が多く行われてゐる実情を知られてゐる人事院が、ただいわけの普通の何々省の役職にある部長等のための特別調整額を用意して、学校教職員の時間外労働をやつておる者についての法的な措置を講じなかつたということについて、片手落ちの感がするわけでありまして、この点について人事院は将来給与準則等についてそれを十二分に考慮する意思があるかどうか。

○濫本政府委員 ただいま小松委員の御指摘の点につきましては、むしろ学

校教職員の給与水準そのものが問題になるのではなからうかというふうに考へられるのであります。と申し上げます理由は、今回特別調整額をつけまするということとは、何も新しい給与額をこの際附加しようというのではないのであります。従来ある種の――たとえば行政的業務にたずさわつておりました者等に超過勤務として出ておりました額の範囲内におきまして、これをさういふ名目に振りかへるということとでございまして、これは現在学校教職員等に超過勤務手当というものが、事実上あまり多く支給されていなくて、場合に振り向けるというわけにも参らないうわけでありまして、従いまして将来学校教職員の給与がこのままでいかにどうかという問題につきましても、人事院は将来にわたつて十分調査研究いたす所存でございまして、

○小松委員 それできつめてあいまいな特別調整額というように私は認識してゐるのですが、人事院においては、財源は同じだから名前をかへたのだというふうな言訳だと思つて、それは将来は私にはわからないと思つて、ゆゑに特別調整額というものは、やがて部長、課長、監督の地位にある者についての特別附加金になつて行く可能性があると考へてゐる。それでは人事院としては公正な観点から考へて、同じ国家公務員のわく内にある学校教職員に対して時間的な超過勤務の補償がむづかしいとあれば、これに対する特別調整額でもなければ、研修手当でもよいのです。さうしたものを用意しなければこれは片手落ちであつて公平を失つておる感がありますから、私

はその点について再度浅井総裁にお尋ねしたいが、さういふ御意思はつきりお持ちかどうか承りたい。

○浅井政府委員 お答えを申し上げますが、この特別調整額は何か高級官吏だけがうまいことをしてしまつて、下級官吏は犠牲になつてゐるというふうな感じがありますならば、それは全然誤解でございまして、むしろ高級官吏の超過勤務をある一定額に押えてさういふような意味になつておるのでございまして、これは決して職務と責任においてきめまつたところの職務給のほかに、もう一つ職務給的なものをつけようの意味ではございせん。なんとなれば、職務給は要するに正規の勤務時間についてやつておるものでございまして、その勤務時間外の業務が非常に大きく、しかもこれははかりがたい、またほんとうにはかりませんが非常に多くなるであらうというものをむしろ押える趣旨でこれがついておるわけでありまして、学校教職員については超過勤務の制度が今ないようには記憶いたしておられますので、この際考慮に入つておられますが、そのために学校教職員の給与水準それ自体についての考慮が、前々からなされておるようには承知いたしておられます。将来学校教職員につきましてもさういふ問題は、ちよつとここでまだ文部省等とも打合せなければならぬと思ひますのでお答えができません。

○小松委員 次に期末手当についてお尋ねいたしますが、期末手当は、それぞれその日に在職する職員という解釈がここに出ておられますが、在職するということとは、きよも午前中に出勤したか、いわゆる非常勤職員も在職と考へ

ると私は思つておる。同時に結核休職者も現在在職しておると考へておるが、この点について誤りはないか。

○濫本政府委員 在職することになつております。ただ法律の二十三条のところで、第六項というものが「国家公務員法第七十九条の規定により休職にされた職員には、他の法律に別段の定めがない限り、前五項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない」ということで、今回人事院の意見の説明にも申し述べ、また政府の法律案にも出ておるのでございまして、ただいまお話の結核休職者の場合にどうなるかという問題は、この条項に関係いたして参るのであります。従来休職者につきましてもいかなる給与も支給されるべきであるかというところは、条文が不明確な点がございまして、今回はこの休職者の給与というところはすべて二十三条を根拠にするのであるということとを明らかにいたしておる趣旨でございまして、

○小松委員 期末手当はどうなるのですか。

○濫本政府委員 ただいま申し上げましたように、第六項によりまして休職者につきましても「前五項に定める給与」ということが根拠になるのでございまして、その二十三条の第一項にございまして、給与の全額を支給いたしますと、給与の全額を支給いたしますというところになつております。すなわち「職員が公務上負傷し、又は疾病にかかり国家公務員法第七十九条第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その給与の全額」ということになつておまして、これは期末手当が出るということになります。

○小松委員 それでは俸給の支払い方法であります。先般臨時立法をこしらへて緊急な場合の臨時措置として一括繰上げをやつたわけでありまして、その措置がその中に含まれておりますが、どうしたか考へか十六日以降でなくては一括支払えないということになれば、先般のような臨時措置はこの法案で考えられていないということになるわけなんです。これをなせ十五日にしたのか。またこれを撤廃する方がよいと思ふのだが、その意思いかん。この二つを御質問します。

○濫本政府委員 その点に關しましては後ほど大蔵省の方からお話があるかと思ひますが、人事院といたしましては、給与の支払いというところは、これは給与行政上非常に重要な項目であらうかというふうに考へております。それは給与というものはもととあと払いということが基準法等において原則とされておるのであります。が、国家公務員の場合におきましては、と払いということもいかなるものであろうかというふうに考へまして、少くとも給与というものは中間払いであるというところが、給与支払いの原則として好ましいというふうに考へておる次第でございまして、今回の給与繰上げ支給というところは、やはり給与水準引上げの問題等が連れております場合に、やむを得ざる措置として出て参つたものであります。その限りにおいてやむを得なかつたというふうに考へるのであります。原則といたしましてはやはり給与の中間払いということが給与の正道であらうというふうに考へまして、このような意見を申し出た次第でございまして、

○小松委員 原則はそれでいいと私は思う。ところが原則はその前項においてはずきり打出してある。だからわざわざそれをうしろにない方が、この前のようなきにわざと法案を用意しないか。スミスにできるのじやないか。そうしよつちゆうさういうことがあり得るのじやなくて、原則は第一項にはつきりうたつてあるから、二項は抹消しても別にその原則と相反するものじやない。日本の法律はえてして何かあとに一文句かまさないとおちつかぬような気がしておるわけですが、この第二項こそ必要な条項ではないかと私は思つておられます。私は原則は認めるのです。しかしこの法律における二項はあまり必要はないのじやないかと考えるが、その点はいかがですか。

○滝本政府委員 九条の一項には、この月の一日から十五日まで及び月の十六日から末日までの期間につきまして、俸給の半額を支給することができるといふことを書いておるのであります。支給日につきましては、第一項の方には申しおけません。従いまして支給日につきましては第二項で申しおる次第であります。

○小松委員 その第二項の一です。ね。○滝本政府委員 この二項の一の方は、月の給与の支払いを二回にわけましたときのことを申しおるのであります。月に一回に支給する場合のことは後段で申しおる次第であります。

○小松委員 いやそこで私は「人事院規則の定めるところにより人事院の承認を得た場合には、期間を分けないうで、月一回にその全額を支給することができる」とうたつてあるのですか

ら、特別の場合に月一回で支給することができ、こううたつてあれば、あとは人事院規則等でやればいいのであつて、二項の「月一回に支給する場合」は、その月の十六日以後の」というのは、特別加えなくても事実上運営にはさしつかえないのではないかと思ふ。

○滝本政府委員 どうも私がまわりくどい御説明を申し上げまして恐縮でございます。第一項におきまして、月一回に支給することができるといふことを書いてあります。二項におきまして、仰せのように人事院規則でできるというようにいたしてもよろしいと思ふのでございますが、これはやはり給与支払いの原則というものは中間払いであるといふことを法律で御確認願ひまして、その範囲内において人事院規則で定めることができるというふうに考へておる次第であります。給与の支払い日等がこの法律で明確にある範囲がきまつておりません場合には、往々にしてこれが必要以上に動くという場合もございますので、そのようなことはやはり法律で原則をはつきりお定め願ひたい、こういう趣旨でございます。

○小松委員 それでは最後に勤勉手当のことをお尋ねして、長い私の質問を終わりたいと思ひます。先般も勤勉手当のことについては私の意見を交えて質問をいたしました。その法案と予算が通つたならば、本年の勤勉手当については、この条文によらないで、いわゆる年末手当として支給するのか、あるいはこの法案による勤勉手当といふもの

を用意してゐるのか。実質です、実質について伺ひたい。

それと、将来にわたつて勤勉手当のいわゆる勤務成績というか、勤勉といふ問題をどういふふうに解釈されるのか。かわからないが、えてしてはつきりしない性格を持つておると思ふ。合理的なはずきりした勤勉手当の素地になるものは、まだ考へていないのか。考へてゐるものならば、一体どんなことを勤勉手当の素地に考へておるのか。それをお伺ひしたい。

○滝本政府委員 第一点でございますが、今回も勤勉手当として支給されることになりました。ただ、勤勉手当として支給いたしますのでありますけれども、仰せのように、今回は勤務成績のつづきりした判定基準がないではないかと考へておる次第でございます。なお、勤勉手当の支給につきましては、勤務成績によりまして差等を付すということとはわれ／＼は期待いたしておりません。従つてお尋ねのことは平均的に支給されるのであらうといふことを期待いたしておる次第であります。ただ、来年度以降にどうなるかといふことは話でございますが、これは人事院におきまして、かねて勤務評定制制度といふものを研究いたしております。それでこの勤務評定制制度はいろいろ研究の結果、各省各庁に相当程度まで方法をまかせまして、現在現実これが動き得る段階になつておるのであります。従いまして今年の年末にはその勤務評定制の結果を使用するといふことは、ごく一、二の省庁を除きましては不可能のようでございます。従いまして今年はこの勤務評定制をやつておるまゝするところ、そういうことはあまり

やらないように聞いておるのでございますが、来年度以降におきまして、その勤務評定制の結果、客観的に出て来る勤務成績といふものをつかまえて得ますならば、これがある程度勤勉手当支給の際に考慮して行くといふことはあり得ることのように考へております。そういう際にはむしろ勤勉手当といふものに、勤務評定制の結果客観的な基準を得ますならば、そういう勤務成績といふものが反映するといふことは何ら悪いことではないといふふうにわれ／＼は考へておる次第であります。ただ、額の問題等もございまして、現在のような、あるいは来年どういふふうになりますか、その問題とも関連いたしますが、あまり額が高くなつてしまつてしまつては、その勤務成績によりまして上下の差等をつけるが、その開きがあつて大きいといふことは好ましくないもので、この点につきましては人事院は各省庁と十分相談いたしまして、その連絡調整をはかるという用意がある次第でございます。

○有田委員 私もつと委員長として人事院は各省庁と十分相談いたしまして、その連絡調整をはかるという用意がある次第でございます。

○菅野政府委員 まず第一の点でございますが、先ほどの御質問は勤勉手当の規定がもし間に合ふなければ、従来法律による年末手当を支給するのにか、こゝういふようなお尋ねだつたように私は伺ひましたが、これはまつたく別のものでございまして、現在の年末

手当に関する法律がございまして、これは期末手当の中に取込んであるものでございまして、勤勉手当はそれとは別のものでございまして、従いましてこの法律が十五日までに通らない場合におきましては、年末手当は十五日に現在の法律によつて支給いたします。勤勉手当はこの法律が通らなければどうして支給できないのでありまして、従いまして普通の年には、十二月の十五日といふふうに十九条の五で定めてございしますが、附則の十項といふところに出ておられますけれども、ことに限りましては、この法律の施行の日から五日以内といふふうに読みかえて、この法律が通りましたならば五日以内に勤勉手当を支給するといふことになるわけでございます。その点先ほど滝本君のお答えにちよつとはつきりしなかつた点がございまして、補足いたします。

それからただいま委員長の御質問の、今人事院の方で御答へした通りでいいかといふことでございまして、政府といたしましては大体その通りでございます。異存はございません。結局これは、勤勉手当といふ制度をこの際法律にはつきりいたしたのでございまして、本年の実施の実施におきまして、客観性を持たない勤務成績といふものがその基準になるといふことは、われ／＼といたしましては非常におそろひしております。従いまして先ほど人事院からお答へいたしましたように、勤務評定制とか、こゝういふような非常に客観的な評定制ができる制度が現に行われ行つておるわけでもございせん、また全部が、こゝういふことがわかつておることはこれによるべきでございまして、

手当に關する法律がございしますが、これは期末手当の中に取込んであるものでございまして、勤勉手当はそれとは別のものでございまして、従いましてこの法律が十五日までに通らない場合におきましては、年末手当は十五日に現在の法律によつて支給いたします。勤勉手当はこの法律が通らなければどうして支給できないのでありまして、従いまして普通の年には、十二月の十五日といふふうに十九条の五で定めてございしますが、附則の十項といふところに出ておられますけれども、ことに限りましては、この法律の施行の日から五日以内といふふうに読みかえて、この法律が通りましたならば五日以内に勤勉手当を支給するといふことになるわけでございます。その点先ほど滝本君のお答えにちよつとはつきりしなかつた点がございまして、補足いたします。

○小松委員 勤勉手当で、昨日も公述人の中から数字が出ましたが、やはり一番現実には国家公務員の人々が心配しているのは、この勤勉手当の現在出されることのよしあしということが、まず第一に考えられるわけです。

○菅野政府委員 先ほどお答え申し上げましたように、これは客観性を持つたものを基礎に置きたいと考えております。ただいま御例示の欠勤日数とかかあるいは在職の期間が短いとか、あるいは遅刻が多いとか、こういうことはよく

をとる。予算はそういう基礎でとつておつて、実際わけるときには、その家族手当の分だけをとつてのける。そうなればここに浮いた財源が出て来るわけです。そうした点に、どういふ観点

れは人々によりましてそれ／＼非難に違ひがあるわけでございますから、やはりこういうものの基準に当てまする際に、扶養手当まで基準に入れるのがいいかどうかという点は、確かに問題がある点でございます。むしろ俸給と

て、勤勉手当にない。こういう観点に立つて、勤勉手当になぜ地域給を加えたのかという事をお伺いしたい。

○渚本政府委員　この勤務地手当の將來のあり方というよりも今のにつきます。

してあるのであります。しかし、まだい
まのところを申し上げますならば、勤務地
手当というものは都市偏重というよう
な考えよりも、むしろおの／＼の場所
におきまして、俸給の実質賃金としま
すか、俸給の購買力と申しますか、そ
ういふものをひとしくしようというこ
とが趣旨でございます。従つてわれわ
れが現在勤務手当を考へます際に、俸
給と勤務地手当を考へるということ
は、これはひとつのあるところであろ
うと考へておる次第であります。僻地
手当についてなせ考へないかというお
話でございますが、現在僻地手当とい
うものは特殊の勤務手当の一種となつ
ております。今のお話をさらに敷衍し
て参りますならば、この特殊勤務手当
というものはいろいろございまして、
そういうものまでみな加へなければなら
ぬのではなからうかというようなお話
にまで発展するであらうということ
になるのであります。これは程度問題
でございますが、われ／＼は俸給とい
うものが基本的な給与であるという点
に着目いたしまして、それをまず、地
域地域において実質的な購買力をひと
しくするといふ意味におきまして、勤
務地手当というものをこの際考へてお
る次第であります。なおこの僻地手当
につきましては、いろいろ問題がある
といふことも十分承知いたしております
す。また僻地手当の額が現在低いとい
うことも承知いたしております。ま
ず率を上げるという点につきま
しても、われ／＼の給与水準引上げの
勧告の中に申し述べておる次第であり
ます。また僻地手当につきましては、
支給の基準そのものを検討する必要が
あるのではなからうかというお話も十

分承知いたしております。われ／＼
とても前々からこの問題は研究してお
ります。今後この僻地手当を特に取上
げまして研究いたして行きたいとい
ふに考へております。

○小松委員 やはりまだ私は勤務手当
から扶養家族を除いて地域手当を入れ
たとところがわからない。基本俸、本人
がもらつておる給与に對して勤務とい
うならば、一応額は安くても筋は通
る。ところがそれに地域手当を加へて
それが俸給だ、やはり今の俸給は扶養
家族を加へてこそほんとうの公務員と
しての俸給になるわけでありまして。だ
から扶養家族を加へて、もちろん地域
手当も加へて、そうして勤務手当をは
じき出すのがほんとうではないか。そ
れであるにもかかわらず、地域手当の
みは本俸に加へて、家族手当のけて
かけ算をしておるところに不合理な点
がある。どうせ不合理をとるならば、
扶養家族を加へてなせ勤務手当を出さ
ないか、扶養家族まで勤務手当は出さ
ないのだというなら、地域給をなせと
するか、東京で勤める勤勉と山形県
の片いなかで勤める勤勉と、地域によつ
て勤勉の差が違ふというところを規律す
るならば、それにも私は不合理がある
と思ふ。そうならば、勤務手当のファ
クターの中から扶養家族をとつてのけ
たといふことははなはだ不可解であり
了解ができないわけだ。この点につ
いてもう少し明確な答弁が願ひたい。
しかも予算には扶養家族を入れてちや
んとつてある。支給のときだけはは
ずしてあるところになお不可解な点が
ある。予算の方も扶養家族を除いてあ
れば一応関連性があるけれども、予算
はちやんとつておつて、支給のとき

だけ扶養家族をのけるといふところ
に、やはり操作上不可解な点を持つて
おる。なぜ扶養家族をとつてのけた
か、その点をもう少しはつきり伺いた
い。

○濤本政府委員 これは先ほどから御
説明を繰返しておる点でございます。ま
し、問題ははつきり黒か白かというこ
とになるものであらうとは思つておら
ないものであります。ただ考へ方とし
て、こういうふうに考へた方がより妥
当性があるのではなからうかという程
度のことにしなからうかと思ひます。
たとえば欠勤日数あるいは遅刻が非常
に多いといふような要素が家族の教
で影響して来るというものは、何とし
ても支給基準として適切でないもの
がある次第ではなからうかというふう
に考へる次第であります。それから地
域によつて勤勉の度が違ふわけはな
いか、まさしくその通りであります。
その勤勉に對して支給されますもの
が同じ購買力を持つといふ意味におき
まして勤務地手当が考へてあるのだ
で、むしろこれは小松委員が言われる
ように、地域々々においてその勤勉の
よりまして支給される勤勉手当が同じ
購買力を持つといふ意味において、勤
務地手当は考へてあるといふふうに御
説明申し上げようが、ないと思ひ
ます。ただ原案をとりまします際には、
扶養手当を入れた方が実際に大きいわ
けでございます。○五といふことを
申します際に、初めから扶養手当を入
れておきませんと、この扶養手当分だ
けは少いわけでございます。初めから
扶養手当を入れておきますと、○五
といひましても、これをかりに俸給と
扶養手当の額に直しますれば、先ほど

もちよつと触れましたように、これが
○五四幾らといふふうになるのであ
りまして、これはやはり原案をとりま
すのにおきかへるべきところという人
事の考へ方であつたわけでありまして。
支給されますときには、おおむねこの
一年間につきまして勤務の常態の者は
○五四幾らといふ平均的なものが支
給されるはずであるといふふうに考へ
ておる次第であります。

○小松委員 それは大体○五をしま
わると思ふのですが、その上まわらな
いといふわけの配分基準について特別な考
慮を払つておるのではないかと疑
いを持つわけなんです。それが○五
の予算をとつたけれども、実際支給に
は○四幾らの支給が、先ほどの危惧
の念を持たないで支給されるならば、
それも妥当性があると思ふが、それが
やがては○一もらう者もあるし、
○三もらう者もある。その開きをつ
ける一つの財源として考へておるの
ではないかといふことを懸念して御質問
しておるわけです。そういういわゆる
余剰財源をたつぷり持つて差を大きく
しようといふ考へでやつておるのでは
ないか、その点をはつきり最後にお伺
いしたい。

○濤本政府委員 先ほど申し上げまし
たように、これは菅野副長官から申さ
れたのであります。客観的な勤務成
績の判定の基準がない場合におきま
しては、勤務成績によりまして配分する
といふことはなからうかと思ひます。
○五といふことは、私もおおむねこの
一年間につきまして勤務の常態の者は
○五四幾らといふ平均的なものが支
給されるはずであるといふふうに考へ
ておる次第であります。

○小松委員 長い質問になりました
が、他の委員にも質問があると思ひま
すので、私の足りないところは他の委
員の質問によることにして、これで一
応終りたいと思ひます。

○有田委員 受田新吉君。
○受田委員 この人事院勧告の給与改
訂表と政府の給与改訂表との比較であ
ります。政府の方は人事院勧告の中
で八号俸以下が人事院勧告の額よりは
上まわり、そして上の方を下げてお
るのであります。この基準は先般の副
長官のお話では、CPI、CPS、民
間給与等を総合比較検討して、大体
二〇％上げたといふお話があつたの
であります。これは人事院勧告と同
様の基準があつて、それによつて精密
調査をして出された数字であります
が、この点下の方にやや厚く、百円程
度上げ、上の方を下げたという理由
は、下に厚く上に薄いという原則を確
立された意味であります。あるいは
実際の調査をしたところ、民間給与そ
の他を見たら、やはり人事院勧告の額
は少し低過ぎるから下の給与の者は上
げる、それから上の方は少し高過ぎる
のでこれを下げたといふ実態に基いた
り方か、政治的なものか、実態に基
いたものであれば人事院勧告のペー
ス・アップには多少政府の考へ方より
も無理な勧告の仕方があつたのか、そ
の下の方を八号までを上げ、上の方を

下げた理由を簡単に御説明願いたいと思ひます。

○菅野政府委員 人事院勧告の俸給表のつくり方は、基準になりますところの二級三号、通し番号でいいますと五号俸でございしますが、二級三号というところに理論生計費で計算しました基準を置きまして、これは成年の独身の男子の独立の生計を営む者の生計費を理論的に計算したものであります。それを四千七百円という数字でもつて勧告しております。それからそれを基準にしましてつと上の方七十号までは、これは同じような種類の仕事をいたしておりますところの民間の実際給与を实地に調べまして、それと合せたのが人事院の勧告でございます。

そこで政府の方ではどうしてつくりましたかといふと、基準の生計費、これは何としても確保しなければならぬものでございまして、いかに財源が不足いたしましてもこれだけは絶対確保すべきものでございします。

「委員長退席、植木委員長代理着席」

そこで二級三号の基準のところには四千八百円という数字を置いたものでございします。この百円の違いはあとで詳しく数字を申し上げてもよろしゅうございしますが、四千七百円は本年の五月の数字を基準にした生計費でございします。その後の物価の値上がり、ことに来年の一月から米の消費価格あるいは鉄道運賃の値上がり等、あるいは地代、家賃その他の値上がりが生計費に及ぼす影響を詳細に調べて、それが九十何円という数字になりますので、百円増まして四千八百円というのを基準にいたしましたわけでございます。

そして大体の考え方は、人事院の勧告の線に沿つて同じ率でもつてカーブをつくつたのでございしますが、下の方がさういふふうに百円基準の方で上りまします。その付近はどうしても勧告よりか上ります。そこで上の方はそれだけ削りまして、従いまして人事院とのカーブの差は上の方が非常に開いておりまして、下の方はむしろ接近して、極端なところは上まわつておる、こういうようなことになるのでございします。

従いまして上下の差は人事院の勧告におきましては一・六でございしますが、政府案は一・五になります。なお御参考までに現在の俸給表は九・三でございしますが、さういふふうな変化になつておる次第でございします。

○愛田委員 この人事院の勧告では、七十号以上の者に対しては、民間給与においても、その比較が非常に困難であるというので、従来の行きがかりによつて七十号以上を決定したようなことを聞いておるのですが、この点七十号あたりまでは民間給与との比較ができる、それ以上は比較ができないので、従来の行きがかりによつてやつた。その行きがかりによつてやつたところは、人事院と政府とは非常に感覚が違つておるが、人事院がその上級者について勧告された数字は、何を根拠にされておるのか、この七十号以上の者についてお尋ねしたい。それから今度一般職の職員の給与のほかは、特別職のもの出ておりますが、総理などの十一万一千円というふうな数字は、どこから出たか、これも関連するものでありますし、また高所得者は、所得税その他をとられるので、事実上ベース・アップは非常に少い率になつて来るが、さういふ税の問題も考へて

高所得者の数字を決定されたのか、これを人事院と政府の両方で御説明いたしたいのであります。

○津本政府委員 人事院勧告を作成いたしました際に、従前は二級三号、現在からいふと、すなわち標準生計費と七十号というものを押えまして、これをいわゆる等比較数曲線によつて結びまして、さうしてその間の号俸を動かすというふうな方法を従前はとつておつたのであります。これは等比較数曲線というものが非常にわれ／＼の場合に適合する曲線でありまして、かつておりました。しかしさらに各職務の級、現在で申しますならば、一級から十五級までございしますが、その十五級までの職務の級の各級に該当いたしますような職務内容並びに責任の程度の民間給与を調べておるわけでございますが、さういふものを一々われ／＼の曲線に反映せしめるのが適当ではなからうかというので、これは今回の勧告並びに前回の勧告からやつておりますが、さういふふうな各級の平均的な給与を全部出して、これを数学的に補正するといふ方法をとつておるのであります。これはキー・ポイントと申しますか、さういふところだけ押えてございします。従いましてその間のところは、やはりこれは曲線上に現れて参ります点をそれ／＼割出して使つておる次第でございします。七十号以上につきましては、これはなかなか民間と対比し得るようなポジションもございせんし、従いまして的確な調査がしにくいのであります。従いましてわれ／＼は、従来でありますならば、標準生計費と七十号とを結びます等比較数曲線にお

いて、その曲線上の点をとるといふ方法によりまして、七十号以上の一般職の俸給を定めるといふ方式をとつておつたのであります。今回は、この各級の中間号俸あたりに相当いたしますものを数学的に補正いたしまして、それをさらに延ばしまして、その線上に七十号以上の俸給を求めておる、こういうことになりました。

○菅野政府委員 特別職の給与についてお尋ねがございましたが、特別職の給与の引上げは、大体一般職の最高と普通いわれております七十号の程度に今回のベース・アップの率を規程にいたしまして、総理大臣以下の職の引上げをしたのでございしますが、しかし特別職と申しましても、あるいは秘書官であるとか待従であるとかいふような、比較的給与の少ない者もございします。それは七十号を基準にしないので、二割強の引上げをしたところもございします。大体七十号のところ三割五分くらいになつておるもので、そのくらの引上げを行つて数字を調整いたしましたのでございします。

それから第二点は、上級者の率が非常に多いが、その点は税の関係等も考へたかといふ御質問でございしますが、お説の通り、今回の減税をいたしましても、高所得者に対する減税はほとんど行つておりません。段階によりましてはむしろ増加をいたしておるところもございします。さういふような税の点は十分に考慮に入れました。今回の減税をきめたのでございしますが、さういふふうに税を加味いたしますと、実際の表面に現れた増加率は非常に低下を受けてまして、手取りといたしましてはそんなに増加をいたしておりませ

ん。しかしながら上下のカーブは、先ほども申し上げました通り、民間給与の実態に合わせたというのが事実でございまして、民間給与におきましても同じような率で上つておることは、人事院の実績調査によつて明らかでございします。なお税金の点も入れまして手取りが幾らになるかといふ数字につきましては、大蔵省の方からお答え申し上げます。

○津本政府委員 税金を考慮いたしまして、今回の給与改訂後の手取額はどのくらいかといふことを、参考までに各級の代表的なものを列挙して申し上げます。これは東京都の場合で、本俸、扶養手当、勤務地手当、これだけの給与総額を対象にいたしまして計算したものでございしますが、一級一号のところ、現行給与ベースで、しかも現行の税法等でも参りますと、手取額は四千五百三十三円でございますが、改訂後は大体五千九百円。手取額の増加率は二二・六％に相なります。それから中堅職員の六級六号くらいをとりましますと、現在のベース及び税制による手取額は一万八百三十三円でございますが、改訂後のベース及び税法では一万二千六百三十六円、約一七％の上昇に相なつております。それから局長クラスと普通通申しております十四級の七十号俸で、現在三万一千二百二十八円、それが四万一千六百一十一円、増加率としては約三割三分といふことに相なります。一級一号と十四級六号の上下の倍率は、俸給表の上では一〇・三倍になるのでありますが、手取額で比較いたしました場合には約九倍といふことに相なります。

くらしいが上つておりません。それから消費物価にいたしましても、七、八パーセントくらいしか上つておらないのであります。まゝまゝでこれは物

価の値上りをカバーするという程度のベース改訂でありましたならば、とう

てい二〇%という数字は出ないのでございます。ただ民間の給与が、昨年の

民間の給与の値上りに国家公務員の給

与も歩調をそろえて上げたというのが、今回の給与ベース引上げの非常な特徴である。

は、国家公務員の生活も改善されると

いう見込込みを持つております。その
民間の給与とまつたく同じにいたした

のが人事院の報告でございますが、一挙にそこまでいたすということは、財政も許しませんが、非常な値上りにな

りますので、政府の方といたしましては、その値上りの趨勢だけは同じにしよう

う——大体昨年の十月において民間総
与との差がございます。差がございま
すけれども、同じような値上りをしてい

るならば、それと歩調を合せて公務員の給与も値上げをしようというのでこ

ざいまして、物価の値上りをカバーするといふような、ほんとうにぎり／＼

ないという点だけを御了承願いたいと思ふ次第でございます。

○正示政府委員　ちよつと大蔵省からつけ加えて申し上げますが、税法改正の關係で、数字を申し上げます。税

法は、御承知のように、扶養家族の關係がございますので、一応扶養家族を

假定をいたしまして、減税はどういう

ふうになるかという事を申し上げま
す。六級六号で扶養家族が三人とい
たしますと、今度は税はかからな
ります。すなわち一〇〇%減税にな
ります。それから七級の五号で
ございまして、この場合扶養家族四
人と仮定いたしますと、八一・九%の減
税になります。それからちよつとば
しまして、八の五、これがやはり扶
養家族四人といまして、三割八分五
厘の減税になります。だん／＼とば
まして上の方に参りまして、十二級
三号、これは課長の古参でございま
す、その辺で扶養家族四人といまし
ます、これは逆にマイナス二・三、す
なわち税の負担が二・三ふえる、こ
ういふことになっております。これは新
しいベースで申しまして、だん／＼上
の方へ参りますと、むしろ税の負担
は、扶養家族四人でありまして、
十五の二、これは局長のちよつと古い
ところでありまして、この辺ですと五
分くらいむしろ税負担がふえる、こ
ういふことになるのであります。

○受田委員 次に、奨励手当、勤勉手当
の問題に入りますが、この語句を勤
勉と奨励と二つにわけたこと。同じ公
務員であつて、一方は公共企業体、一
方は国家公務員という感覚から、そ
ういふふうに区別したように書いてある
のですが、勤勉の度に應じた手当とい
うことになれば、みんな勤勉としてや
るべきでないか、あるいは奨励として
やるべきでないか。こういうのが国家
公務員と公共企業体でわかれるとい
うことは、いよく語句が複雑になつて
来るおそれがあるし、こゝういふもの
はできるだけ名称を統一して、どの社会
に行つても国家公務員並びに公共企業

の業務に従事する者には勤勉手当が出
るんだといふふうに統一をする方がい
いと思ふのでありますが、この二つを
わけた理由をお聞きしたいと思いま
す。

○濫本府委員 この勤勉手当と奨励
手当と語句をわけました理由は、たと
えば企業官庁職員といふような場合にお
きましては、その勤務成績をいふよう
なものはむしろ作業量といふことにた
だちに反映いたすわけでありまして、そ
ういふことで計測するのが最も確な
方法であらうといふふうに考える次第
でございまして、そういう場合には、
なことが将来根幹になつて奨励手当の
額が計算されていかなるべきではな
うかといふふうに考へておる次第で
ございまして、ところが一般官庁にお
きましては、作業量といふものがな
く、計測しにくい。従つてこれは将来に
わたりますと、むしろはつきりした基
準によるところの勤務成績といふよう
なもので押えられた方が、よろしい
ではなからうかといふふうに考へる次
第でございまして、しかし今回は、この
奨励手当にいたしまして、それを計
測いたしましてはつきりした基準は、
おそろくは確立されておられません
ようから、従ひまして法律案の条文の
中にも出ておりますように、勤務成績
に依つてといふことで幅を持たしてあ
るわけでございまして、それで企業官
庁職員が同交権の方へ向けて参ります
際には、あとに一般職の方に残ります
ものは勤勉手当だけ、こゝういふやうに
なるわけであります。

て、給与局長のお答えでは、それはこ
の条文にありますが人事院の定める基
準に従つて定める割合を乗じる、来年
からはさういふふうにする、それを考
慮してとおつしやうたのですが、考慮
した額——これによると人事院の定
める基準に従つて定める割合を乗じて
得た額とする、と、もうはつきりと基
準がきまつてしまふので、考慮するこ
とによるのでなく、もうそれによるこ
とになるのではありませんか。

○濫本府委員 私の言葉が少し不明
確であつたわけですが、一基準
に従つて——といふことは、人事院が定
める割合に従つてといふことはこれ
は違ひのでありまして、人事院が定め
る割合の基準に従つてといふことは、
やはり基準でございまして、そこから幅
がある、これは考慮といふことと通ず
る意味を申し上げた次第でございま
す。人事院が定める割合といふふう
に書いてはないのでございまして。
○受田委員 もう一つ、十九条の五の
七項ですか、特別会計の方の項であ
りますが、一施行の日以後に在職するものに対
しては、勤勉手当に代へ、昭和二十七年
四月一日以後における——といふのがあ
ります。あの二十七年四月一日の「四
月」という基準をどうして置かれたの
ですか。一月からとして二十七年度全
部を入れてやる方が、算定基礎として
は正確なのではないでしょうか。

が、日宿直手当ができたためにその規
定によつて、君たちの日宿直勤務だ
といふふうになるおそれはないか。
こゝういふ人たちはいつも勤務が延長し
てゐるのであつて、診断もしなければ
ならない治療もしなければならな
い、この点について、こゝういふ人
手当があるために、こゝういふ人
誤らせるおそれはないか、この点に
ついてお伺いしたいのであります。

○濫本府委員 病院の医師等が事実
上の日宿直をいたします際には、やは
り急患がありまして、夜の夜中に起き
る。その場合の勤務といふのは、やは
り医師としての職務の履行でございま
す。従ひましてわれ／＼はさういふ種
類の職務は、今回の日宿直手当の範囲
に考へておらないのでありまして、あ
くまで保守的な業務でありまして、
書類の保守でありまして、外部の連
絡でありまして、すなわち通常職員
がいたしておりました職務と異なつた職
務をいたします、さういふたいわゆる
日直、宿直等の勤務に對しまして、日
宿直手当といふものを考へたいとい
ふ趣旨であります。病院の看護婦であ
りますとか、医師とかいふような、その
本来の職務をいたしますものは、この
範囲から除いて考へたいといふふう
に考へております。

係で教養をどれだけ持つておるか、お
聞きしたいくらいに思つてゐるのです
が、この人たちは召集に應じたときに、
現職の公務員として應召したのであ
つて、その人たちが歸つて来るまでは
国家公務員、地方の人は地方公務員で、そ
の手当を受けることになつております。
ところがその人たちは、今日なおソ連、
中共等の事情によつて、こつちへ歸
つて来ない。ところがこの人たちに對
しては、その昇給は三七ベースのときを
基準として、もうそれ以上昇給して
ないといふ事実を伺つておるのであ
ります、三七ベースまでは順調にベー
ス・アップして来て、それから後を
上げておらぬといふのは、これはどう
いふところに原因があるのか。特にこ
不幸な奥さんたちにしてみた場合に
は、こつちへ歸つておつたら当然な
た方ぐらゐの年配の方々は、それ／＼
の地位について、国家の公務に榮し
んで従つておられる人だ、それが国家
の責任のためにまだ歸つて来な
い。しかもその御家族は三七ベースの
一番低い給与で、夫がもつて来さ
すれば夫の給与で生活できるのが、路
頭に迷ひ、何かほかの仕事でもして糊
口をしのぐといふ状況になつておる
のであります。同じ公務員であり、同職
の人たちを同じ基準で待遇するとい
ふ意味から、大蔵省としてはなぜこれ
三七ベースで押えて、その後のベー
ス・アップをしないのか、その理由を
明らかにしていただきたいのでありま
す。

○受田委員 それは条文に明記する必
要はありませんか。これに日宿直手当
の規定がそのまゝ適用されるおそれ
ありませんか。
○濫本府委員 そのことは人事院規
則ではつきりいたす予定であります。
○受田委員 次に主計局長にお尋ね
したいのですが、未復員公務員がまだ
今日相当数あるのです。これは各省関

○受田委員 次は、奨励手当、勤勉手当
の問題に入りますが、この語句を勤
勉と奨励と二つにわけたこと。同じ公
務員であつて、一方は公共企業体、一
方は国家公務員という感覚から、そ
ういふふうに区別したように書いてある
のですが、勤勉の度に應じた手当とい
うことになれば、みんな勤勉としてや
るべきでないか、あるいは奨励として
やるべきでないか。こういうのが国家
公務員と公共企業体でわかれるとい
うことは、いよく語句が複雑になつて
来るおそれがあるし、こゝういふもの
はできるだけ名称を統一して、どの社会
に行つても国家公務員並びに公共企業

○受田委員 小松さんから勤勉手当
についてお尋ねがあつたことに對し

○受田委員 それから日宿直手当であ
りますが、たとえば国立病院の職員と
か、療養所の医師とか看護婦とか薬剤
師とかありますが、こゝういふ人たち

○受田委員 次は主計局長にお尋ね
したいのですが、未復員公務員がまだ
今日相当数あるのです。これは各省関

○正示府委員 未帰還者の給与につ
きまして、従来は大体ベース改訂の
際に改訂をいたしておりました。ただ今
回は、御承知のように、特別未帰還者

の給与との関係等もございまして、目下慎重に検討いたしております。われわれとしてはそれをそのまま置くというふうな考えではとよりないものであります。バランスの問題もございまして、いまだ検討中でございます。

○受田委員 これはたいへん大事な問題で、三七ベースまで上げたのです。目下検討中の趣意ではなくして、もう三七ベースのときから上げておらぬのですから、この三、四年間というものは非常に不当な待遇でがまんしているのです。特別未帰還者給与法は、これは一般邦人なんです。一般邦人の場合であつて、これは公務員でないのです。こ

の人は、今度そうした留守家族援護法というものが厚生省で立案をされることになつておりますし、また遺族の場合はその人たちの援護法ができておるし、また未復員者に対しては、今まで未復員者給与法があつて、一箇月たつた千円ほど支給せられておつたのです。その人たちが不当な待遇であることはもちろんであるから、そういうものと一括して今までもつと待遇改善すべきであつたとわれわれは思いますが、未復員の公務員というものはまた別個の取扱ひがされるべきで、これは現職の公務員として出ている。現在その職にあるのですから、これは特別未帰還者でもなければ未復員者でもない、現職の公務員です。ただ職務を離れて外地におるだけの話なんです。その現職の公務員が、同じ職場の職務についている人たちが上つてゐるのに、三七ベースに押えられたままで上つておらぬというその理由を聞きたいのです。今それを特別未帰還者と同じ率にということでは

なくして、今現在、来年からではなくして現在をどうするかという問題をお尋ねしておるのであつて、御明答をいただきたいのであります。

○岸本政府委員 政府職員である未復員者の給与につきましては、先ほど次長から答へてございまして、先に三七ベース以後も六千四百ベース、八千四百ベース、一万円ベース、これはベース改訂に應ずる程度の引上げはやつて参つております。ただ御承知の通り、三七ベース当時初めて職階給与——これは二九ベースのときにできたのであります。二九ベースのときは三七ベースのときに職階の格付が始まつたのであります。未復員者の場合は、もし在職していたならば何級の何号に行くであろうかというのを想定する以外に、事實上できないわけでありまして、従いまして昔の給与をもとにしまして、何倍何倍というふうになつたのであります。て、そういう意味におきましては、昔は課長であつた未復員者で課長である人は、現在課長でいる人とまつた同じになつておるかといふと、必ずしもそうなるておらないのであります。これは給与制度に改変があつたために、そうしたやむを得ない誤差と申しますか、アンバランスができておるのでございまして、ベースそのものといひましては、ベース改訂に應ずる引上げはいたしております。

○受田委員 それが一番低い線、当然昇給すべき一番低い線のところで行くべきではないでしょうか。課長となるべきだとは申しません。とにかくその級の中で一番低い線でもいいから次第に上げて行く。もどつて来て急に格付するといふわけには行きませんか、

それを漸次一番低い線で上げて行く。今ベースアップしてゐるといつても、言つただけの問題で、一番低い線のベースアップをしてゐるわけですが、それと今は現在の公務員給与の半分以上になつてゐるわけですが、事実上一万円ぐらゐりう人だつたら、五、六千円ぐらゐりやないでしょうか。それは實際お気の毒です。これはひとつ何か考慮されて、そう人数もたくさんおられることでもないし、家族にしてみれば、夫が生きておればこの程度収入があつたはずだといふ喜びのあるところなんです。それに対する予算というものは、そうたくさんは、いふはずはないのですが、何かそれはもう少し御考慮して下さる余地はなかつたのでしようか。今からでも何とかならぬでしようか。

○岸本政府委員 未復員公務員の給与につきましては、いろいろ部外からも批評もございまして、今まで在職の者と同じに上つて来なかつた。一方には民間人や未復員者との関係もございまして、公務員だからと／＼上げてもいいといふことは必ずしも言えないと思ひます。民間でも現在未復員者に対して給与を支給しておりますのは、ほとんど限られた大企業だけでございまして、その他は未復員者給与法による給与しかやつていないのが実情であります。それを是るかに上まわるものを、国家公務員であるから出すということ、は、国民感情の面からいへば、反発もあろうと思ひます。両方あわせて総合的に、今度のベース改訂の際はお検討いたしたい、かように考えておる次第であります。

○受田委員 これはベースアップの際に今まで考えなかつたのではないでしようか。これだけは昔のままで格付という形で置いておけ、職階制ができた機会にこういうふうなやつかないものは、といふように、つい軽い気持ちでやられたのではないかという印象を持つております。その点について正示さんに伺ひたい。

○正示政府委員 重ねて御質問でございしますが、われ／＼としましては、決してさうな軽い気持ちというところではないのであります。御承知のように、目前に軍人恩給の問題等も控えております。それに関連いたしまして、未復員者、特別未帰還者、これの問題は大問題だと思ひます。そこでいゝゆる復員をしない公務員のベースをどうするかといふことであります。われ／＼としてはむしろ従来もできるだけのことをいたして参つたのであります。今一回一般公務員の二割ベースアップの場合に、従来と同じような考え方をもちてやるということになりますと、さうでだに、今申し上げたように、いろいろ問題があります。一般の未帰還者あるいは特別未帰還者との関連ということが、非常に重要である、こういうふうなむしろ考へております。もとよりさういふお気の毒な方々でありますから、われ／＼として十分できるだけのことを考えなければならぬことは、受田委員とわれ／＼と見解をまつたぐにしておると思ひます。願わくは、私どもは当面の重大な軍人恩給その他の問題を総合いたしまして、適正な結論が出ますことをひたすら念願しておる。これだけを申し上げまして、ひとつ御了承願ひます。

○受田委員 この人たちに期末手当が出されておるのでしょうか。それからこの人たちが復員して来た場合に、その待遇はどういうふうにしてやるか。おとしましては例がたぶんあつたのですが、これをお伺ひしたいと思ひます。

○岸本政府委員 未帰還職員は現在の給与法の附則の二項でありましたか、三項でありましたかに、規定してあります。未帰還職員の給与は従前の例によつてベース改訂をやつておりますが、それ以外の給与は、昔からも出ておらないので、出ておりません。年末手当あるいは勤勉手当なども支給されない現状でございまして、それから帰還した場合の処置についてでございますが、これは大体帰還後一箇月は公務員として採用いたしまして、その後身の振り方をどつちにつけるかといふことになつております。

○受田委員 これで私の質問は終わります。

昭和二十七年十二月十六日印刷

昭和二十七年十二月十七日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局