

第十五回国会
衆議院

人事委員会公聴会議録第一号

(一七六)

昭和二十七年十二月十日(水曜日)

午前十時四十七分開議

出席委員

委員長 有田 二郎君

理事 榎本茂子郎君 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

藤尾 弘吉君

松野 孝一君

小松 幹君

出席公述人

慶応大学教授 藤林 敏三君

日本官公庁労働組合協議会 矢田 勝三君

公共企業体等労働組合協議会 今井 一男君

官公庁労働組合協議会 天野 徳重君

日本官公庁労働組合協議会 万屋 良作君

全通信従業員組合副委員長 横川 正一君

帝國製麻株式會社顧問 進藤 誠一君

日本興業銀行 石田 百寿君

中央氣象台 杉浦 次郎君

職員組合 執行委員長 中 上君

全基連労働組合 東京支部執行委員長 田中 上君

出席政府委員

人事院事務官(人事総局給与局長) 滝本 忠男君

委員外の出席者

専門員 安倍 三郎君

本日の公聴会で意見を聞いた事件
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について

○有田委員長 これより人事委員会公聴会を開会いたします。

一言ごあいさつ申し上げます。委員より、本日、当委員会が、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につきまして、特に公聴会を開き、学識経験者並びに真に利害関係を有する方々より広く意見を聞くことといたしましたのは、本法律案が、一般職の国家公務員の給与改善に関する重要な法律案でありまして、国家公務員にとりまして、深い利害関係を有しますとともに、一般の関心及び目的を有するものであり、院の内外、国民の各層におきましては、これに対して重大なる関心を寄せられており、特に給与の引上率、支給方法、また勤務地手当の支給地域区分等につきましては、賛否の批判が活発に行われておるのであります。

この重要な法律案の審査にあたりまして、広く国民の輿論を反映させますと同時に、多年の御経験と御研究を重ねておられる各位の豊富かつ貴重な御意見を拝聴し、もつて当委員会の法律案の審査を遺憾なくしめんと念願いたしている次第であります。

公述人諸君におかれましては、御多忙の中のところ貴重な時間をさかれ、御出席賜りましたことに、委員長より厚く御礼申し上げますととも

に、本法律案につきまして、あらゆる角度から忌憚のない御意見を御開陳願いたいと存する次第であります。

次に、公聴会の議事運営について、あらかじめ御承知願つておきたいのであります。公述人の御発言はおおむね一人当り十五分以内といたしますから、それより重複を避けて重点的に御意見の核心をお述べ願いたいと思ひます。

公述人の発言の順序は、原則として公述人名簿の順序によつて進めて参りたいと思ひますが、特に必要のあります場合には、委員長におきまして、適宜順序を変更することがありますので、あらかじめ御了承願つておきます。

発言は、発言台のところでお願いいたします。発言にお立ちの際は、最初に職業と御名前をお述べ願ひたいと思ひます。

なお各委員の公述人に対する質疑は、各公述人の発言が終了しましたことに、大体十分以内の時間でお許しすることといたします。この場合、衆議院規則によりまして、公述人よりは、委員に対して質疑を行うことができないものとなっておりますので、この点あらかじめ公述人各位に御了承願つておきます。それではこれより公述人の御意見を聴取いたします。

まず、慶応大学教授の藤林敏三君より御発言を願ひます。藤林敏三君。

○藤林公述人 私は慶應義塾大学経済学部長藤林敏三でございます。今委員

長から御注意の通り、できるだけ十五分以内で意見を述べさせていただきますことにいたします。

問題は、現在民間の労働運動の問題とからみ合つて、たいへん大きな問題だといわなければならぬのであります。私は、この国家公務員の給与問題に關しましては、かねて、人事院の勧告制度が設けられた本来の趣旨にかりがみまして、当然、人事院勧告を政府がすなおにいれて、給与の改訂を行ふというふうになつて行くべきものであります。もとより国会における審議がございまして、国会の審議でいろいろになることはやむを得ないといひますが、政府が国会に出される案の中では、われわれ一般人が考えますと、人事院勧告そのものがその通りに受け入れられて行くといふのでないと、問題はいろいろとさしさわりが出て来て、本来の勧告制度の趣旨を抹殺することになるのではなからうかと思ひます。これらの事柄につきまして、一々本日ここで申し上げる必要もないと思ひますが、私はこの点を従来の経験にかんがみまして、絶えずはなはだ遺憾だと思つておることを、この際強く申し上げておきたいところでございます。なお人事院勧告の一萬三千五百五十円という五

月以後の改訂勧告というものは、一般の水準としてこれを考えますと、もとより人事院でこまかくどういふ御計算をなさつたかは私も今日それほど詳細に

承つておるわけがございません。しかし出されましたこの数字の結論につきましては、これはきわめて高額であつて、どうのこうのという数字ではもとよりないのであります。と申し上げますのは、すでにこの前後、たとえば公労法に基く国鉄職員あるいはまた後には専売の職員の仲裁裁定が出されておりますし、さらに新たに公社に加入されました電々公社の職員諸君の場合には、公労法による調停委員会の調停案が出されておりますが、そのいずれも人事院勧告の一萬三千五百五十円に比べると若干上まわつております。もちろん実施期日その他に相違はございまいしうが、若干上まわつておるくらいでございまして、決して人事院勧告がこの点において私は高額な勧告をしたものとは思ひたないと思ひますので、そのうちから申しまして、

政府のこの御意見を拝見いたしますと、国家財政の必要上、どうも人事院勧告を尊重したが、その通りいれるわけに行かなかつたのだという御意見のようでございます。政府は一萬二千八百円といふのでございまして、わずかにこの間一人当り平均七百円ばかりの差のように計算されます。これくらゐいわずかな事柄で、人事院勧告制そのものの趣旨を十分に生かさないうことは、ことに争議権を持つておられないし、団体交渉権等も十分でないような状況に置かれる国家公務員諸君の立場がきわめて考慮されないうことにならざるおそれがあります。また現に

そういう問題がいろいろとすでに現われていて、もうかかえるのでございいます。国家公務員諸君の職員組合の方々が、今回もこういう問題についていろいろの動きがあるようでございいます。詳しくは私も存じておりませんが、ときと新聞で伺っております。と、団結権は認められておりまして、争議権その他に十分な制限があるにかかわらず、何か争議行為めいたような事実が、時には行われるのではなからうかというような情勢があるようでありまして。私はこの点に關しましては、法律がよかれあしかれ一応争議権を制限したものであることは、はなはだ遺憾千万だといわなければならぬ。しかし事案かくのごとくなるについては、十分政府当局者においても考へるべき必要があると思ふ。そのゆゑんのものは、結局人事院勧告をすなおにおいれにあらぬといふところに私は問題があると思ふ。だからこの点はわれわれといたしましては、すなおにいれていただいて、こういうごた／＼をその都度々々毎年繰返すなどというやうな、きわめて不始末な事柄は、民主主義の原則から申しまして、私ははなはだ遺憾千万だと思ふ。

それから第二の点でございいます。私はここで拝見をいたしました、勤勉手当といふのを今度大体〇・五くらいお出しになるという御趣旨でございいます。必ずしも国家公務員の給与が高くないのに、こういう勤勉手当というやうなもので何か個人差をつけて行かれるといふことは、この際やはり多少お考えになる方がよいのじやないかと思ふのでございいます。人事院の勧告に

対しましての政府の御提案の給与の改訂の段階にいたしまして、しりしりであらうの方をだん／＼大きくしておられる。いわば高級職員の給与の方の引上げ方の倍率がより大きくなつておる。これは私はある程度までは当然認められなければならないのではないかと申しておるのでございいます。と申しますのは、戦争直後のインフレの過程におきましては、給与の引き上げといふのはきわめて狭くなつておりました。これが物価の安定とともに民間におきましても、給与の低いものと高いものととの間の倍率関係がだん／＼開いて来る、またさうすることが普通の状態に立ち返ることであるので、私はこの点に關しましては、必ずしも反対だといふほどの意見を持つておりませんが、勤勉手当でさらにこの間にいろいろ開きを付されることは、一般の職員の給与が高くないといふ今日の状況からいふと、必ずしも賛成しかねる。もしもおつけにならうというならば、〇・五といふのでなく、片一方に〇・五を一律に年末手当として御支給になるのでございまして、私には案を出せとおつしやるなら、私は一律に出される年末手当は〇・七か、〇・八くらいにして、あとの〇・二か〇・三くらいのパーセンテージのものを勤勉手当としてお出しになる方が、今日の事情からいへば、きわめて実情に即しているのではなからうかといふふうに考へます。さらにもう一つ具体的な問題で、実はこれを今初めて知つてはなはだうかつでございいます。この勤勉手当の支給に關しまして、政府の御提案の趣旨

を眺んで見ますと、公共企業体の職員を諸君についても、これと同じ趣旨に従つて大体奨励手当といふものを支給するつもりだといふことが、御提案の中に見えております。私は実はこれを見てはなはだ驚きにたえないのでございいます。何となれば、ここで申すまでもなく、公共企業体等労働関係法の適用される公社職員についての給与問題は、これは団体交渉の対象になつておるところであります。この団体交渉でいれられなければ、調停委員会の調停に付される、調停で問題が納まらなければ仲裁委員会の仲裁に付されるという筋を通してあるわけです。この筋をまきり無視して政府がここで、国家公務員に対して勤勉手当を出すから、同趣旨のものを公共企業体の職員にも奨励手当の形で出すのだとおつしやることは、その事実を何と考へておられるか、私にははなはだ解せない。今初めてこの事実を知りましたが、かくのごときは、悪く解釈をいたしますと、公労法そのものを政府は十分生かそうとしておられるのか、あるいは殺そうとしておられるのか、はなはだ疑問だといわなければならぬと思ふ。かくのごとき態度で公労法の運営をされたのでは、公社職員のいろいろの御不満もとうてい私は押えることができないと思ふ。公労法そのものの運営に關しまして、私は当初以来、ことしの四月に至るまで約三年近く関係して参りました。その間でつく／＼いろいろの点で不満を持つておりましたが、今日かくのごとき政府提案のあることをもつて、ますますつてわれ／＼は大いなる不満を感じざるを得ないと思ふ。まゝつきり法律の運営はかくのごとし

ては十分に期せられないといふ以外に私はないと思ふ。さらにこれは特別のことではございせんが、ごく一般論といたしまして、私はもとより官庁の方々の給与の支給、その他の具体的な問題につきましては、あまり詳細なことを存じておりません。しかしいろいろそれとなく聞いたり、見たりしております事実から受ける印象を率直に申し上げますと、政府が人事院勧告を七、八割ばかり削つて、政府案を御提案になるくらいならば、それくらいのもものは現在の公務員の給与の具体的な実施の場面に於けるいろいろの問題を合理的に処置されることによつて、私は財源的にもいろいろ出て来る余地があるのじやなからうか。もつと率直に言へば、現在の公務員の給与といふものについては、われ／＼民間人から見ますと、何か非常に不合理千万なところが多々あるように思われる。もつと率直に言つて、何かよいな出張旅費か何かを恩恵的に与えたり何かしておられるやうな節も見えぬ。こういうばかしのことをやつておられるなら、こういう点はもつと合理的に措置をされ、そのかわりに給与は人事院勧告をそのまま行つて行くのだといふやうに考へても不合理千万な、やかましい変なところはないといふやうに処置をして行くやうな方向へ事態を持つてお行きたいといふことが、私は非常にいいと思ふ。臭いものにはふたをし、いろいろ従来の因縁もあり、いろいろな事柄でこういうことになつておるのだといふことを、そのままに放置しておられて、そして出て来る新しいものはいいかげんなものであるとい

うやうなことでは、これは公務員諸君の能率が悪かつたり、いろいろなことにもおのづからなつて行くのであります。われ／＼一般人から見れば、やはり官庁事務といふものは、もつと能率的であつて、そしてきちんとして、合理的であるやうになつて行くべきであります。これは民間企業の場合でも同様であると思ふ。さういふやうな建前からいいますと、やはり公務員の規律を確立し、能率を高めるといふやうな点においては、給与の面におきましても、きわめて合理的にこれを処置する、さうしてさういふ合理的な処置をするといふことでやつて行かれるならば、私は改善の余地も多々あつて、人事院の勧告をいれられないといふやうな理由はないのじやないかと思ひます。もとより私は、さういふ意見を申し上げましたが、詳しく計数的な基礎をもつてこれを申し上げる余裕も持つておりませんので、ただ一般論として申し上げたので、やや杜撰な点もございいます。率直に意見を申し上げますと、以上のような諸点に尽きると思ふのであります。この辺で私の意見の開陳を終りたいと思ひます。

○有田委員長 藤林君の発言は終りました。質疑がありますれば許可いたします。質疑はありませんか——質疑なしと認めます。

次は日本官公庁労働組合協議会矢田勝士君。

○矢田公述人 私は日教組の調査部長でございいます。日本官公庁協議会の一員といたしまして、今回御諮問になつておる点について意見を申し述べたいと思ひます。

まず最初に給与法改正の骨子についてお話しします。給与法の問題でございしますが、われ／＼官公庁の職員百七十七万人は、本年一月から十八歳最低八千円、一万六千八百四十七円ベースの要求をいたして参つております。この根拠につきましては、骨子を申し上げます。まず、公務員の労働を中等程度の労働といたしまして、厚生省栄養調査による標準摂取カロリーの二千五百カロリー、蛋白八十五グラムをとつて、私どもの方で行つた五人世帯の実態調査をもとにして、エンゲル係数五〇％として、全生計費を算出したもので、方式は人事院の食糧バスケットと同じであります。これによりまして勤務地手当のつかない地方における成年男子一人当りの生計費を月平均八千九百九十九円と算定いたしました。これが私どもの十八歳八千円を要求する根拠であります。これをベースに引直しますと、一万六千八百四十七円となるのであります。その内訳は本俸一万二千七百四十四円、扶養手当百六十五円、勤務地手当千九百九十九円、特殊勤務手当千九百九十九円、合計一万六千八百四十七円ということになっております。これを俸給表にいたしてみますと、十六歳の人で一号俸が七千二百円、十八歳の人で五号俸が八千円というわけで、お手元に差上げてある一枚の紙のように、俸給表が一般職の最高七十号俸で三万五千円ということになっております。

この場合私どもが公務で特に意を用いましたことは、健康で文化的な最低限度の生活保障をはかる。第二の点として、公務員は民間給与と比較して相対的に低位にありますので、第一線の職場で働いている中堅層の優遇に意を用い、いたずらに上に厚く下に薄い給与体系としないという点であります。私どもの一万六千八百円ベースの給与体系においては、一号と七十号の倍率は四八倍に設定いたしました。現行俸給に比して、十一号までは二倍に額を引上げて、次第に倍率を落して、最高七十号俸のところでは、一・〇四倍ということにいたしました。

以上一万六千八百円ベースの概要であります。私どもは今回の給与改訂にあつては、ぜひこの一万六千八百円ベースを要望申し上げて、各党の先生方に実現の御尽力をお願いしたいと思います。なお八月一日に出されました人事院勧告につきましては、私どもは人事院が現在唯一の保護機関であるという点、あるいはその勧告が国家公務員法、給与法の規定に基づいて行われたものであるという権威については、尊重いたしたすけれども、次の諸点においては納得するわけには参らないのであります。すなわち第一に給与水準算定の基準となつた成年男子一人当りの標準生計費月額四千七百円は不当に低過ぎます。その内容といたしまして、攝取カロリー二四〇七カロリー、蛋白八一・五グラムというものは、厚生省国民栄養調査の結果出したものではないかと存じます。全国平均は二五三〇カロリーになつておられます。二五三〇カロリーを不当に低く修正いたしておられます。東京都における二十七年五月のCPSから求めた男子一人当りの食糧費一日当り八十六円三十二銭、月額二千六百三十四円は、これも同じく故意に低額に組んだマーケット・バスケットであるといえます。同じ時点のCPSを用いまして、一日当り百十三円九銭、月額当り三千四百六十四円七十七銭というのが妥当であるかと思ひます。これも人事院が故意に低額にゆがめたものといわなければなりません。次に一人当り食糧費から、五人世帯食糧費を算出する場合のマルティアルの方にも問題があります。またエンゲル係数が不当に高く設定されておる点。第四に民間給与と比較しても低額である。五、あまりにも上厚下薄で、二九ベースと三七ベースのときには一号俸と最高号俸の差が十倍、六三ベースで七倍、七九ベースで八・三倍であつたのが、現行の一万六千二百円ベースでは九・三倍になり、それが四千三百円と五万四千では十一・六倍という大きな開きになつておられます。これでは現在あまりにも低賃金で、生活苦に悩んでいる公務員が、公平妥当な給与であるとか、また職務の遂行に最大の能力を發揮せよという、国家公務員法の規定の趣旨にもとつておると思ひます。

以上でわかりますように、同じ方式、同じ資料を用いまして、人事院は故意に政治的修正を加えておると私どもは思ひます。まして私どもは政府が何らの科学的根拠もなく、しかも人事院勧告と無視して、わずかに平均二〇％で、一番構成員の多い四級、五級のところは一五％ないし一七％しか値上げしてなく、十三級、十四級は三七、八も上つておるといふことは、了承できません。公務員の正当な要求をあまりにふみにじられたものでありまして、私どもはぜひこの点からも、一万六千八百円ベースの正当性とともに、実現をお願いしたいのであります。

次に、今回改正案として提出されております一般職の給与法について申し上げます。まず第一に八条四項の昇給期間の問題であります。改正法律案の一万二千八百二十四円ベースにおける俸給額のきざみの上からは、大體妥当であると思ひますが、私どもの要求する一万六千八百円ベースにおきましては、お手元に配付の表のごとく、四十六号俸まで六箇月、六十二号俸まで九箇月、以下一年と設定願ひたいのであります。

次に第九条の俸給の支払い方法であります。建前としては月一回全額払いとして、繰上げ支給の幅を一箇月の範囲にしたいと思ひます。そして現行の二回払いを付随的に人事院規則でできるように、修正を願ひたいと存じます。

第三に第五條一項中に追加され、第十條の二に新たに設けられました、管理、監督の地位にある職員に対する特別調整額には反対であります。後ほど詳しく万屋さんの方からお話があると思ひますので、これははぶきます。

第四の改正案の第十九條の二に当る宿日直手当については、私どもはこれは労基法上の手続によつて、超過勤務手当とみなすというような建前のもとに、割増し賃金をつけるべきで、勤務一回あたり少なくとも六百七十円以上を支給するように修正願ひたい。その根拠は、一万六千八百円ベースにおける本俸一万二千七百四十四円を十二倍し、五十二週と週授業時間あるいは勤務日数、勤務時間数の平均四十四で割つて、その時間あたり給与額を出して、それに百分の百二十五をかけて出した六百六十八円三十二銭から出たものであります。

生活を保障する最低賃金制の確立こそ、まず必要ではなからうかと思ひます。また改正案でいわれております配分を受ける場合には、個人の場合では扶養手当を含み、全体の予算としては、俸給、扶養手当、勤務地手当の合計額の百分の五十となつておりますが、この場合扶養手当が、配分の際操作されて、たとえば思惑つきで、下には三割、上には十割といったような配分がされるということも反対いたします。

さらに第七といたしましては、附則に加えられた七、八、九の現業官庁における奨励手当も、先ほど藤林先生が言われたような点を主とした理由で反対いたしますが、現業官庁の職務の実情に依りて、この合理的な給与体系あるいは特別俸給表の設定こそまず急ぐべきで、ここに再び複雑なごつぎの方式は不可であると思ひます。

この際特に公務員の総意といたしまして、現行政府職員の特種勤務手当に関する政令昭和二十三年十月十五日、政令三百二十三号であります。この十三章に定められてあります隔遠地手当を僻地手当と改めまして、給与法上に勤務地手当と同じような解釈のもとに明文化して、その支給基準なり地域指定は、人事院規則の方にゆだねていただきたいと思います。僻地は少いかもしれませんが、その労苦と生活苦は、都市の勤務地手当以上の必要性を要求されております。特に僻地教育振興のためには、全国僻地の地に点在する教員の場合には、非常な要請があるわけでございます。僻地給付策委員会まで日教組には組織されて、全国的に動いている次第でございます。その支

給額の基準は、俸給、扶養手当の月額合計の一級一割、二級二割、三級三割、四級四割、五級五割というように、できれば御設定をお願いしたい。

休職者の給与についてでございますが、第二十三条二項の結核休職の場合には、期間を三年に延長願ひたい。これは教職員の三年と均衡をとることにもなりますが、俸給、扶養手当、勤務手当、僻地手当の百分の百として、支給額の最高をお求め願ひたい。同条の第三項の病氣等心身の故障によつて休職する者は、現行百分の八十でございますが、一年を二年に延長できるように願ひたい。第四項の国家公務員法七十九条の第二号の規定にありまして、刑事事件で起訴されたことのみで休職とすることは、不当弾圧の傾向をかもし、従つて刑法上有罪が決定するまでは、給与の百分の百支給するように改められたいと存じます。

次に教職員について、特にこれは切実な要求でございますが、教育公務員特例法第十九条、第二十条の規定によりまして、一般の国家公務員と違ひまして、研修が義務規定になつておりますので、その趣旨にのつとりまして、教職員の研修手当の支給規定を新たに、できればこの給与法の中に設定を願ひ、月額五百円以上で、人事院規則で明細にされたいと思ひます。

公務員特に勤務が複雑で、課外研修指導等の多い教職員の場合は、これも余分の欲で恐縮でございますが、住宅手当あるいは通勤手当等の設定を、何とか御尽力願ひたいと御要望申し上げます。現行第十九条の二の中にあります夜勤手当の問題であります。これが現

在定時制高次の夜間勤務をしております先生方ではないかという点も、非常に教職員の場合では困つておりますので、これを人事院規則で設定願ひたい。何とか給与法上措置を願ひたいと思ひます。

以上が私の意見並びに要望でございますが、従つて別表については一万六千円ベースで第一から第六までの御修正を願ひます。附則における実施時点は、二十七年一月一日にお願いしたい。それから附則別表の新旧俸給表の対照は、配付の表のように御改正願ひたい。

以上でございます。

○有田委員長 矢田君の公述は終りました。質疑がありますれば許可いたします。質疑はございませんか。――別に質疑もないようでございますから、次は、公共企業体仲委委員会委員長今井一男君にお願いいたします。

○今井公述人 昨日急にお話がございました。私実は今回の人事院勧告並びに政府提出法律案につきましては、ほとんど勉強しておりますが、日ごろ感じることでもよろしいから、一般論でもさしつかえないから、ひとつしやべれ、こういうお話でございます。たので、昨晩一通り目を通しまして、けさやつて参つたのであります。その意味で、申し上げることは公務員給与に関する一般論におおむねなからうかと思ひます。

私が国民の一人という立場から考えまして、国家公務員法に、その目的をいたしまして、第一条に公務の民主的で能率的な運営をはかるといふ、国家公務員に関する基本的な原則が打出さ

れております。これはむしろいろいろの施策によつて行われることでありましようが、少くとも給与というものは、その面から判断されなければ、いろいろの問題が基本的な片づかないのじやないかという感じが持つものであります。

人事院ができてすでに約満五年を経過しておるのに記憶しておりますが、その間職務制その他試験制度、またいろいろの方面に、いろいろのくふうが行われたようでありますけれども、しかししたして国民が具体的に認識するほど、現在の公務員制度が従来に比べまして、それだけ民主化され、それだけ能率的になつたかという点につきましては、かなりの疑問を抱かざるを得ないように思ふのであります。

特に給与は、人事院が科学的な研究をいたしまして、これを国会あるいは政府に勧告するといふ建前が確立いたしておりますが、私の若干賃金問題を取り扱つて参りました経験からいいますと、賃金といふものは、決して科学的に答えが一つというように出るものであるかどうかという点につきまして、常に多大の疑問を抱いておるものであります。もし数学のように、きちんと一つの答えが出ますならば、これは労働問題に考えましても、きわめて簡単なものであります。なかく、それは参りかねる。そこにこういう問題に對しまして、労使対等の原則による自主的解決という原則が確立されたのだらうと、いつも思ふのであります。もちろん国家公務員に對しまして、特殊な労働法上の制約を加へます関係から、人事院というより、性格の独立した機関が特別な研究をやることは、これ

はきわめて必要なことであらうと考えますが、しかしながらそこにかりに人事管理者側のある程度の意見が織り込まれても、その立案の過程におきまして、私は団体交渉の形式が、かりに否認されましても、組合員の代表その他の意見があるいは話し合いが織り込まれたならば、もう少しこの問題は納得性が得るのではないか、賃金につきましては、何よりも納得性を増すといふことが、私の経験としては一番必要なことではないか、かように存するものであります。私も人事院の現在のやり方を、あまり詳しく知つておりませんが、見当違いになるかも知れませんが、どうも承つておるところによりまして、その点は研究室の奥深く、ひそかに作業が行われておるといふような感じがするのでございまして、これが特に組合員諸君の不満になる大きな原因ではなからうかと考えるのであります。しかしながら人事院が勧告をいたしまして、この勧告は公務員に對して公正な給与という立場におきまして、かく／＼あるべし、こういう程度におきましての勧告であります。ゆえに、政府はこれを別の財政的の立場から、これに對し独自の意見を吐くといふことは、これも私はやむを得ないことだと思ひます。しかしながらもしも政府が人事院の勧告を、理由があつて修正しなければならぬといふような場合におきましては、その修正の理由を詳細に、職員に納得できるような形において発表される道義的な責任がありはしないか。それがどうも今まで私どもが第三者的にながめております、その説明がはなはだ不十分なように受取れる。それがまた職員側の非常に大

きな不満ではなからうかと思ふもの
あります。

それとからまじりまして、これもよけ
いなことになるかもしれませんが、現
在の形では、今回もそのようでありま
すが、人事院と政府と両方から違つた
法律案が国会に上程される。従来の例
によりましますと、おおむね政府側の意見
が通過成立したておるようでありま
すが、いやしくも独立機関であります
人事院が、一つの勧告を、しかもこれ
が最も正しいものという確信のもとに
国会に対して提出する。それがそれと
違つた形において成立する。もちろん
国会の決定でありますから、これが最
終的なものであることは申すまでもこ
ざいませぬけれども、少くとも独立機
関として絶対の自信と誇りを持つて出
した法律案が、違つた形、具体的に申
せば、大蔵事務当局のようなところの
意見のままに通過。その通つたものの
また下請、通つたものの実施というこ
とをまた人事院が扱う。これは私独立
機関の性質としておかしいと思ふので
あります。これでは人事院の權威は、
むしろ保てないのであります。私ど
もの経験から申しまして、勧告する
ような独立機関はやはり実施を扱つて
は、どうしてもつじつまが合わない。
自分として最善と思つて出したもので
ありますからして、それを実施する
場合には、こうやう、ああやうとい
うあらかじめの計画は必ずあるに違
いない。ところがかわつた法律になり
ますと、かわつた法律のまま、その通
り自分の心にもないやり方を人事院が
管理しなければならぬといふところ
に、これを妙な例で申せば、私は事業
会社における取締役と監査役を一人で

かねておるような一つの矛盾を感じる
ものであります。むしろ人事院のよう
な独立機関の立場のものは、勧告であ
りますとか、あるいは試験であります
とか、苦情の処理でありますとかい
うような問題を取上げて、これの実
施につきましましては、むしろ政府当局に
直接やらした方が、その間の理論的な
ことも、また筋合いも、また実施面
におけるいろいろの障害も起らないの
ではないか、かようなことを感じてお
るものであります。人事院が勧告をさ
すといふもの考え方は、今度の勧告に
は具体的に現れておりませんが、公
務員の給与といふものは、国民の消費水
準を基準に置くべきである、それより
高くあつてもよろしくないし、低くあ
つてもよろしくない、国民の消費水準
とびたつて来るといふこと、これが国
民の要望である。こゝに立つた立場で出
されておるようであります。少く
も、従来の勧告はその点がはつきり
とわかれておりました。これも一応こ
もつともには感ぜられますが、私とし
ては実はさういふ考え方に若干の疑問
を持つものであります。すなわち公務
員の真の使用主が国民であるといはし
ますならば、国民はもし公務員から割
りのよい優秀なサービスを受けよう
と思ふならば、これは理論的に申しま
しても、高い賃金を払うべきだと思
います。しかし今はわれ／＼は税金も
払えないくらいに状態であるからし
て、従つてさう賃金は出せないとい
ふことでもあります。その点はしんぽうし
てもらわなくてはならぬ筋合いにお
思ひます。その意味におきまして
は、公務員のサービスがいかにあるべ

きかといふことは、むしろ国民の要望
が基礎になつて定めらるべきではな
からうか、さういふ意味におきましては、
国民の消費水準を上まゐることも、少
しもさしつかえないことであるし、ま
たある場合にはこれより下つてもやむ
を得ないのではないか。むしろあつて
人間的な立場に立ちますと、人事院が
消費水準といふことを基礎に言われる
ことも了解できるのであります。私は
特に国家公務員にしかない特殊な仕
事——公務員の中にも実はいろいろの
事——と同じような業務がたゞさんごい
ます。しかし国家権力に基づく行政作
用を営む民間には類のない仕事もまた
たくさんあるものであります。さうい
つた場合に、私は国民の消費水準ある
民間給与といふものをすぐ持つて来る
といふ考え方に對しましては、相當の
疑問を抱くものであります。もし民間
業務と同じような、まづたゞ同一視し
てよろしいような仕事につきまして
は、特殊な、公務員に加へられまし
たといふ／＼の制約を調整させれば、お
おむね民間給与の例を持つて来て、こ
れでさしつかえなからうと思ふのであ
りますけれども、しかしながらたとえ
ば一國のいろいろの政策の実施面を担
當しておるようなものと、ある意味に
おきまして、全然性質を異にする民間
の事業会社等のいろいろの職員等がど
ういふ意味でも、私は民間給与調査
におきまして、何級と何級といふ式に
比べられるといふことにつきまして
は、これは非常な疑問を感じるものであ
ります。国家公務員の給与は、いか
にあるべきかといふことにつきまして
は、ことに純粹の権力作用を営む國家
公務員につきましては、私どもはこ

に国民の一人の立場といたしまして
は、あるべき特殊な姿をむしろ人事院
から打出してほしい。それを單に、惡
く申せば漫然と民間給与から引き離し
てくれといふ考えにつきましては、非
常に疑問を持つものであります。さ
ういふことこそ人事院の勧告の中心をな
さなければならぬのではなからうかと
いう感じを持つのであります。なお毎
度のことであります。人事院勧告
は、下に最低線を引きまして、民間給
与と、片一方はマーケット・バスケッ
トによりまして、理論生計費から打出
し、上の方は民間給与から貫きまし
て、それを対数曲線をつなぐのが、従
来のいつものやり方でありましたが、
マーケット・バスケットをこゝに
きに使われるといふことは非常に意味
あることと思ひまして、私ども全面的
な方向としてはこゝに考へ方に賛意
を表します。またその調査等にお
きまして、年々進歩のあとがうかが
われるような、これは非常な走り見
でありますけれども、感じは持つて、ひ
そかには敬意を表したい点もあるの
でありますけれども、しかしながらこの
最低線で引かれたものが、はたして標
準生計費であるか、最低生計費である
かといふ重要な点、いつも私どもに
は疑問のまま残されておるのでありま
す。たとえば今回の調査を拜見いたし
まして、一応文字は標準生計費とな
つておるのでありますが、たとえば東
京都における五人世帯を見ますと、エ
ンゲル係数が六九・一といふやうな数
字になつております。これではいかに
見ましても、最低生計費であるいは下
まゐるといふやうな数字になるのでは
なからうか。独身世帯におきまして

四九・〇といふやうな数字に相なりま
す。私はこの生計費問題を扱いますと
きは、非常に横着な考へ方から、い
つもカローリ・単価といふきわめて便法
を用いるのでありますが、カローリ・単
価を中心にしたしまして、最も大ざつ
ぱに国民の食品構成並びにその実効
格といふものが反映いたしますから、
きわめて便利と考へるのであります。が、
東京都の四、五月ごろの都の勤労者家
計調査におきまして、このカローリ・単
価はおおむね三錢五、六厘であります。
CPSによりまして、これが八月ごろ
で約四錢近い数字を示しておる。人事
院の標準生計費によりまして、一人世
帯が約三錢五、六厘であります。私は
最低生計費ならばまだ話がわかります
が、一体これが五人世帯になりますと、
三錢をどうもおおむね割つていらし
い。従つていかに見ましても、カローリ
当り三錢程度の単価、さらに六九とい
うやうなエンゲル係数等によりまし
て、標準生計費といふものは、私はそこ
に非常な無理がある、かやうに考へ
るものであります。また民間賃金と結
びまして、今申し上げた格づけの關係
にむろん議論がございます。それに
いたしまして、これを最小自乗法で
つなぐといふやうな方式につきまし
て、私はやはり一番考へるべきは、初任
給で入つた人が、何年普通に勤めて一
応まじめに働けばこゝまで行けるか、
こゝいつた意味における昇給の限度と
申しますか、さういつた配慮がどうも
欠けてゐるやうに、ただ単に数学的に
最小自乗法でつないだといふやうな感
じを持つものであります。これは職員
の勤勞意欲には非常に大きな影響があ
らうと思ふのであります。人事院のや

りましたマルティアルの関係は、私どもは内容はよく御説明がないのでわかりませんが、かりにそれが正しいものといいたしても、なおかつ税引きに於いて三倍という数字がござります。従いまして少くとも初任給の税引きの三倍のところまでは、普通の人間は上らなければ、上つても生活水準は一つも上らない、こういった形に相なるわけでありまして、これがたして勤労意欲とどう関係があるかという点、私は非常に大きな問題だと思つて、ことにわが国のように、まだ賃金そのものが満足に行く程度まで復活できない場合におきましては、こういった点にこそ非常に大きな配慮が払われて、単に俸給表の表面がきれいな形になるという以上に、こういった職種は一体どこから始まつてどこまで行ける、こういったその間における具体的な生活水準はいかに変化して行くかというように解明こそ、一番むしろ勤労意欲に大きな影響を及ぼす点ではないかという感じが持つものであります。もう時間が参つたようでありまして、一、二今回の法律案とからましまして、私の特に気のついた点だけを若干申し上げておきます。

一つは勤務地手当の問題であります。勤務地手当がすでに全職員の八十何パーセントまでつけられておるといふ形は、どう見てもあまり常識的でないように感じるのであります。私もかつて勤務地手当では非常に苦勞した体験を持つておるものであります。勤務地手当の考へ方が、かりに特に生計費の高いところにこれを与えるという考へ方であるといいたしますれば、——まあ少くとも法律にはそう書いてあるの

であります。それならばこれを全俸給、俸給の全額にかけるといふ考へ方は、どう見てもおかしいのじやないか、すなわち俸給の全額にかけるといふことは言葉をかえれば、賃金の地域的な差異に準ずるといふことであります。生計費を基準において差等を調整しようといふものであります。私はむしろ一定の俸給額、標準生計費というより、一定の額を最高として、それ以下のものには与えないという形の方が、より理論的に合うのじやないか、しかし現実の姿といいたしましては、各地域における賃金差は相当大きなものがあります。それならば今のようにならざるを得ないで、むしろ毎勤の府県別調査のようなものを基礎とされまして、別の角度から検討されるならば、私はまた意義があると思ひます。しかし従来のような生計費基礎の地域手当でありますならば、もはやここに考へ直すべき時期が来てるのではないかと。私の過去の経験から申しまして、労働賃給の角度から申しまして、たとえば教育職員等における地域差と、それから他の現業職員等における地域差との考へ方は基本的に違つておるのであります。それを一本の法律に当てはめようといふところに、もう無理があるような気がするのではありませんが、さかのぼりましては、さらに国から日給をもらつてという、ただそれだけの事実によりまして、これを全部国家公務員という一つのわくに含めまして、一つの基準で、一つのものをさして、一つの法律で、一つの俸給表にふち込もうといふところに、やはり大きな矛盾があることを感ずる次第

であります。私はこの数字的な問題は検討いたしませんでしたので、あまり大したことを申し上げる資格はないのであります。ただ感じだけを申し上げれば最近一年間におきまして、いわゆるCPIなり、毎勤なりという数字は、これはもう大した大きな上昇を示してないことは事実でありますけれども、しかしながらともかく朝鮮動乱前後を通じて、国家公務員というものが給与において非常に乗り遅れたことは、これはまた顕著な事実であります。かつて人事院が、一番最初に出された六三三ベース、これは二十三年の七月を基礎にされたものであります。少くとも当時からいたしますと、毎勤の数字はその後の統計の変化を調整いたしまして、三倍以上になつておることは、これは疑いを入れません。その意味では私は今度の人事院勧告の数字をそういった角度で考へますと、いづれかと申せば、むしろ低過ぎるというふうな意見も、十分立ち得るものであるというふうな感じだけを申し上げまして、時間が参りましたから、しり切れとんぼであります。私の公述を終ります。

○有田委員長 今井君の発言は終りました。質疑がありますればこれを許可いたします。——別に質疑もないようでありますから、次は官公労働組合協議会議長天野重君。

○天野公述人 官庁労働組合協議会の議長をしていただきます。天野でございます。きようは国会の人事委員会におきまして、特にわれわれの給与の点につきましての発言の機会を与えられましたことを、心からお礼を申し上げます。

私どもが持つておりますところの協議会、これはぜひ人事委員会の諸公にも知つていただきたいのですけれども、いわゆる非現業官庁、つまり公共企業体でないところの中央官庁と申します。この組合が二十四集まりまして、その収容人員が約四十万、組合員として約二十万の組合員でござります。その組合員が、もつぱら給与の点につきましては、人事院の算定し勧告するところの給与にすがつておるわけでありまして、本年の七月の末に人事院が一万三千五百五十四というわれわれの基本的な給与の改訂勧告をされております。このときに私どもとしては、いろいろ賃金専門委員会というふうなものを構成いたしまして、いわゆる人事院のマーケット・ベースの算定方式によつて基礎づけられました給与の基本的な、最低賃金が九千九百七十四というところに、われわれの組合の賃金専門委員会によつて算定されたのでござります。そのことにつきましては、いろいろ、当時人事院の滝本給与局長、ただいまお見えになつておられますが、あるいは人事官その他につきましまして、われわれの意見をしばしば具申をしまして、そうしてその実現方を要請して参つたのでござります。ところが結局人事院が勧告されたものにつきましては、ただいま申しましたような額であるといふことにつきましては、われわれ組合員としては全部これに反対、不服、そういう状態でござります。先ほど官公労働委員の方からお話のございましたけれども、われわれの方としては、あくまでも最低賃金制をぜひこの際組んでいただきたい。ということとは、結局今われわれは憲法で、文化的な健康にして最低生活を営むといふ一つの基本人権的な問題が保障されておるにもかかわらず、現在の公務員の給与というものは、結局まだそういったような生活給が確立しておらないといふうちに、私どもは考へるわけでございます。すなわちほんとうに低い給与をもらつておる者は食つて行けないのじやないか、これが公務員の実態である。従つてまずそういうふうな制度の確立をしてほしいといふことを、ほんとうに心から素朴な要求といたしまして、政府あるいは人事院に伺ひまして、要求をしておつた。人事院といたしましては、民間給与とタイアップして公務員の給与をきめるべきであるといふふうにおつしやつておられますが、その点につきましては私どもも十分肯定をします。しかししからば公務員の給与は、今の民間の給与と匹敵しておるかどうか、人事院の見解では当然それに匹敵しておるものを出しておるといふふうにおつしやつておると思ひますが、労働省の労働統計によりますと、結局二十二年ごろまでは匹敵しておつたけれども、いわゆる人事院の勧告が行われるようになった今日の公務員の給与というものは、それからさらに水準が低くなつておる。私どもが一万六十二円ベースの本年十月現在におきまして、民間の給与におきましては一万三千五百五十二円というふうな形を持ち出されておる。私どもは詳しい数字のことはよくわかりませんが、結局そういうふうなことになる。これはベイスの関係から申しまして、さらに個人的な比率の関係から申しまして、非常に差があるわけでございます。なおかつ人事院が勧告されました

今度の給与の中で、特に私どもが不満を持つという一点は、非常に上下の差がはげしい、これは少しはけし過ぎる。この点は私どもも少しは人事院に特別のお願いをして参つたのであります。つまり七級職から以下以下の公務員というものは、全公務員の約七〇％ないし八〇％を占めておる。そのような一番前線で体を粉にして孜々として働くところの者が一番多い、そういうふうな人たちの給与が非常に低いということは、それによつて全体の公務員の勤勞意欲というものに、非常に大きな影響を与えるということ、それからほんとうに国民に奉仕し、すなわち国家に奉仕するところの完全な状態にはつくり出せないというやうな危険が、いふふあるわけでございます。人事院が今回算定の基準にしましたところの二級三号、つまり新制中学を卒業されたもので勤務一箇年のものが結局四千七百円、これは税込みでございますが、税を引けば四千五百円、それから新制大学を出した者が六級一八号が八千二百五十円、こういうふうな状態でございまして、結局最高と最低との差が従来よりもさらに倍化された。今度給与が上つたことに對しまして、政府は二割アップあるいは二千円アップというやうなことを申されておられますが、結局今度人事院の勧告をそのままのんでいただいたとしても、最高は二万四千五百円、最低におきましてはせいぜい七千四百円か六千円になつておる。こういう差では一般の国民は今度は官吏は二千円上つたじやないか、あるいは二割上つたじやないかといわれましても、下級の職員に至りましては全然そこまで上つていない。従つて

これが人事院勧告のように、五月一日から実施されたということになりますれば、おそらく高給者は十四、五万円の差額金がちやうだいできるにもかかわらず、下級職員におきましてはせいぜい四千円か五千円である。下級職員が実際に生活に困つておる、そういうふうな状態では私どもがほんとうに生活権を守るためにやつておる組合の活動というものが、一体だれのためにもやうな活動をしてはいるのだということになるわけでありま。これは全然話にならない。もちろん職階制的な給与関係というものは、私どもは決して否定はいたしておりません。当然そうあらねばならぬということを考えますが、現在のやうに非常に差額が大ききというところ、ただいま申しましたやうに、給与が最低生活を営むに足りていないという現状におきましては、まず最低の生活をなす得るところの基本的な給与をきめていただきたい。これが私どもの下級職員のほんとうの心からなる素朴なお願いでございます。かりに政府の御見解が人事院の勧告より認めないで、二割アップ、二千円アップということになりましたれば、先ほど申しましたやうに、最低の賃金をもらつておる連中は、来年から必ず上るであらうところの電気料金あるいは運賃、そういうものを比較検討してみますと、決して実質的にはこれが上つておらない、むしろ生活の水準はだんだん低下をして行くのじやないか、このやうな危険があるわけでございます。従来は勧告でも私どもは少しは、そういうやうに痛感しておりました。現在におきましては人事院の勧告が、きわめて受当でないというやうな見解を賃金專

門委員会においてとり、また私どももそれを肯定いたしておりますが、われわれ公務員から罷免権であるとか、あるいは団体交渉権を奪つて、もつぱらわれわれの給与の点を人事院というやうな中間機関をつくつて、われわれの利益代表機関としてまかせてあります。が、先ほどから諸先生方も申されましたやうに、人事院の勧告すらものめなという状態では、われわれとしても人事院の機構を何ら權威のあるものと認められない。やはり人事院が勧告したものは政府、国会はこれをのんでいただく。人事院の勧告そのものが誤つておるかどうかについては、われわれの方と人事院の方と、今後十分折衝を続けなければならぬ。しかし基本的な機構の本質から申しますれば、そうでなければ、われわれ公務員の生活を守つてくれるところの人事院の權威なり価値が、全然ないのじやないか、かやうに考へておるわけでございます。私どもがしばしば人事院に申し上げ、私どものほんとうの心からなる要求を人事院にたたきつけても、人事院としてはこれをほんとうに聞こうとはしないという態度が見える。給与局長もおられますけれども、おそらく私どもの賃金専門委員会と給与局長とは、しばしば人事院におきましてその問題で検討されておると思う。そうしておそらくその問題を肯定されておるのじやないかというふうに考へますけれども、それが認められておらない、これはわれわれ組合員全部の非常に遺憾にたえないところでありま。現在の給与に関する問題とは若干はずれますけれども、公務員は今政治活動あるいは団体交渉権あるいはスト権、そう

いう基本的な労働権が失われておる、こういう点についてもぜひ人事委員諸公におかれても十分な御留意をいただきたい。われわれは人事院の勧告が正當であればあくまでもこれを支持し、その勧告に權威を持たせていただくことを要望するものでございしますが、少くとも今回の給与の關係におきましては、はなはだ遺憾ながらその点ができないのでございします。その九千九百七十円という最低賃金制を打出しました詳しい資料は現在持つておりますので、ぜひあとから御高覧に供したいと存じますけれども、このやうな状態の中で、今暮れに迫り、そうして口をあけて待つておるところの組合員あるいは一般の公務員が、この国会のなり行きがどうなるかと思つて、非常に大きな注意を持つて見ておるわけです。従いましてわれわれが食ふところの生活、そういうものの算定がされない限り、私は組合の最高責任者として、今後公務員の問題によるところの大きな動揺、あるいはそれから起るところのいろいろ不祥事件、そういうものについての責任が實際いかに重なるやうな感じがしておるわけでございます。非常に深刻な問題として公務員はこの問題を考へております。かつての徳川時代におきましては、農民や町民のきわめて素朴である正しい訴えにつきました、これが何ら時の為政者によつて取上げられなくて、むしろその結果は非常に残酷な状態に終つておることがしばしばございしますけれども、後世史家は当時の農民一揆なり、その他の問題に對しましては、おそらくその連中が非常に無謀であつたといふよりも、当時の悪代官であり悪領主

の悪政に對する批判を必ず行つておる。この民主的な国会の機構の中におきましては、どうかわれわれのやうな下級職員のきわめて素朴な要求を取上げて、かつての徳川封建時代のような政治でないことを、はつきり示していただきたい、これが人事委員の皆さんに對する私の心からなるお願いであります、なお数字的な詳しい点につきましては十分な資料がございしますので、そういう点をあとから御高覧いただくことにいたしまして、私のお願いを聞いていただきたいと思います。

○有田委員長 天野君の発言は終りました。質疑がございしますれば許可いたします。

○小松委員 今の点について質問いたします。最低四千幾らと言われましたが、事情がよくわからないので質問いたしたいのでありますが、通勤手当というものは出ておりますか。かりに国会の事務職員でもつけようですか、そういう方が三田なりあるいは世田谷から通うときには、これの通勤費というやうなものは出ておるのでしょうか。

○天野公述人 通勤費は出ておりません。通勤費としては全然出ておりません。私は裁判所の者でございしますけれども、現在大崎から歩いて通つておる人間がいる。それから定期は一箇月も買えないので、非常に不経済ではあるけれども、その日／＼電車賃を払つて来ているという連中がいてわけです。これが下級職員の実態だということを御認識いただきたいと思ひます。

○小松委員 実は私の秘書にバスを買わせたら、上野からこちらまで来るのに七百何円かかつた。そうすると四千

幾らの中から通勤費を出すと、あとの生活費は何ほどなさそうかという感じがしたので、今の公務員は通勤費をもらつてゐるのだからかという疑問を持つたのです。もらつていないとすれば、四千幾らから月七百円なり八百円の通勤費をとられれば、三千円をこゝにしかならないということになりますかどう

○天野公述人 通勤費という交通費は、われ／＼の方でも要求しておりますけれども、そういう特別の費目がないので出してはおらぬわけです。

○小松委員 それを下さるわけですか。

○天野公述人 そういふわけです。

○有田委員 他に御質疑のある方はございませんか。別に御質疑もないようでありますから、午前中の会議はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。

午後零時六分休憩

午後一時四十分開議

○有田委員 休憩前に引続き公職会を再開いたします。

まず日本官公庁労働組合協議会賃金対策委員長の万屋良作君に御発言をお願いいたします。万屋良作君。

○万屋公述人 日本官公庁労働組合協議会賃金対策専門委員長の万屋でございす。本日一般職の職員の手給に關する法律の一部を改正する法律案の審議の過程にあたりまして、われ／＼がもつとも利害關係を有するものであります。これに對しまして意見を陳述する機会を与えられましたことを深く感謝する次第でございます。午前中理論的な面から種々御意見が述べられて

おりましたので、私は主として今回提出されておりますところの法律案の内容並びに俸給表の内容等につきましまして、若干意見を申し述べたいというふうに考えております。

逐条別に参ります。まず第一の第五條第一項中に「俸給の特別調整額」と云々ということが入つておりますが、これは管理職にある者に対して、超過勤務を遂行して、そのかわり俸給でもつて特別調整をするということでありまして、高給者にこのような俸給でもつて特別調整をするということは、それでなくとも俸給表の倍率が非常に高くなつて来ておる今回、特に高給者のみを優遇するというようなきらいが生じて参りますので、ちよつとわれ／＼としてはこの俸給の特別調整額をつけることに對して承でないものがあるというふうに考えております。

さらに第八條の第四項中の「二百四十圓」を「六百圓」に、「一千圓」を「一千五百圓」というふうに改めるといふ項につきましては、午前中矢田君から発言がございましたように、われ／＼は一万六千八百四十七圓ベースを要求しておりますので、これに準じて当然この金額も修正がなされなければならぬというふうに考えております。

次は俸給の支払い方法でございますが、第九條が改正されるということになつております。改正の要点といたしましては、従来月二回にわけて支給がされておつたわけでございす。が、今回の改正によりまして月一回の支給ができるということになつて参つたわけでありまして、この月一回に全額を支給するということは、われわ

れとしても了承できるわけでありまして、その月一回に支給する際には十六日以後の日でなければ支給ができないというふうなことを規定するということ、また、つたぐ不当であるというふうに考へております。従いまして第九條の二項につきましては、これを削除していただくというふうに考へております。

第十條の二につきましては、俸給の特別調整額の件でございますが、これは先ほど申し上げましたような理由からいたしまして、この十條の二は全文削除していただきたい、かように考へておる次第であります。

第十九條の二の中におけるところの「俸給の特別調整額」についても同様であります。

次は宿日直手当の金額の問題でございますが、第十九條の二におきまして、勤務一回について三百六十圓ということになつておりますが、この三百六十圓という金額は今回政府が出しておりますところの一万二千八百二十圓に對するところの金額であります。が、もしこれを人事院勧告に直しますならば約五百圓、われ／＼の要求でありますところの一万六千八百圓によりましてこれを修正いたしますならば六百六十七圓、約六百七十圓ということに相なるわけでありまして、従いましてわれ／＼といたしましては、一万六千八百圓を要求いたしております建前がらいたしまして、当然六百七十圓と修正を願ひたい、かように考へておる次第であります。

第十九條の三でございますが、これは超過勤務手当に關する規定の適用除外ということでございますが、これは先ほど申し上げましたように、やはり管理職に關係のある部分でありますので、これも全文削除していただきたいというふうに考へております。

それから第十九條の四、第十九條の五、それからさらに附則につけ加えられることになつておりますところの期末手当、勤勉手当並びに奨励手当という問題でございますが、これがわれわれ官公庁の職員にとりましては、最も今回の改正のうちで重要なものといふふうに考へております。と申しますのは、奨励手当並びに勤勉手当を今回給与法の改正の中にあげたということの趣旨につきましては、当初人事院が考へたような趣旨であるならば、われわれは一応の了解はできるわけでありまして、と申しますのは、奨励手当につきましては印刷、造幣、林野、アルコール専売、全通、この五つの特別会計につきまして、従来から報酬金というものが出ておつたわけでありまして、これを給与法の上にあげまして、新たに法令化するということでありまして、これについてはまづたゞ異論がないわけでありまして、しかしながら勤勉手当、奨励手当等の政府が出したところの内容を見ますならば、成績主義に偏しようというものであります。という

ことは、とりもなおさず職階制をより強化するという方向に持つて来られるという危険性、さらに一つは期末手当に對するところのプラス・アルファにこれを充たしよという考へ方が、きわめて濃厚であるという立場から、われ／＼としましては現段階におきましては、勤勉手当並びに奨励手当につきましてもこれを了承することができない、全文削除していただきたい

というふうに考へておるわけでありまして、さらに期末手当であります。そのような考へ方からいたしますならば、期末手当は六月並びに十二月にそれぞれ支給することにしたしまして、六月は一箇月、十二月は二箇月分というようにしていただきたいというふうに考へております。さらに在職期間によるところの配分率であります。期末手当といふものの性質を考へてみた場合に、賞与といふふうな考へ方でありまして、賞与ならば、当然在職期間によりまして配分率が異なるということに相なるわけでありまして、期末手当の本来の性格から考へて参りますならば、当然包括賞金としてわれ／＼は考へなければならぬ。そういういたしますならば、これを在職期間によつて配分率をかえるということとは、不当であるというふうに考へております。

それから次に第二十三條の第五項でございますが、これは「その休職の間中」云々とありますが、これは「百分の七十以内」を「百分の百以内」ということになつております。従来この百分の百あるいは百分の七十という件につきましては、本俸と家族手当、それから勤務地手当の百分の幾らというところでありまして、当然給与全体としての給与総額の百分の幾らということになければならぬというふうに考へております。と申しますのは、休職を命ぜられたものは期末手当等を従来支給されていぬというふうな状態にかんがみまして、われ／＼としてはあくまでも給与の幾らということに修正をしていただきたいというふうに考へております。

は先ほど申し上げましたように、やはり管理職に關係のある部分でありますので、これも全文削除していただきたいというふうに考へております。

それから第十九條の四、第十九條の五、それからさらに附則につけ加えられることになつておりますところの期末手当、勤勉手当並びに奨励手当という問題でございますが、これがわれわれ官公庁の職員にとりましては、最も今回の改正のうちで重要なものといふふうに考へております。と申しますのは、奨励手当並びに勤勉手当を今回給与法の改正の中にあげたということの趣旨につきましては、当初人事院が考へたような趣旨であるならば、われわれは一応の了解はできるわけでありまして、と申しますのは、奨励手当につきましては印刷、造幣、林野、アルコール専売、全通、この五つの特別会計につきまして、従来から報酬金というものが出ておつたわけでありまして、これを給与法の上にあげまして、新たに法令化するということでありまして、これについてはまづたゞ異論がないわけでありまして、しかしながら勤勉手当、奨励手当等の政府が出したところの内容を見ますならば、成績主義に偏しようというものであります。という

ことは、とりもなおさず職階制をより強化するという方向に持つて来られるという危険性、さらに一つは期末手当に對するところのプラス・アルファにこれを充たしよという考へ方が、きわめて濃厚であるという立場から、われ／＼としましては現段階におきましては、勤勉手当並びに奨励手当につきましてもこれを了承することができない、全文削除していただきたい

というふうに考へておるわけでありまして、さらに期末手当であります。そのような考へ方からいたしますならば、期末手当は六月並びに十二月にそれぞれ支給することにしたしまして、六月は一箇月、十二月は二箇月分というようにしていただきたいというふうに考へております。さらに在職期間によるところの配分率であります。期末手当といふものの性質を考へてみた場合に、賞与といふふうな考へ方でありまして、賞与ならば、当然在職期間によりまして配分率が異なるということに相なるわけでありまして、期末手当の本来の性格から考へて参りますならば、当然包括賞金としてわれ／＼は考へなければならぬ。そういういたしますならば、これを在職期間によつて配分率をかえるということとは、不当であるというふうに考へております。

というふうに考へておるわけでありまして、さらに期末手当であります。そのような考へ方からいたしますならば、期末手当は六月並びに十二月にそれぞれ支給することにしたしまして、六月は一箇月、十二月は二箇月分というようにしていただきたいというふうに考へております。さらに在職期間によるところの配分率であります。期末手当といふものの性質を考へてみた場合に、賞与といふふうな考へ方でありまして、賞与ならば、当然在職期間によりまして配分率が異なるということに相なるわけでありまして、期末手当の本来の性格から考へて参りますならば、当然包括賞金としてわれ／＼は考へなければならぬ。そういういたしますならば、これを在職期間によつて配分率をかえるということとは、不当であるというふうに考へております。

それから次に第二十三條の第五項でございますが、これは「その休職の間中」云々とありますが、これは「百分の七十以内」を「百分の百以内」ということになつております。従来この百分の百あるいは百分の七十という件につきましては、本俸と家族手当、それから勤務地手当の百分の幾らというところでありまして、当然給与全体としての給与総額の百分の幾らということになければならぬというふうに考へております。と申しますのは、休職を命ぜられたものは期末手当等を従来支給されていぬというふうな状態にかんがみまして、われ／＼としてはあくまでも給与の幾らということに修正をしていただきたいというふうに考へております。

は先ほど申し上げましたように、やはり管理職に關係のある部分でありますので、これも全文削除していただきたいというふうに考へております。

それから第十九條の四、第十九條の五、それからさらに附則につけ加えられることになつておりますところの期末手当、勤勉手当並びに奨励手当という問題でございますが、これがわれわれ官公庁の職員にとりましては、最も今回の改正のうちで重要なものといふふうに考へております。と申しますのは、奨励手当並びに勤勉手当を今回給与法の改正の中にあげたということの趣旨につきましては、当初人事院が考へたような趣旨であるならば、われわれは一応の了解はできるわけでありまして、と申しますのは、奨励手当につきましては印刷、造幣、林野、アルコール専売、全通、この五つの特別会計につきまして、従来から報酬金というものが出ておつたわけでありまして、これを給与法の上にあげまして、新たに法令化するということでありまして、これについてはまづたゞ異論がないわけでありまして、しかしながら勤勉手当、奨励手当等の政府が出したところの内容を見ますならば、成績主義に偏しようというものであります。という

ことは、とりもなおさず職階制をより強化するという方向に持つて来られるという危険性、さらに一つは期末手当に對するところのプラス・アルファにこれを充たしよという考へ方が、きわめて濃厚であるという立場から、われ／＼としましては現段階におきましては、勤勉手当並びに奨励手当につきましてもこれを了承することができない、全文削除していただきたい

なおこれと相関連いたしまして、第二十三条の第二項、これは結核性疾患によつて休職を命ぜられた場合でありすが、現行は二年ということに相なりております。この二年を三年にしていただくという理由をいたしまして、結核療養をいたします場合に、二年間でこれを打切るといふことは、明かに死ねといふにはならないといふうな医師の方の見解が出されておりますので、当然三年にすべきであるといふうに考えております。三年にいたしまして、これもやはり給与総額の百分の幾ら、百分の百といふうにしていただく。第三項につきましては、これは結核性疾患以外の場合で、現行これは一年といふうになつておりますが、これを二年としてやはり百分の百といふうにしていただく。第四項につきましては、刑事事件に關連した場合でございますが、これも刑が確定するまでは当然給与を支払うべきであるといふうな観点からいたしまして、百分の百といふうな支給率にしていただくといふうに考えております。

次は俸給表の問題に入らなければならぬといふうに考えております。以上が簡単にござりますが、条文の修正についてのわれ／＼の持つておりますところの見解でござります。次が俸給表の問題でありますが、俸給表の問題を論ずるにあたりましては、まず人事院からなされたところの勧告に対する批判をすることが、この政府の出された原案を批判することにもなるといううに考えております。その中で、まず人事院の勧告に対して若干の批判をしてみたいといふうに考えております。一般的に批判はさておきまして、事実的な面から入つて参りますならば、給与水準の算定をするにあたりまして、その基礎となつてゐるものが標準生計費と民間給与といふことに相なつております。この標準生計費の算出にあたりまして、成年男子が中等度の労働を行うに必要な熱量を二四〇七カロリー、蛋白八一・五グラムといふことにいたしてあります。これは昨年の勧告から比較してみますならば、カロリーにおきまして七一・六グラム、蛋白におきまして一・六グラムの増加となつております。しかしながらこれは厚生省の国民栄養調査に基いて算出したといふことに相なつておりますが、同様の調査によつてわれ／＼が調査したところによりまして、全国平均、昭和二十六年の二月であります。三〇カロリーの相なつております。東京におきましては二四六・〇カロリーのことに相なつております。さらにまた同じ調査によるところの標準摂取量は熱量が二五〇・〇カロリーの蛋白が八グラムといふことになつております。

す。この二五〇・〇カロリーの並びに蛋白の八グラムといふことに基きまして、われ／＼が一萬六千八百円を算出したてゐるのではありませんが、この基準となつてゐるところの十八歳の青年独身男子は最も發育盛期である。従ひましてその必要量は二五二・〇カロリーのなければならぬといふうに考えておるわけでありすが、この点におきましてまず人事院のカロリーのとり方につきまして、非常に問題があるといふうに考えております。このよりなカロリーのいわゆる摂取熱量並びに蛋白といふものに基きましてマークット・バスケットが組まれてゐるわけでありすが、その摂取熱量が先ほど申し上げましたように低く押えられておるといふところから、当然マークット・バスケットも低く押えられておるといふことに相なつております。しかも二四〇七カロリーの摂取量といふことに相なつておりますが、その食品の摂取量は一人一日当りすなわち老人、子供等を含めましたところの平均の摂取量として掲げられておりますところの厚生省の国民栄養調査昭和二十六年平均の一五五・六カロリーの同様の内容を持つておるといふことが言えるわけでありすが、次には摂取される食品の内容であります。これは貧乏人は麦を食ふとか、あるいはパンにみそをつけて食ふといふうなことをそのまゝ表現してあるといふうにわれ／＼は考えております。と申しますのは、昨年の勧告におきましては一日当りパンが一五〇グラム、それにバター、ジャムといふものをつけることができない。ただみそのみがとられておつた。ところが今回はジャムが三グラム、バターではあります

んが、マーガリンが一グラムといふことになつております。これは七箇月に約半ポンド使用できるといふうな計算であります。このようにごく少量がとられてゐる。めん類への依存度が非常に高い。先ほど申し上げました二四〇七カロリーのうちで主食で一八二四カロリーのうちで副食で五八三カロリーの摂取されることになつております。さらに主食のうちでパンによるところのカロリーの四二・〇カロリーの押麦で一九・〇カロリーの、こゝろいふうになつております。米以外の食品でほとんど栄養をとるといふことになつております。副食につきましては魚介類あるいは肉類、卵あるいはくだものといふものの摂取量は相対的に少なくなつております。また毎日パン一個を食べながらジャム、マーガリンを一箇月にわずかに二十四円しか使用できないといふうな算出根拠になつております。

次にそのような食品内容でマークット・バスケットが組まれておるわけでありすが、この金額を算出するにあたりまして、CPSの実効価格によつてこれがなされておるところがCPSといふものは、国民の生活実態を的確に把握してゐない。その平均の生活費の約二〇ないし三〇%が落してあるといふうなことから考えまして、当然この出て来た金額は低いものであるといふうに考えております。さらにこのCPSによつて実効価格を求めておるわけでありすが、精米、外米それから押麦、小麦粉といふものにつきましては、CPSによりましてグラム当りの単価が出ておるわけでありすが、それ以外のものにつ

きましては、すべての処当りの単価となつております。これをグラム当りの単価に換算するわけでありすが、普通常識をいたしましては、換算率が〇・二六六七といふことに相なるわけでありすが、人事院の場合それが〇・二六一といふことになつております。一見きわめて僅少な数字の誤差のようでありすが、非常にこまかい数字をいじる過程におきまして、このような僅少の誤差でも結果として現われる場合には、非常に大きなものになつて来るといふことが言えるわけでありすが、この点からも人事院のいわゆる標準生計費の押え方が非常に低くなつておるといふうにわれ／＼は考えております。以上のような矛盾をわまつておる算出根拠によりまして出ました結果が、成年男子一人一日当りの食料費を八十六円三十二銭、一箇月が二千六百三十四円、こゝろいふことになつております。ところが計数とか何と云ふ問題でなくして、常識で八十六円三十二銭でもつて、われ／＼の食生活ができるかいかといふことは、これは私がこゝで御説明申し上げるまでもないといふうに考えております。

次は食料費以外の生計費の算出であります。これはマークット・バスケット方式によることを避けております。そういたしまして昭和二十六年六月、九月、十一月並びに昭和二十七年の三月、四月の勤務者世帯家計分析といふものから項目別に世帯人員別の平均支出金額を出し、さらに並数階層の支出金額の平均値を求めております。これを最小自乗法によつて五人世帯の平均支出金額の調整値から並数階層の各世帯別の支出金額への換算乗数、いわゆる人事院で言つておりますところ

なつております。これをグラム当りの単価に換算するわけでありすが、普通常識をいたしましては、換算率が〇・二六六七といふことに相なるわけでありすが、人事院の場合それが〇・二六一といふことになつております。一見きわめて僅少な数字の誤差のようでありすが、非常にこまかい数字をいじる過程におきまして、このような僅少の誤差でも結果として現われる場合には、非常に大きなものになつて来るといふことが言えるわけでありすが、この点からも人事院のいわゆる標準生計費の押え方が非常に低くなつておるといふうにわれ／＼は考えております。以上のような矛盾をわまつておる算出根拠によりまして出ました結果が、成年男子一人一日当りの食料費を八十六円三十二銭、一箇月が二千六百三十四円、こゝろいふことになつております。ところが計数とか何と云ふ問題でなくして、常識で八十六円三十二銭でもつて、われ／＼の食生活ができるかいかといふことは、これは私がこゝで御説明申し上げるまでもないといふうに考えております。

のマルタイプというものを算出してあります。しかしながら人事院がこのような算出にあたりましての表現を用いておられますものの、端的に申しますならば数学的に推計をしたということにすぎないというふうにわれわれは考えております。平均値が二〇%ないし三〇%低く押えられておるといふふうなことから、並数の換算値を用いて一人世帯の並数生計費を算出する。その結果を国民消費の平均であるといふふうな説明をし、あるいは並数は平均の一種であるといふふうな説教を弄して、この辺に低賃金に押えようとする意図が明らかになっておるといふふうなわれわれは考えております。ただいま申し上げましたような方法によりまして算出されました食料費、それから食料費以外の生計費、これを合計いたしました標準生計費といふふうに言つておるわけでありましたが、それは東京都の場合には五千三百七十円、地域給のつかない場合に換算率が百二十五分の百といふものを用ひまして四千三百円とし、税込みが四千七百円ということになっております。これを五人世帯について見ますならば、同年五月のCPSにおいて四・七六人の世帯の生計費が一万八千八百二十五円といふことになっておるにもかかわらず、勧告では一万六千四百円、すなわち二千八百二十五円低く押えられておる、こういうことであります。

次はエンゲル係数の問題であります。五人世帯で五・三といふエンゲル係数を用いておられます。ところが同月のSPSによつて見ますならば五・二・七、これは人員は四・七六人でありまして五・二・七といふふうになっております。昨今の新聞等を見まして

も、エンゲル係数はどん／＼下つておる。さらに諸外国のデフ・マークとか、あるいはアメリカといふふうなところを見ましても、三〇%内外といふふうなエンゲル係数になっておるときに、人事院のみが五〇%を上まわるようなエンゲル係数を使つておるといふことについては、これまた低賃金に押えんとする意図が明らかであるといふふうな考へておるわけでありまして、さらに民間給与の調査をいたしまして、これとの均衡化をとるといふこと

になっておられますが、民間給与の調査の対象がきつめて不明確であるといふことでもあります。と申しますことは、官公庁は企業官庁ではないといふことは明らかであります。比較する場合にやはり官公庁は五百人以下といふふうなところはなないわけでありまして、従ひまして一応五百人以上の民間の工場を対象として調査すべきであるといふふうなわれわれは考へておるわけですが、ところが人事院が調査いたしましたものは、五百人以上の事業所についてはわずかに一四%、百人から四百九十九人までにつきましては四四%、五十人から九十九人までが四二%といふふうになっておる。中々企業に重点が置かれておるといふことであります。さらにその調査された対象となつた職員であります。これが上級職員と下級の印刷工であるとかあるいは溶接工といつたような下級職員に重点が置かれて、中間層が全然調査をされてないといふことでもあります。このような結果から出て参りました民間給与の実態といふものは、日本における民間給与の実態ではないといふふうに、われわれは考へてお

ます。具体的な数字をここに持つております。時間関係で説明することとを省略したいといふふうな考へておられます。その他の点であります。手取額の増加であります。一応三千五百円引上げといふふうなことが言われておりますが、これはあくまでも平均で三千五百円である。これを級別別に検討いたしますならば、二級の三号で扶養家族がない、年齢は十八・六歳の場合には手取りの増加率といふものはわずかに一四%しかない。五級の五号で扶養家族二名、年齢二十九・四歳の場合で一七・七%、十二級三号扶養家族四人、年齢が四六・七歳といふ場合には増加率が二七・一、こういうこと

になっておられます。ただいま申し上げましたのは東京都の場合であります。が、勤務地手当がつかない場合にもやはり同様な状態になつておる。手取額の増加は三千五百円といふふうに一応言われておりますが、これも常に上の方に厚く、下の方には薄くなつておるといふことであります。さらに扶養手当でございまして、この扶養手当も民間の給与調査の結果を置くのが妥当であるといふふうなことを言つておられます。民間の調査をいたした結果、明らかにわれわれが要求しておりますところの妻並びに第一子は八百円、それ以外の者は六百円であるといふことは、当然であるといふふうなわれわれは確信を持つておるのであります。人事院勧告ですらこのような非常に矛盾があるにもかかわらず、政府は何に根拠を置いて算出したのか、わかりませんが、一応一万二千八百二十円といふような俸給表をつくつてお

ます。倍率につきましては、人事院勧告を若干下まわしまして、一〇・五倍といふことになつておられます。これはいわゆる数字の魔術であるといふふうな私どもは考へておられます。と申しますのは、九号俸以上を人事院勧告より上げまして、九号俸以下は全部人事院勧告より下まわることになつておられます。従ひまして倍率の面だけを取上げますならば、人事院勧告を下げたといふことに相なつておられます。最もわれわれの方で重点を置いておる最も下まわるところの五級から九級職の間の倍率は、中だるみといふふうになつております。倍率の面から考へまして、下の方は十何パーセント、二〇%といふふうな上昇を示しております。ところが五級から六級の付近に参りましては、わずかに十何パーセントといふふうな上昇率しか示してない。さらに上級に行きますと、三十何パーセントといふふうな上昇率を示しておるといふふうな結果に相なつておられます。さらには平均が本俸におきまして、成年においては九千九百円といふふうなことも言われておりますが、これもどのような算出をいたしたかわかりませんが、われわれの算出した結果によりましては、これを三百円下まわる九千六百円にしかならないという結論になつておられます。以上申し上げましたように、俸給表についてもわれわれは納得できないものがあるといふふうな考へておられます。従ひまして人事院勧告はもちろんのこと、政府案もどうしてもわれわれは了承できない。われわれはあくまでも一万六千八百円ペー

スといふものを要求して行きたいといふふうな考へておられます。

さらにこの上下差の問題であります。付言いたしますならば、人事院並びに政府の考へておられますのは、民間におきましては非常に能率給的な色彩が強くなつて来たといふふうな言われておりますが、まづこれは低賃金に押えようとするもの以外の何もでもないといふふうな考へておられます。と申しますのは、最低賃金といふものが確立された後におきまして、この上下差がつくといふのであれば別といたしまして、最低賃金の確立されない現段階におきまして、上下差の倍率を大きくして行くといふことは、まづたく了解に苦しむものであるといふふうな考へておられます。

以上俸給表の内容について申し上げたわけでありまして、最後に政府は常に予算がないといふことで、人事院勧告は実施できないといふことを言つておられます。はたして予算がないのか、あるのかといふことであります。が、われわれの見解をいたしますならば、当然人事院勧告があるいは一万六千八百円を実施する予算はあるといふふうな考へておられます。具体的な例をあげますならば、公共事業費等が、今回の補正予算等にも計上されておられます。その内容を一つに検討いたします。まず、既開拓地を駐留軍の演習地として接収するために、入つておる開拓者を新たなところに移す、その費用を計上しておる。明らかに不用な費用を計上しておる、こういうものが当然削除されるべきであるといふふうな考へます。さらには二十六年度の剰余金あるいはまたインヴェントリ・ファイナンス、政府の手持外貨が相当あります。これらを日本銀行に売りつけ

ることによりまして、これから上る金額をまわすということもできるというふうに考えております。

以上簡単であります、私の意見といたします。

○有田委員長 万望君の御発言は終了しましたが、質疑のある方は許可いたします。別に質疑もないようでありますから、次は全通債従業員組合副委員長、横川正一君より御発言をお願いいたします。横川正一君。

○横川公選入 ただいま委員長から御紹介いただきました全通債副委員長の横川でございます。

ただいままでのいろいろな方の発言の内容と重複を避けて、私の方から皆さんへの御要請を申し上げたいと思っております。ただこういうような賃金問題等が審議される場合に、私どもが根本的な問題として要求申し上げたいことは、これは非常に社会の生活をやつて行く場合の大きなむだを排除するためにもぜひ必要でありますし、それからそういうような方式がとられておることによつて、私どもは安心してみずから職業に精励することができるといふことに私はなると思っています。一つの例はたしか一昨年だったと記憶いたしますが、スイスの国会で賃金のスライド制の問題が提議されて、それが国会で承認になったということがあつたようにございます。その承認になったときに、この提案をした方の議員の方々から、国民の総投票を要求いたしました。その総投票をやつた結果として、いわゆる物価の水準の引上につれてスライドするという法案を決定して、それが次の施行されることから実施されたという例を、私どもは聞いて

おるわけでありまして、日本の現状の賃金の問題の激しい争闘というものが、大きなむだを生んでいるという状態から、ぜひこの賃金によるところのスライド制というものは、国会で真剣に取上げていただいて、正規な機関あるいは高度な調査事務をもつて、このスライド制に対するところの法案の決定が急がなければならないのではないかと、この第一点であります。もう

ちろんそういうような段階で私どもが今の状態を考へてみたときに、大体本年の四月におけるところの生産の上昇率というものは、これは勤労統計による労働者の統計によつても一二七%から多いのでは一四〇%程度の上昇率を示しているという統計に対して、大体労働賃金あるいは労働者の生活水準というものが、それに比例して上つていくかどうかという問題になります。これは七〇%あるいは六七%幾らというような低位に押えられているというところは、まさに現在の賃金問題を論ずる場合の根本の問題になるのではないかと思いますので、この点がまずぜひ皆さんで考へていただいて、すみやかに是正をしていただきたい点である、こういうふうに思っています。

それから賃金の立て方でありまして、私どもは人事院の調査機構、これは科学的な調査機構として一応了承されておりますし、それから人事院自体が、この賃金の立て方については、自信のある程度持つておるようでありまして、しかしこれは人事院におけるところの事務当局の考へ方であつて、その人事官の頭の中では、どういふふう

これは時の政權との間で、政治的な取引が行われているのではないかと私はこういうふうに思っています。そういうことから当然同じ資料を使い、同じような形式で調査されたものが、それが出て来た数字によつて違ふというものは、これは明らかにそういうような裏面工作が大きな原因を生んでおるのだらう、かように思っています。またこの賃金の立て方の中で、政府の考へ方を私どもは率直に申し上げますならば、明らかにこれは現在の労働者の再生産を補償するところの賃金という立て方ではなしに、明らかにいふやうな予算の重点の置き方ということだけが基点になつて、

そして労働者の再生産という問題は二の次になつて来ているというのが、この俸給の立て方の内情じやないか、かように考へられるわけでありまして、このために私どもは出て来た案について、これがいいとか悪いとかいうことになりまして、まづたゞ全般的に不満なものでありまして、これを審議する過程において、私どもはやはりこういうような点の最大限の是正を良識をもつてやつていただきたいというものが、ここで皆さんに第一点として要請する問題であります。

第二点としては、私は郵政省に籍を置いておりますので、郵政の立場から申し上げますと、今度のベース・アップに対する予算財源の使い方について、私どもは非常に納得のしがたい内情が現われておると思ひます。それは郵政自体で約四十九億程度の予算財源を必要とするわけでありまして、このうち独立会計でやつております内情の、いわゆる郵政部門については、これを完全に郵政省内の差繰りでもつ

て、これを行うということが言われておるわけでありまして。しかもその財源はどこから求められたかといひますと、郵便料金の値上げ以降におけるところの問題、それから郵便労働者が汗を流して働いたいわゆる増収をはかつたその財源というものが、今度のベース・アップに充てられておる、こういう内情であります。この点について私の方には郵政省自体の予算の立て方とつて見ますと、第一点は非常に無理なこととは国会の先生方御承知のことだらうと思ひます。たとえば郵便料金の設定につきましても、原価計算がどのように行われて、その原価計算の上に立つて、私どもの省のいわゆる人件費、物件費その他の雑費がまかなわれているというところではありませんで、いわゆる政策賃金で押えられて、そしてその政策賃金で押えられたものの範囲の中で、郵政省のすべての財源がまかなわれているというところは御案内の通りであります。そういう関係から今度の場合のベース・アップの財源というものが、そういうことに偏して求められたといふことについては、私どもとして非常に憤慨を持つものであります。こういうような点から今度の予算の立て方については、単にこういうような財源に頼ることなしに、ぜひ企業の成立ちの問題、あるいはこれを補うところの一般会計からの繰入れの問題、こういうことを論議していただかなければならないと思ひます。これが第二点であります。

それから第三点としては、私どもは近々団体交渉権の復活をすることになりました。マツカサー書簡によつて私どもは当然労働三法下の労働運動を行つておりました。その状態というのは非常に不自然な状態に追いやられた、そういうようなことを経験して、ここに初めて団体交渉というびつこの一つの労働慣行が生れようとしておるわけでありまして、しかしこの労働慣行を、たとえばこの中で大きな問題にしてとり上げなければならぬことは、今までのいろいろ賃金の問題でやられた中で、国鉄の賃金体系であるとか、あるいは専売の賃金体系であるとか、あるいは今度は電電公社の賃金体系であるとか、こういったものはほとんど一律の形で打出されておらないといふことであります。その大きな原因は何かといひますと、その省におけるところの余剰財源あるいは増収によるところの内容によつて規制されているという事実であつて、私はこういうふうな内容から各省間の従業員の賃金が大きなアン・バランスが生じて来るということについては、これは納得のしがたいところでありまして、ことに団体交渉権が復活して参りましたも、政府当局では今度の財政法の三十五条あるいは特別会計設置法の二十六条、その内容について大幅な修正を加えて、団体交渉権が復活して来ても、賃金の繰りこめを押し止めて、何ら交渉によつて実を結ぶこともできないような状態に追いやるようにしていることは、これは非常に納得しがたいことでありまして、そういうようなことはすみやかに排除していただかなければならない。これが第三点であります。大体賃金の總体の問題を考えて場合に、以上私どもの立場から三つの点を早急に諸先生方に要請いたしまして、すみやかな是正がはかられなけ

行つておりました。その状態というのは非常に不自然な状態に追いやられた、そういうようなことを経験して、ここに初めて団体交渉というびつこの一つの労働慣行が生れようとしておるわけでありまして、しかしこの労働慣行を、たとえばこの中で大きな問題にしてとり上げなければならぬことは、今までのいろいろ賃金の問題でやられた中で、国鉄の賃金体系であるとか、あるいは専売の賃金体系であるとか、あるいは今度は電電公社の賃金体系であるとか、こういったものはほとんど一律の形で打出されておらないといふことであります。その大きな原因は何かといひますと、その省におけるところの余剰財源あるいは増収によるところの内容によつて規制されているという事実であつて、私はこういうふうな内容から各省間の従業員の賃金が大きなアン・バランスが生じて来るということについては、これは納得のしがたいところでありまして、ことに団体交渉権が復活して参りましたも、政府当局では今度の財政法の三十五条あるいは特別会計設置法の二十六条、その内容について大幅な修正を加えて、団体交渉権が復活して来ても、賃金の繰りこめを押し止めて、何ら交渉によつて実を結ぶこともできないような状態に追いやるようにしていることは、これは非常に納得しがたいことでありまして、そういうようなことはすみやかに排除していただかなければならない。これが第三点であります。大体賃金の總体の問題を考えて場合に、以上私どもの立場から三つの点を早急に諸先生方に要請いたしまして、すみやかな是正がはかられなけ

行つておりました。その状態というのは非常に不自然な状態に追いやられた、そういうようなことを経験して、ここに初めて団体交渉というびつこの一つの労働慣行が生れようとしておるわけでありまして、しかしこの労働慣行を、たとえばこの中で大きな問題にしてとり上げなければならぬことは、今までのいろいろ賃金の問題でやられた中で、国鉄の賃金体系であるとか、あるいは専売の賃金体系であるとか、あるいは今度は電電公社の賃金体系であるとか、こういったものはほとんど一律の形で打出されておらないといふことであります。その大きな原因は何かといひますと、その省におけるところの余剰財源あるいは増収によるところの内容によつて規制されているという事実であつて、私はこういうふうな内容から各省間の従業員の賃金が大きなアン・バランスが生じて来るということについては、これは納得のしがたいところでありまして、ことに団体交渉権が復活して参りましたも、政府当局では今度の財政法の三十五条あるいは特別会計設置法の二十六条、その内容について大幅な修正を加えて、団体交渉権が復活して来ても、賃金の繰りこめを押し止めて、何ら交渉によつて実を結ぶこともできないような状態に追いやるようにしていることは、これは非常に納得しがたいことでありまして、そういうようなことはすみやかに排除していただかなければならない。これが第三点であります。大体賃金の總体の問題を考えて場合に、以上私どもの立場から三つの点を早急に諸先生方に要請いたしまして、すみやかな是正がはかられなけ

行つておりました。その状態というのは非常に不自然な状態に追いやられた、そういうようなことを経験して、ここに初めて団体交渉というびつこの一つの労働慣行が生れようとしておるわけでありまして、しかしこの労働慣行を、たとえばこの中で大きな問題にしてとり上げなければならぬことは、今までのいろいろ賃金の問題でやられた中で、国鉄の賃金体系であるとか、あるいは専売の賃金体系であるとか、あるいは今度は電電公社の賃金体系であるとか、こういったものはほとんど一律の形で打出されておらないといふことであります。その大きな原因は何かといひますと、その省におけるところの余剰財源あるいは増収によるところの内容によつて規制されているという事実であつて、私はこういうふうな内容から各省間の従業員の賃金が大きなアン・バランスが生じて来るということについては、これは納得のしがたいところでありまして、ことに団体交渉権が復活して参りましたも、政府当局では今度の財政法の三十五条あるいは特別会計設置法の二十六条、その内容について大幅な修正を加えて、団体交渉権が復活して来ても、賃金の繰りこめを押し止めて、何ら交渉によつて実を結ぶこともできないような状態に追いやるようにしていることは、これは非常に納得しがたいことでありまして、そういうようなことはすみやかに排除していただかなければならない。これが第三点であります。大体賃金の總体の問題を考えて場合に、以上私どもの立場から三つの点を早急に諸先生方に要請いたしまして、すみやかな是正がはかられなけ

ればならないというふうに考えております。

そこでこういうような考え方の上に立つて、今度の賃金ベースの内情に簡単に触れてみますと、政府の出しました一万二千八百二十円の賃金によつて、裁定のいわゆる成年独身者の生計費というのが四千八百円に抑えられております。人事院が一万三千五百十五円を勧告した中で、独身成年の賃金というものを四千七百円に抑えて、この間百円の差が政府の方では上まわつて出されておるわけですが、この

考えるわけであります。しかもこの内容客政府で大体一級から七八級までの間に百四程度の上まわつたものをプラスされておりますが、このプラスされた内情というものが、それならば内務院の勧告との間でどのように違ふかということ、總体の予算の中で八百四十萬のものが違つておりますので、この体系の立て方というのは、まさにこれは非常に数字の上でごまかした内情であつて、いわゆるトリックをそのまま私は指摘しなければならぬというふうに考えるわけです。

それから倍率の問題でありますが、これは先ほどの方も申しましたように、九・八倍というふうな倍率にとどめておきますけれども、この九・八倍も私どもの資料で皆さんのお手元に配つてありますのをごらんになつていただくのとわかりますように、大体九号俵までの賃金については人事院と並行線を保ちながら、一応は上まわつておるわけであります。それから六十五号俵以上七十号俵までのものは、これは同じように横ばいの状態をとつておるわけでありまして、その横ばいの状態を縦に一線を引いたために、これは九・八倍という倍率が出て来たのであります。

昇率を保つておりますけれども、十五号俸のところでは一五・三倍と非常に下まわつた上昇率であります。三十三号に行つて今度の政府で意図しました二〇%によりやく到達し、六十六号俸に行くと実に三十八倍という倍率を保っているわけであります。これをかけ合せて見ますと、六十六号俸のところでは約二万何がしかの昇給をするというのに對しまして、十五号俸以下のところでは八百四ないし千四というような低位上昇しか認められておらないということは、これはわれ／＼として二千円アップをそのままに受取つている下部の大衆を失望させることであります。倍率から行きまして、これは非常に高い倍率を示していると考えますので、この点については、ぜひ修正をしていただきたい、かように考える次第であります。またこれを人員比で見ますと、全体の公務員数が九十一万何がしになつておりますけれども、その九十一万何がしのうち、六号から三十二号までに占めるところの人員というものが五十万に見て、実に六割以上の人間がこの間におるといふ事實は、ぜひ考えてもらわなければならぬ問題だと思ひます。ことにこの間における人たちが職場における中堅幹部として最も事情に精通し、しかもエネルギーを最大に発願して事業に貢献しているといふ事實から考えてみるならば、こういうような低位にくぎづけするといふことは、こういう人たちの意思にもまつたく反することであらう、かように考へる次第であります。

次にこういふような考え方の中から、ベースの總体の考え方について、私どもとしては一応資料としてお手元に示

した通り、当初の賃金の引上げ方を五十五・五倍、それから同じように現行の政府案で示されました四万六千三百四十二に格付されており、七十号俸についても組合としては同じように四万六千三百四十二というふうに格付し、それから三十三号という中堅のところでは政府案と組合とは同じようなクロスを保ち、四十五号の、これは企画関係あるいは仕事では最も精通したところである七級、八級、九級のところでは同じように政府と組合案の間では、同じクロスを保つというような状態で、一応の修正意見を持つておりますので、この点についてはぜひ参考にして御研究願いたい、かように考える次第であります。全般的な問題としては予算の総わくという問題がありますので、いろいろ勘案される点もあろうかと思えますけれども、私どもは政府案として出された二千四アツプというような、単に予算の総わくから計算された賃金ということでなしに、一応の計数上の妥当性を見ていられるところの予算の総わくによつての修正がなされるならば、私の方としては大体これはいいのではないか、こういうふうに考えておるわけでありませう。

次に年末手当の問題でありますが、この政府案の立て方について非常に大きな矛盾をはらんでおります。これは年末手当を出さなければならぬというふうなお考え方については、私たちはもちろん私たちの意思が非常に尊重され、しかもその妥当性を認めていただいたものだというふうには考えておりますけれども、現在の公務員の生活の状況というものは、善迫つた十二月というものを控えて、ことに五月一日

から実施してほしいという人事院の知告そのものについても、これは現在知告を実施されておりませんし、それからその間において物価その他についても一つの横ばいではなしに、漸次上昇しておるといふような状態から、非常に大きな赤字を背負つて、この十二月にしわ寄せされておるといふこの現状というものはぜひ認めていただいて、この対策を率直に立てていただくまい、かように考える次第であります。二箇月分の私どもの要求につきましては、決して不当な、しかも根拠のない

うでありますけれども、この考え方は私どもは非常に問題の本質を間違つて、錯綜した形でこれを解決しようとしておるのではないかとこのように考へております。と申しますのは、勤勉手当は、これは明らかにその人間の勤労の差によつて出される金額でありまして、期末におけるこの当然の出費として考えられるこの十二月の現状を打開するための費用にしては、あまりにも当てはめ方が間違つておるよう

われまですので、九項の内容は削除いたしまして、勤勉手当のあとに奨励手当として入つて来るのが法文上としても正しい、実質の問題としても正しいのではないかと、私はかように考へるわけでありまして。この内容についてはまたあとで触れたいと思ひます。

次に法案が通過して政令が公布される場合に、往々にして私はその政令が法案審議の過程で抜けたものがあつて、その抜けたものがどうかすると、非常にかつてな解釈で不満を流すというのが過去に見受けられておりますので、この点についてはぜひ修正をしていただきたいと考へる点が二、三ありますので、申し上げたいと思ひます。

それは政令の三百五十四号の中にあります常勤的非常勤に対するところの年末手当であるいはその他の手当の支給の問題、これでありまして、これは今までの中でたとえば去年の問題になりましたのは、林野関係の職員であるとか、あるいは通信部内におきましても定員法というわけによつて縛られておる関係から、どうしても仕事を正常に遂行するために、非常勤を雇わなければならぬという形で、賃金労働者を雇つておるわけでありまして、これに対するところの手当というものを支給するに、非常に困難をしておるというものが現状であります。たゞ二箇月以上常勤したということで、この常勤労働者に対して手当を支給したといふことも例にはありますけれども、私どもとしては大体二箇月以上にあつて当然勤務するであらうというふう

に結核で休んでゐる者が約三千人程に達するわけでありまして、これらの人たちが収入より以上に出るところの支出によつて、その生計が非常に苦しい状態にあるといふことは、これはもう常識でもおわかりになる点でありますので、ぜひこの点については御努力をお願いしたいと思ひます。

それからもう一つは未復員者に対する問題でありますけれども、これについても全然考慮を払われないわけでありまして、今度の場合には未復員者に対して、全面的にこの手当の支給をはかるようにぜひ御考慮をお願いしたいと思います。

またもう一つ、その次であります。第二項については、簡単に例を申し上げますと、今まで電通と郵政という両省間の中で、電通から郵政省に一府移籍した場合に、公社社員から公務員としてかわつて来るわけでありまして、その場合には起算算定というものが、やはり三箇月あるいは六箇月というふうなものにくぎづけられる関係から、起算月日についてわれわれとして非常にその人間に不利な支給方法しかとれないような状態にありますが、この矛盾についてはぜひ是正をしていただきたいと考へる点も二、三ありますので、全面的に支給されるようにしていただきたい。

それから休職者の問題であります。公傷等によるところの休職者に対しては全額を支給するというふうになつております。しかし私どもの場合には当然職業病として何らかの方法が講ぜられる限りにおいては、最も妥当な形で方法を講じております。結核療養患者の場合であります。この結核療養患者の場合には、ほとんど支給を受けておられないというものが現状であります。ことにベース・アップ等について

これは私どもは正していただきたいと思ひます。ベース・アップあるいは年末手当については全額支給するように御考慮をお願いいたします。郵政の場合には結核で休んでゐる者が約三千人程に達するわけでありまして、これらの人たちが収入より以上に出るところの支出によつて、その生計が非常に苦しい状態にあるといふことは、これはもう常識でもおわかりになる点でありますので、ぜひこの点については御努力をお願いしたいと思ひます。

それから管理者の超勤の問題であります。五項一項の中で「俸給の特別調整額」という形で載せられておりますけれども、これは私どもとしては先ほど公述されたのと同じように、ぜひ削除していただきたいと思ひます。

それは一回という回数によつて金額がきめられたことについては、もちろん私どもとして賛意を表するわけでありませんが、その算定内容について、いささか私どもとして了解のできない問題があるわけでありまして。たとえば政府案で行きますと平均俸給が九千九百十七円、平均地域給が千六百二十六円

先ほどの方が申し上げましたように、ぜひ二年を三年としていただきたいと思ひます。これを切にお願いしたいと思ひます。

それから停職の場合であります。停職の場合には当然これは無罪になつた場合には支給を受けるわけでありまして、けれども、起訴されて実際の体刑といふものがきめられていないときに、これは支給されるのが当然ではないかとこのように考へられる点と、もう一つは官庁の場合に、その職場の長あるいは責任者であつたといふこととから責任をただされて、一応一身に罪を背負つた人たちが停職になつてい

いうような場合にも、ぜひその内情といふものをしんじやくくださつて、全額支給をしていただくようにしていただきたい。ことに犯罪その他によつて停職された場合には、百分の百以内におけるところの、それ／＼の状態に勘案して支給をされるようにおとりはからい願へれば幸いですと考へる次第であります。

それから最後に、これは企業官庁の特殊性としてお願い申し上げたいこと

第五項第一項の規定の適用については、勤勉手当とみなす。というこ

は、これは私は非常に間違つたしかも非常に理論的におかしい考へ方で、法案というものが出されておるよう

に結核で休んでゐる者が約三千人程に達するわけでありまして、これらの人たちが収入より以上に出るところの支出によつて、その生計が非常に苦しい状態にあるといふことは、これはもう常識でもおわかりになる点でありますので、ぜひこの点については御努力をお願いしたいと思ひます。

それは一回という回数によつて金額がきめられたことについては、もちろん私どもとして賛意を表するわけでありませんが、その算定内容について、いささか私どもとして了解のできない問題があるわけでありまして。たとえば政府案で行きますと平均俸給が九千九百十七円、平均地域給が千六百二十六円

先ほどの方が申し上げましたように、ぜひ二年を三年としていただきたいと思ひます。これを切にお願いしたいと思ひます。

それから停職の場合であります。停職の場合には当然これは無罪になつた場合には支給を受けるわけでありまして、けれども、起訴されて実際の体刑といふものがきめられていないときに、これは支給されるのが当然ではないかとこのように考へられる点と、もう一つは官庁の場合に、その職場の長あるいは責任者であつたといふこととから責任をただされて、一応一身に罪を背負つた人たちが停職になつてい

いうような場合にも、ぜひその内情といふものをしんじやくくださつて、全額支給をしていただくようにしていただきたい。ことに犯罪その他によつて停職された場合には、百分の百以内におけるところの、それ／＼の状態に勘案して支給をされるようにおとりはからい願へれば幸いですと考へる次第であります。

それから最後に、これは企業官庁の特殊性としてお願い申し上げたいこと

それは一回という回数によつて金額がきめられたことについては、もちろん私どもとして賛意を表するわけでありませんが、その算定内容について、いささか私どもとして了解のできない問題があるわけでありまして。たとえば政府案で行きますと平均俸給が九千九百十七円、平均地域給が千六百二十六円

先ほどの方が申し上げましたように、ぜひ二年を三年としていただきたいと思ひます。これを切にお願いしたいと思ひます。

であります。一、五五五の第一項中に勤労手当あるいは奨励手当というものが入ることについては、前の公述の方々はこれについては反対の意思表示がなされておりましたけれども、奨励手当というものは決してその勤労の差によつて支給されるものではないのであります。先ほども申し上げましたように、この人間が能力以上に努力をして増収をはかられた、あるいは最も繁忙の度合というものを定員の満てない中でこれを処理して何とか片づけた場合、当然上つて来るところの実績であるとか、こういうような既定の額からオーバーして上つて来るところの増収に対する勤労感謝あるいは士気高揚という形で、今までは企業官庁としては出されておつたわけでありましたが、その出され方がいわゆる物件費の流用であるとか、あるいは何らかの便法的な処置でもつてこれをはかつておつたというのが、今までの通例でありまして、こういうような非常に便法によつて給与に見合うところのものを支払うということは、これは非常に不适当であるといふこと、この奨励手当については当然四半期一期ごとにそれ／＼の繁忙度合、増収の度合、それから勤労の度合というものが勘案されて支給されるというの、この奨励手当の内情でありまして、勤労の差によつて勤労手当で支給されるところの年末一回払いというのと全然これは性質を異にしておりますので、この点については私どもとしては期末手当のほかに奨励手当というものを書き加えてぜひ修正をお願いしたい、かように考える次第であります。

いろいろ申し上げたいことはありますが、相当長時間になりましたので、最後に一点だけ申し上げますが、十九条の中で政府の考え方の中では勤労手当を二十七年一月から十二月まで勤務したものに對して百分の百五十、それから奨励手当は二十七年四月一日より十二月まで換算して九箇月勤務した者に對して百分の五十とありまして、その註釈をいたしましては大体一月から三月までの間のものは奨励手当としてすでに支給済みであるということが述べられておりますけれども、私どもはこれはどういふ形で支給されたのか、あるいはどんなところに入れられたのかについて知りませんし、この点については全然支給を受けておりませんので、この場合には当然勤労手当が二十七年一月から十二月までと計算するならば、奨励手当の計算も二十七年四月まではなしに二十七年の一月から計算して、大体この三箇月間のパーセンテージというものが一・九幾らになるので、百分の七十というものが支給されるのが、妥当な線ではないかと考えますので、この点をぜひ勘案していただきたい。ことに先ほども申し上げましたように、この修正意見としては奨励手当という別個な性質のものについては、特別にお考えをお願いしたい。かように考える次第であります。非常に短時間の間で意を尽せなかつたと思ひますが、私からの公述を終わりたいと思ひます。

○有田委員長 横川君の御発言は終わりましたが、質疑のある方は許可いたします。

○受田委員 今の御説明の中に、未復員者の公務員の給与のお話が出ましたね。これはあなたの省の關係でどのくらいあり、またこの未復員の公務員は、現在そのまま在任しておるとしたならば、現在の職員と同じ給与になつていくかどうか、それよりも下つていくかどうか、その未復員者の給与があなたの省ではどの程度まで行つていくか。これは他の省との關係もありますが、今お話が出ましたから一応お伺いしておきたいと思ひます。

それからもう一つ、非常に小さな問題にも心を配つて、漏れなく手当を支給するための思いやりのあるお話が出たのでありますが、たとえば非常勤の常勤者の場合のとき、あるいは宿直や療養者の給与の問題にまであたいたか心が配られたお話で、この点われわれとしてよほど考えさせられた問題であります。重大な問題として、今御説明なきつたことの中に、現在のベースの最低三千六百円が政府案では四千四百円になつており、人事院案では四千三百円、それに対して全通では五千六百円を考へておるといふことで、この二千円アップに對して、全通としてはその基準をどこへ置かれたのであるか、ちよつと御説明をいたしたいと思ひます。

○横川公述人 未復員者については、郵政内部だけで大体三百名、家族がどのくらいかについてはまだ明確ではありませんが、二・五ないし大体それに見合う人員が家族としていると思ひます。

それから賃金であります。大体三千六百円ベースでしたか、その当時からほとんどベース・アップされておらないというふうに記憶しておりますが、もし間違ひであればとて是正申し上げたいと思ひます。

それから全通の俸給の立て方であり、それが私どもとしては、一、人事院の勧告した内容によること、二、予算財源というものを、倍率を一一・六倍というような大幅なものでなしに、これをある程度妥当性を持たせて修正したというのが、大体根本的な修正の考え方であり、あります。それから、予算の終わりといたしましては、人事院の勧告で、大体定員は九十一万二千百十三名、この定員の中でそれぞれ各号俸の定員を算出したしまして、それに金額をかけて行つて、最終的には一人でもつて六円程度、総額にして五百万円程度のものが一応上まわつたわけであり、その予算のわくの中で修正をいたしました。もつともここで二千円を上げたという根拠については、これはあまり科学的な根拠を持ち合せておりませんけれども、最低二千円アップといふことを考へて、三千六百円に最低二千円をプラスして行く、それから十四号ないし十五号あたりから五十四号にそれ／＼差をつけて行つて、最終的に計数を合せたというのが内情であります。

○受田委員 この未復員者の給与の問題で、公務員に對する三・七ベース以後は正されたいといふ問題は重大な問題だと私は思ひます。これは後ほどわれ／＼の問題として検討をしたいと思ひます。

それから今の二千円アップの算定基礎については、このくらいのことといふ大まかな線で行かれるということも、政治的な幅があつていいと思ひますが、倍率がこれによりますと、おとめられて、八・二ですかになつておるのです。この点で特に四十五号からは政府案と一致しておるわけですね。

○横川公述人 そうです。

○受田委員 この点さらに進んで、今特別職の職員がおるのですが、これらのベース・アップも、現在政府が出したのと同じに見られますか、総理大臣の最高級十一万円もそれでいいと見られるか、特別職と一般職とあわせ考えなければなりませんので、全通で考えられる特別職のベース・アップに對する感覚を申していただきたい。

それから、これは、中だるみも助けられて、上も押えてあるというふうな、非常に参考になる修正案だと思ひます。ただ上は政府案と一致しているといふ点で、いささか高きに過ぎるというふうな批判もあると思ひますが、これについては他の官公庁の組合との話合ひ、これが他の官公庁でいかに採用されておるか、一万六千円ベースを強力に要望しておる官公庁職員組合において、人事院勧告の予算のわく内における全通の修正案といふものがいかなる役割を果しておるか、お伺ひたいと思ひます。

○横川公述人 この特別職の修正が、かりに今の出されているような案で出された場合については、われ／＼としてはさらに修正するといふ意思を持ちたいと思ひますが、今のところその内容についてはまだ明確ではありませんので、もしも必要であれば後ほどお答え申し上げます。それから、この案をきめた根本的な考え方と申しますのは、各単産の内部事情といふものは、例年ベース・アップ

問題についてはいろいろ出て来るのでありますが、私どもとしては当初から政府案の二千四百アップというものを下まわらないようにしたい。これが基本的な考え方になっておつたわけでありまして、その考え方によつてこれを修正したわけでありまして、それから官公労の組織内の組合で、この案についてはどうかという点であります。またこれについての意識の統一は完全にははかつておりません。部分的にまだ異論はさまざまある点があります。が、大体この点で一致点が出るのではないかと、いろいろ考える点もあるという事を申し上げたいと思つてます。

○受田委員 常勤的非常勤の数がどのくらい——これは現業庁として非常に重大な問題だと思つて、特に伺つておきたいと思つてます。それから郵政省の独自の性格から、この人たちに對する手当なども、他の省と関連してある問題になります。今まで期末手当に類するような方法で、何かの正当が出されておるのかどうか。それから末端における委託業務を担当している電通との関係などにおきまして、こういう人たちの給与に對して、全通としてお考へなつておるものはないか、これもあわせてお尋ねして、質問を終りたいと思つてます。

○横川公述人 大体郵政内部における非常勤の総数は八千百名程度であります。これに對する年末の手当その他お盆等の手当については、これは非常に苦慮しながらある程度のは出ししておりますけれども、これが完全に常勤者と同じように支給されているかどうかという点については、あるいは部分的に差がついてゐるのではないかと

うふうに考えられます。それから委託業務関係の問題であります。これは給与については、それらを支払われておる内容については差はありません。○有田委員長 この際横川さんにお願ひしたいのは、非常勤の職員はある程度というのでなく、過去に出た、あるいは今回についても非常勤職員、常勤職員に對して、郵政省としてはどの程度出そうとしておるか、その数字を本委員会に御調査の上、御報告をお願いしたいと思います。

他に御質疑はございませんか。——別に質疑はないようでありますから、次は帝國製麻株式会社顧問、進藤誠一君より御発言をお願いします。進藤誠一君。

○進藤公述人 ただいま私を民間の關係といたしまして、この席へお呼び出になつたのであります。実は私はもと／＼官吏でありまして、通信省、それから厚生省の官吏を二十数年いたしました。それから特殊会社の、といひますのは、満洲電氣会社の取締役を六年いたしました。終戦後はいわゆる中小企業に關係いたしまして、非常な苦しい経験もいたしておるのであります。最近では、この八月から設けられました公共企業体の中央調整委員という委員をいたしておるのであります。そういう關係で、公社つまり公共企業体の賃金問題等につきまして、携わつて多少研究いたしました。実は国家公務員の給与につきましては、こまかい研究をいたしておらぬのであります。実は昨晩お話がございまして、調書をいただきました。一応目を通したばかりであります。従ひましてこまかい問題につきましては、私研究が未熟

でありますから、皆さんの御期待に沿うようなお話を申し上げることはできないのであります。これにつきましてはいくさほどから他のエキスパートの方々が詳しくお話になりましたから、かたがた私はそういう關係で、ごく常識的な、大ざっぱな私の意見を申し上げまして、御参考になればと思つてます。

私は役人時代から、その後ただいまのような経歴を經まして、今日まで、かわらない一つの認識を持つております。それは今日の国家公務員、昔の官吏は、第一番には人間が多過ぎる、定員が過剰である、このことでありまして、そうして一方においては給与は非常に低い、薄給である。第三に官庁の能率はきわめて低い、上つていない。この三つでありまして、これは官吏時代からそういうふうに思つており、今もなおそう思ひ、ことにこれが終戦後の官庁におきましては、一層大きくなつておることを感ずるのであります。従ひまして今日この給与問題が問題になりますときに、この定員と、それから能率と、この三つの線を考えて、給与だけを言うことはよくないものであります。どうしてもこの三つを關連して考えなければならぬと常に思つております。というのには、定員が多過ぎる、過剰な人間があるから、給与が低いのであります。給与が低いから、従つて能率が上らぬ、こういうことになつております。もしこれを反對にいたしまして、多くの民間会社がやつておられますように、少数の人間に十分な給与をやつて、能率よく働かしたならば——現在の官庁の職員の数は、人によりますれば、二分の一でいい、

あるいは三割は減せるとかいうことを言うのであります。そうしてその減した人間の給与を、一般の財政にとつてしまわないで、それを残つておる者の給与増に充てて、しかもその充て方を、終戦後今日までやつておるような生活給でなく、それを一歩進めた能率給にしたならば、少数の人間で非常な能率が上つて、給与も上げ得る、かやうに考へるのであります。実は今度の改正におきまして、第一点は、もちろん賃金ベースの引上げでありまして、この点につきましては私はかように思ひます。人事院の勧告は、約三割上げまして、一万三千百一円ということになつておるのに、今回の政府の補正予算におきましては、二割二分ほど上げて一万二千二百七十円、はしたは違ひかもしれませんが、そういう数字になつておるのであります。実はこの前の国会で行政整理がありまして、公務員の定員は減したものであります。私の記憶が違ひなければ、二割五分ほど減しておる。最後はどうなつたか知りませんが、もし二割五分定員が減つておりますれば、その二割五分減つた分に對する給与を、残りの七割五分の人に充てるならば、三割三分の増給ができるのであります。これは私の計算であります。が、もしそうならば、今回の人事院勧告は三割の引上げでありますから、この前二割五分減した余剰の金によつて、人事院勧告による給与ベース引上げはできるはずだと思ひます。それが二割二分しかできないというのは、どういふことであらうかと私は疑つておるのであります。これはおそらく行政整理の財源は一般に財政の方に使ひ、そして今度のベース引上げは、これはま

た別の財源を見つけて持つて来る。そこで財源が困難々々と言ふのであります。しよが、私はこの人員というのと、賃金ということ、能率ということの三つは、これは不可分のからまつたものであるということを考えますがゆゑに、今の点を考へてやるといふことが、ぜひ必要ではないかと思つて、今回の改正につきましては、私は人事院の線を妥當と考へるわけでありまして、これは財源の方で申しましたが、また他の方面から申しまして、組合等の要求におきましては、マーケット・バスケット方式とか、その他戦前の基準年度の給与に復歸するといふやうなことから見ますと、あるいは二万円、二万五千円、あるいは今回出されておる一万六千円といふようなことが出ると思ひます。それはひろく一理あります。が、もう一つの見方の民間賃金との比較から申しまして、今日民間賃金は一万四千五、六百元といふやうになつております。

〔委員長退席、丹羽委員長代理着席〕

あるいはその後もう少し上つておるかもしれませんが。それから見まして、人事院勧告の一万三千幾らは、これは民間賃金と對照して、公務員という立場を考へて公務員給与をきめるところでは、人事院の線は妥當なところではないか。そういう意味におきまして、このベースは、財源をお考への上、人事院ベースの方を採用されることが適當でないかと考へます。私ども公社について考へます場合においても、国家公務員と民間賃金をもとにして考へるのであります。が、同様の見方をいたして

次に今回の改正の第二点は、基準賃金ベースの引上げのほかに、あるいは期末手当を一箇月として、登暮れに半月分ずつ確保したこと。それから新たに勤勉手当というものを半箇月分出す。これは多分一律の給与とやなく、能率とか勤勉の程度によつて支給するのだと思ひまして、そういう意味におきましてこれが大賛成であります。それから次に事業官庁である現業の従業員に対しては、奨励手当というものが出る。これも大賛成であります。ただこの勤勉手当も半月分というように、これは、勤労意欲を増すことにあまり効果がないと思ひ、増す必要があり、どうしても一箇月以上に増す必要がありはせぬかと思ひます。同様にまた事業官庁の奨励金によつて予定以上の増産をして増収するのでありますからして、一箇月分の七割というところになつておりますが、そんなことでなく、一箇月もしくは二箇月くらいに増額をするというところにしたならば、おのずから公務員の能率は上り、能率を上げることによつて、少い定員によつて仕事ができる、かようにまわつて来るのだらうと思ひます。組合側の方々は、そういうことを言へば、労働強化であるとか、あるいは失業者をつくると言われまが、私は失業者をつくるか労働強化をするかは、絶対反対で、そういう方々とまつたく同感であります。しかしながらここに申しますのは、労働強化にあらず、各個人の能率が上るのでありますからして、勤務時間はふやさずして、短い時間において同じ仕事ができるのであります。そうすれば少しも時間延長もせず、労働強化も

せずして、仕事はふえる。これは私が申し上げるまでもなく、外国にもいくらか例がありますが、それに対して今日の公務員の実情はそれに沿つていない。それにするために、前に言つたように、勤勉手当、奨励手当をもつと増額して、能率給にするということが必要だと考えます。それから定員の減少の方は、これは現在おる人を首切るとか、行政整理というようなことをしなくとも、欠員をそのままにして、その欠員による給料を一般に財政当局が取上げるといふことをしないで、それだけは人の分の増額に充てていい。それは勤勉手当の増額に充てていい。こういうことにするならば、喜んで各官庁、各部署は人の減つたのがまんだ、みんな働くということになる。そういういたしますれば、百人の仕事は七十五人ででき、七十人でできる。そうして百人分の予算によつて、七十人が三割以上、四割のベース上げができるという勘定になります。そうするならば、これは少しもさしさわりがなく、きわめて自然にできることではないか、かように考えます。これは私官庁時代からそういうふうに行つて来た限りみずからやつて来たが、しかしなか／＼思うように行かぬ。のみならず最近では、私のおつた官庁に行つてみると、もと私たちがやつていたことがすつかりひつくり返されて、今日はその反対に能率が上らず、給料は低く、人はふえて来てしまつてゐるというものが、実情であります。これは私の経験としては、はなはだ遺憾に存じますので、今の機に、国会等におきましても、他の機構改正、定員の問題等とあわせてお考えになり、組合等におきましても、能

率の問題と給与の問題とあわせてひとつ御研究になつたらどうか。これは私にはなはだしつうと的大ざつばな議論であります。私の多年考へてゐることで、現在も同様にそういう事実を認めますから、ここで発表いたします。あとはこまかいことになりますから、大体私のこの法律案改正に対する意見と、なお将来に対する希望とを申し述べて、これで終ることといたします。

○丹羽委員長代理 進藤君の御発言は終了しましたが、質疑のある方は許可いたします。

○愛田委員 進藤さんの御意見を拝聴しまして、人事院勧告の線を原則として了承なさることを伺つたのであります。民間の会社の関係者でいらつしやいますので、民間給与との関係について御意見を拝聴したいと思ひのであります。公務員の初任給というものは、いつもわれ／＼人事院月報をもらつておりますが、これは大体新制大学を出て六千五百円くらいのところになつておるのです。民間会社ではこれよりさらに相当額上まわつておると思ひますが、公共企業体の方の調停委員をしていらつしやる進藤さんとして、初めて出発する初任給が、公務員にはなはだ低い、また人事院勧告の線を見まして、最初の一号俸が三千六百円が四千三百円となつて、二〇％にも足らない昇給であるといふことを考へるときに、あまりにも人事院勧告が下の方に低くて上の方に厚いといふことを、お感じにはならなかつたでしようか。民間の賃金との比較から、ちよつと御意見を拝聴したいと思ひます。

○進藤公述人 お尋ねでございます

が、先ほど申しましたように、私こまかいことを十分に検討しておりますので、正確なお答えはいたしかねますが、実は民間の会社はピンからキリまであるやうであります。いろ／＼ありまして、公務員よりいいところもあり、実態悪いところもある。そこで私どもが申し上げる数字も、どこかの会社がどうというところはわからぬのであります。労働省でつくる数字をもとにして、統計によつて申し上げるのであります。私どもの関係したところによりまして、公務員の初任給と大体似寄つたものだと思つております。業種によつてみな違ふのでございます。比較が困難であります。大体同じような学校を出た者を同じようにする場合には、私はそんなにかわらないように考へております。

○愛田委員 進藤さんの御意見を拝聴したのですが、私はこの際ベース・アップに対して最も重大な基礎的な研究として、民間企業の賃金は非常に重要視しなければならぬことだと思ひます。それでその方面の関係者にしていていただいた進藤さんによつて、われわれが民間の賃金をある程度つかんで、それによつて公務員のベース・アップを考へる重要な資料だと思つておつたのであります。今の御意見では、あまり大差がないやうであるといふお話であります。今お話の中に、民間の賃金の平均が大体一万四千円といふことがありましたね。それでももう二千円近い差が今度ベース・アップをしてもあるわけですが、この比較は、課長級以上とこちらの方の該当者とは大体において同じ線に行つてゐると思ひます。ところが下の方は公務員の

方が下まわつてゐるという見解を私たちは持つておるのでしたが、これは会社によつていろ／＼まち／＼です。しかし全体として大体おなな会社の平均的な、特に業績不振の思はれぬ会社、遅払いする会社もあるのですからそれらは別として、おなな会社の初任給は、大学を出た者が八千円くらいのところから上に行つておるのではありますまいか。そういうところから考へると、公務員が、出費が少し低い線にあるといふこと、特に最も能率の上る中堅になるところの七、八、九級辺の職員といふものが、これが官庁でも中堅どころですが、それが官庁でも中堅どころであるといふことが、民間の賃金とのバランスの上において、きわめて重大な問題だと思ひのであります。この点もしその中堅どころまでの給与において、公務員の給与改訂はこれは低い線だといふやうな御印象でもあつたら、ちよつとお伺ひしたいのですが、これは私は質問を終ります。失礼いたしました。

○進藤公述人 はなはだ残念ですが、材料も持つておりませんし、記憶もありませんが、そういう材料はあるはずだと思ひます。労働省にもあるでしようし、また人事院にもあるだらうと思ひます。またほかの省にもあるだらうと思ひます。調べればそういう点はわかるだらうと思ひますが、そのくらいでひとつ……。

○丹羽委員長代理 他に御質疑はございませんか。——別に質疑もないやうでありますから、次は日本輿論調査研究所理事石田百寿君より御発言を願ひます。

○石田公述人 私は純然たる民間の第三者の立場から、この問題について意見を申し述べたいと思うのでございませう。

私は冒頭において、国会は少くともこの人事院の一万三千八百円の勧告案通りに修正をなさつて、年内中に公務員の手元に入るように、政府において特別な御配慮を願いたいという意見をこれから申し上げたいと思ふのです。

その政府原案の一万二千八百円と三割増の差額はわずかに百億という数字であります。二十七年の自然増収においても千億以上の予算の剰余があるといふことになつておるのでありますから、百億円を増すといふことについて財源上においては少くとも何らさしつかえないと私は信じております。ただ国家公務員の給与を上げますと、地方公務員にも及ぼす、会社、銀行に及ぼす、一般会社の民間の労働賃金にも及ぼす、それがために物価の高騰を来すといふような考慮が多少払われなければならぬのでありまして、現在の国家公務員の給与といふものは、実際にこれ以上は足りないのです。戦前の物価平均上昇率といふものは、商工会議所の調査したところによると二百六十倍に上つておる。現在の公務員の給与はどうかといふと、七十倍しか上つていないのです。百九十倍不足なんです。百円の月給をとつた者は二万六千円にしなければなりません。戦前においては年々と益々暮れは五箇月、六箇月ぐらゐの年末賞与等のものがありまして、平生の不足額を補つておつたけれども、それも今日において

はわずかに半月分のボーナスをとるために、赤い旗を立ててえらい騒ぎをやり、座り込み戦術をやらなければとれないといふ状況にあるのです。彼らの實際生活はどういうふうな困つておるかといふことを、われわれは民間の第三者として、何ら係累のない立場から見ますと、私は渋谷の小学校のPTAの会の役員をやつて世話をしておりますが、最近六十人の一つのクラスのうちで、学校の給食費を持つて来られない児童がたゞさん出て来た。最低の困る者は民政委員の方で世話しておりますが、中堅階級——私方の小学校といふと、桜ヶ丘にありまして、中流以上の家庭が多いのであります。その家庭の学童の中に毎月持つて来る三百五十円の給食費と、それからPTAの会費六百円を持つて来られない生徒が続々増加しておる。その家庭はいかなる家庭であるかといふことを調査しましたところが、多くは国家公務員もしくは地方公務員の家庭の人なんです。その家庭の人たちの話を聞くと、現在月に二回月給はもらつていますが、月給日の二、三日前になつたならば、タバコ買つてもなければ、子供に十円の小づかいをやることもできないほどからつづになつてしまふ、そういう状況である。そこでやむを得ずPTAでは、集まつた金の中から持つて来れない人に立てかえて、その給食費を払つております。こういう状況であります。それからある役所の十級三級三号俸、十四級をとつて居る局長以上の、官吏として大臣に次ぐ最高の俸給をとつて居る私の友人があるのですが、この間ちよつと月給袋を見てくれと出されたのを私は見たのですが、

中に十二円何ぼしか入つていない、こういう人があります。それからもう一人の人は、二十八円しか入つていない、これはどういふわけかといふと、今まで年末調整で税金を引かないようにして会計からもらつていた。ところが今度は国税庁がやましましたために、年末調整で引かれた。十月、十一月、十二月は十四か二十円の月給でもつて、家族何人か養つて行かなければならぬ、正月のちよつとつけないといふ、これが局長級の人です。世間ではりつぱな役所におつて、りつぱな自動車を送り迎えされて、ちよつと内容はいいやうであります。こういう状態です。ある者はオーパーを売つて金をつくる、ある人は妻君の里に電報を打つて金を借りる、妻君の羽織をまげた、帯を売つたといふ人がある、こういう、状態である。それで能率をあげろ、悪いことをするな、官紀の肅正をせよといつても、これは無理なんです。完全な榮養を国家がとらしてあげて、そして後に能率をあげよ、官紀の肅正をしよ、悪いことをしてはならぬぞといふのならばいいのである。腹を減らして、榮養不良にしておいて、与えるものを与えずしておいて、悪いことをするな、能率をあげろといふことは、手を縛り、足を縛つてかけろといふことと同じことなんです。国家の役人として国家がお願いしておる以上は、生活にたえるだけのものを与えることが当然だ。ゆえに私は人事院の勧告案通りに修正して、これを本年度内に大蔵省から公務員の手元にまわすようにしていただきたい、こういう意見を述べます。

もう一つはこれをかりに三千円増しても、ガスが上り、水道が上り、電気が上り、交通費が上つたならば、プラスマイナスで何にもならぬ。公務員の手元一つも残らぬ、それはどうするかといふと、増税をしたのでは同じことを繰返すにすぎない、そこで公務員といふものに對して、国家が完全なる給与を与えて、その上に税金で公務員を養つてやる、出す方を減らす、こゝういふことが諸物価に影響を及ぼさないで、官吏の収入のバランスをとる上において、きわめていいことだと信じます。国家公務員だけ税金を半分にするのはけしからんやないかといふかもしれない。しかしこれは国家が完全なる税金を払うだけの給与を与えておかない、とつてまた与えたと同じことなんだから、とらない方がいいのです。その財政の欠陥は五百億になるか三百億になりますが、まだそれは計算をしておりませんけれども、二千億の自然増収があり、一千億の減税をするの大蔵省が言つておる時代において、官吏の所得の源泉課税を半額に減らしてやる、一万円の人ならば五千円ぐらゐに減らしてやる、こゝういふことも一面においてやる必要がある存在しますので、参考意見に申し述べます。そのほか、官吏は税金のほかに共済会とか、健康保険その他いろいろなものも引かれます。月給袋から引かれるものが七種類もある。こゝういふことを考えますれば、国家公務員の体面、国家公務員として最低の生活を保持する上において、これはどうしても上げてやらなければならぬ。これは議論の余地がないといふことであります。財政上人事

院の勧告をのむだけの余裕がないといふことは断じてないといふ私は信じておる。この点において、私はさらに一歩進めて公務員という資格において現職にある国家公務員、但し認承官を除いた国家公務員に對して、五割の天引き増収をしてやる。その歳入の欠陥は自然増収によつてまかなつて行つて十分やれると私は確信しております。なお、官紀肅正、綱紀肅正、悪いことをするなといひますが、腹が減つて今夜子供が食ふ配給米をどうしてとらうかといふことを考へておるときに、札たばを持つて来て、どうかこゝういふことを認可してくれとか、許してくれとか心を誘惑されることは、榮養素が完全でないために起る、犯罪の原因はこゝにあると思ふ。でありますから、肺結核の菌でも、榮養素が十分であつて、抵抗力が十分であれば、肺結核はうつらない。うつても抵抗力によつてその勢力を弱める力を持つております。でありますから、公務員の官紀肅正、公務員の能率を増進する。この点においては、その最も基本となるものは、国家公務員の榮養素を完全にしてやるということに歸する。この意味におきまして、私は官紀肅正の方面、綱紀肅正の方面から、能率増進の上から、この点を強調する次第であります。現在一等理想的な俸給制度はあのスライド・システム制で、アメリカのゼネラル・モーターといふような会社ではこれをやつておりますが、物価指数によつて俸給を一定の限度に原則をきめておいて、物価が上れば上げる、下れば下げると、こゝういふスライド制は非常に理想的でいいと思ひますが、こ

れを今にわかに日本の官庁の公務員にやるといふことは、これはなかく困難だと思ふが、理想論としてはこれが一番理想的だと思ふ物価が上げば上げる、下れば下げる。物価指数によつて俸給を上げたり下げたりする。こういう原則を定めておくということが、非常に理想的なことである。しかし今にわかに二十七年の予算補正、二十八年年度の経常予算においてそうせよと申しまして、なか／＼それはできません。しかしながら人事院の勧告の三割増加といふことは、やる意思があれば必ずできるのでありますから、国会の皆さんにおいては、どうかこの案をできるだけ修正して、大蔵省にこの三割増加の、少くとも人事院勧告案に対してやつていただきたいと思ひます。これを国民の一人としてわれ／＼は希望する次第であります。但しこの改正規則中において、先ほどからも幾多の人によつて立論されましたが、私もちよつとけさ記事を見たのですが、九級俸以下の者には非常に上昇率が薄い。九級俸以上の者は非常に厚くなつておる。このでこぼこを直してもらいたいの。なるほど課長、局長といふものは予算会議で徹夜で仕事をしても、徹夜手当といふものは出せないといふことにこの規則でもなつておりますが、これは適当に時間外手当を出すのが相当である。給料は給料として、五級俸でも、六級俸でも、十三級俸でも、十五級俸でも、一定の率をもつて進むことが公平である。勤務手当として局長以上、課長以上に出すことは徹夜した場合にはさしつかえないと私は信ずる。これは是正してもらいたい。

それからいま一つ、私が公務員のこととで申し上げたいのは、法務省などという憲法の基本本元であるところが、はなはだいま／＼しいことをやつておる。法務省の局長とか課長とかいふものは一般職である。ところがたゞ／＼検事の人を連れて来て、検事兼何々局長、何々課長、何々主任としておる。そうして高い方の検事の方の月給で払つておる。そうすると一般職の課長と、特別職の検事の課長では、同じ仕事をしておりながら、片方に二割増しの特別職の検事の月給をもらつて、片方は行政官で普通の月給をもらつておる。こういうことでは役所の中が円満に行かないし、またこれは不公平きわまる。検事の職にあるから特別職の俸給を払う。しかるに検事の職分にあらずる資格を持つておるけれども、法務省の一般行政官、局長とか課長とかいふものは、みな検事兼何々局長、何々課長となつておる。そうして高い方の検事の月給を払つておる。全部がそれなら照つておるかも知れぬが、法務省の検事の資格のないものは二割減の一般職の月給をもらつておる。こういうでこぼこがあるのです。こういう点は大いに人事院並びに国会が監視を厳重にして是正する必要があると思ひます。これは法務省だけに見たのでありますが、公務員が三日間どこ／＼に出張して調査して来いといつて、調査に行かないで自宅におつて四日間出張旅費をとつたら詐欺にひとしい。検事の職を行わざるものが検事の俸給をとるといふことは、社会文教上はなほだけしからぬ問題である。こういうでこぼこを是正し、九級俸以上に厚く、九級俸以下に薄いこの法令の改正のごときものの内

容に向つて、十分なる検討を是正をしていただくことを希望しまして私の意見を終ります。

○丹羽委員長代理 石田君の御発言は終りました。質問のある方は許可をいいたします。

○愛田委員 今、公務員の給与の改訂に対して非常に御支援のあるお言葉があつたのですが、輿論調査研究所の責任者でいらつしやる石田さんとして、このベイス・アップは輿論としてもこれを支持するものであるという結論をお持ちになつたのでございますか。

○石田公述人 お答え申します。私のところの輿論研究は、先月あたりでございまして、特殊な東京都の二千人ばかりを対象として調査したのであります。それは公務員を除いた調査です。四八％は増額をむを得ざるものであるという回答でございます。さう御承知を願ひます。

○愛田委員 輿論の動向ということのは、われ／＼政治家の最も考慮に入れなければならぬ問題で、きよりのあなただの御発言は、輿論調査をする研究所の責任者として、まことに貴重な御意見だと思つております。特に中間以下の給与の人たちの昇給率を高める問題とか、あるいはベイス・アップ率を高める問題とかいふ点に特に重点を置き、それからもう一つ、高給職員におきまして、その品位を保持するため生活の擁護する給与が必要であるといふ今の問題で、十、十一、十二級で、年末調整で十二円ぐらいいしからぬわなないで、三箇月も食べなければならぬといふのがあつたというお話でございまして、それではとうてい局長の体面は保てないのですが、そういうのはどちらの省にその実例があつたのか、これは重大問題だと思ひます。十二円で一箇月食ふといふことは事実不可能であります。この点は、どこかの何があつたのか、実例を聞かしていただきたい。

○石田公述人 これは名前を申し上げてはまことにお気の毒ですが、実際あつたことです。これは実は人事院なんです。それは会計課で俸給から毎月引かなかつたものですから、国税庁からやましく言われて、年末調整で十一、十二、一月と引かれたので、十二円だとか、二十円だとかいふことに、高給者の次官級の人になつた例があるのです。それは直接私が聞いたり、月給袋を見たので、事実間違ひありません。

○愛田委員 それは最近ですか。

○石田公述人 去年です。

○丹羽委員長代理 他に御質疑はありますか。別に質疑もないようでありますから、次は中央氣象台職員組合副執行委員長杉浦次郎君に御発言を願ひます。

○杉浦公述人 私はこの席でいろいろ申し上げたいと思つて参つたのであります。今まで各公述人の方々によつてほとんど全部言ひ尽されておりますので、私はこまかい数字につきましては、若干意見を述べさせていただきます。思ひます。非常にこまかい事柄でありますので、恐縮なものであります。聞き苦しい点をあらかじめ御了承願ひておきます。

問題はわれ／＼国家公務員が現在与えられてゐる給与ないしは将来与えられるであろうところの給与と、いわゆる

標準生計費との関係が、どういふふうになつてゐるかということであり、お手元に配付いたしましたこの「給与と標準生計費との関係中央氣象台職員組合」と書きましたグラフについて御説明いたしたいと思ひます。

この横軸にとつてありますのは職務の級でございます。職務の級は御承知のように一級から十五級までございまして、ここでは紙面の関係上二級から十一級までについて表わしてございまして、一級及び十二級以上のものは数が少いので省略いたしました。一番下の方に級別平均扶養家族数というカーブがございまして、これは昭和二十四年九月の国家公務員給与実態調査の結果からとつたものでございまして、若干日にちがたつておりますので、現在ではこれより多少違つてゐるかと思ひますが、けれども、新しい資料を入手することができませんのでした。この資料を用いてあります。つまり四級の職員平均の扶養家族数は大体〇・六七である。それから五級の職員の平均の扶養家族数は一・五四である。つまり平均いたしまして、四級から五級の間で扶養家族が一人となる。大体において結婚をする。

〔丹羽委員長代理退席、植木委員長代理着席〕

それから五級と六級の間で扶養家族が二人になる。大体において子供が一人でさけるというわけでありまして、大体八級以上はほとんど平均の扶養家族数といふものがかわつておりません。これは平均して大体三人であります。これはずつと上の方へ行きますと、大体かわらないわけでありまして、私はこの扶養家族数をもとにいたしまして、級別平

均標準生計費というものを考えてみたのであります。これはことしの八月に人事院から出された給与ベースに関する報告の中に、人事院がつくり出した資料がございまして、それは本年五月における各世帯別の標準生計費、一人世帯、二人世帯、三人世帯、四人世帯、五人世帯のそれぞれにつきまして東京における標準生計費、それから勤務地手当がないときの標準生計費というものが、人事院の資料に載っております。ここに書きましたのは、その一番上に級別平均標準生計費というものが書いてございまして、これは本年五月における勤務地手当のない場合の税込みの生計費であります。これはたとえば五級の平均が、扶養家族数の平均が一・五四人だといふと、世帯人員は本人を入れて二・五四人ということになります。でありますから二人世帯の場合の標準生計費と、それから三人の場合の標準生計費がわかつておりますから、それからカーブを引きまして、その場合の標準生計費というものを出すことができるわけであります。一番上に書いてあるカーブがその通りであります。大体二級のところで標準生計費が五千円をちよつと上まわつてゐる。それから五級のところで一万円をちよつと出ている。それで八級以上は標準生計費というものが大体一定であります。一万三千五百円というふうな数字になつております。これは八級以上は扶養家族数が平均して一定でありますから、従いまして人事院のいう標準生計費というものは一定になつてゐるというわけでありまして、その下に書きましたのはこれから扶養手当を差引いたものであります。扶養手

当も一人の場合は幾ら、二人の場合は幾らと定まつておりますから、その扶養家族数が一・五四人の場合は幾ら、二・五五人の場合は幾らということは計算できますから、それを差引きしたものが、その下に書いてあるカーブであります。左の方では標準生計費とほとんど一致してありますが、右の方へ行きますと当然さがりまして八級以上の職員につきましては、標準生計費から扶養手当を引きしたものを平均したとして一万一千六百円というふうな数字になつております。それでこの標準生計費から扶養手当を引いたものが、本人の本俸額と一致した場合にはその本人にとりまして、収入と支出がバランスしているわけでありまして、もしも標準生計費から扶養手当を引いたものが本俸より高ければ、それだけ新たに生計費に赤字が生ずるということになるわけでありまして、その下に書きましたのが各級の、中央の号俸の本俸額であります。すなわちたとえば二級につきましては二級の四号、五級につきましては五級の五号、六級につきましては六級の六号というふうな、まん中の号俸の本俸額をそこに並べて書いてございまして、一番下にありますのが現行の本俸の額であります。それからその上にありますのが、今回の法律案によりまして本俸額であります。

それから一番上に点線で引きましたものが、人事院報告によりましてところの本俸額であります。これで見てもおわかりになりますように、そこに斜めの線をひつづつてございまして、その範囲は政府案が施行された場合の赤字であります。これでごらんになり

ますように現行の本俸額におきましては、九級以上の職員は一応標準生計費を上まわる給与をもらつてゐる。しかしながら八級以下の職員は、すべて人事院が計算した標準生計費を下まわる給与しか与へられておらないのであります。これが人事院報告が完全に実施された場合には、七級のところまでどうやら赤字が解消するのであります。六級、五級、それから四級のところでは人事院の報告が完全に実施されたといつても、そのように赤字があるものであります。このことは人事院報告に対するわれわれの非常に大きな不満であります。ほかのことはともかくといたしまして、このことは人事院報告の大きな盲点である、私はこのように考えるのであります。政府案の場合にはそこに書いてありますように七級以下が赤字になつております。四級では千四百四十円、五級では二千四百八十円、六級では千六百五十円、七級では八百七十円というふうな赤字が明らかにあるのであります。ただいま申し上げた数字は、勤務地手当のつかない場合の話でありますから、これがたとえば東京でありますならば、五級の五号の場合は月三千百円の赤字といふことになるのであります。それではこの赤字になつてゐる四級ないし七級の職員は、どういふ職員であるかと申しますと、平均年齢を申し上げますと、四級が三十三才、五級が二十九才、六級が三十三才、七級が四十才、二十五才から四十才にわたる範囲の平均年齢の職員であります。それでこれらの級の者が、全体の職員の中に占める割合はどのくらいかと申しますと、五級が一番多いのであります。全体の約

二〇%、それから四級と六級が約一八%、七級が約一二%でありまして、四級から七級合せたものが大体七〇%になつております。今度の政府案が実施されたといつたしまして、国家公務員の七〇%は明らかに標準生計費に満たない給与しか与へられないのであります。このことは非常に大きな問題であると思ひますので、議員各位の適切な御配慮をお願いしたいと思つております。極端な言い方を申しますならば、もし予算の関係があるというのでありますならば、現行の給与におきまして九級以上は一応標準生計費以上の給与をもらつてゐるのでありますから、九級以上の職員をベース・アップする予算があるならば、それをこの四級から七級のところにまわしていただきたい。特にこの一番赤字の多い五級と六級のところにまわしていただきたい。これを私は声を大にして繰返し繰返し皆様に訴へたいと思つております。公務員の七〇%がこのような赤字生活のままでいられるということとは、そのような状態で公務の民主的かつ能率的な運営を保障することは、はなはだ困難であるといわざるを得ないのであります。どうかこの点につきまして皆様の深甚なる御考慮をお願いしたいと思ひます。陳述を終ります。

○植木委員長代理 杉浦君の発言は終りました。御質疑のある方はありますんか。——それでは、次に全基準労働組合東京支部執行委員長田中君の御発言を願ひます。

○田中公述人 全基準東京の執行委員長を勤めております田中でございませう。

私は東京労働基準局に勤務しております職員でございまして、御承知の通りに、労働基準局と申します役所は、労働者の健康とその福祉を基本的には目的としてゐる役所でありまして、にもかかりませう、この役所の中に使われてゐる職員は、はたしてどのような労働状況であるか。まず率直に実情を出して皆さんに訴へたいと思つております。先日私のところへ健康診断を行いました。その結果約八%の健康を注意者が出ております。これは毎年出ます。このような状態でもって労働基準行政そのものが、その他の予算の不足、定員の不足、またあとできたいわゆるアプレの官庁であるといふような理由のもとに、現在まづたく骨抜きにされた形になつております。特にその条文にありますところの最低賃金保障の条文が骨抜きにされてゐる今日、労働基準行政は監督行政から、宣伝、啓蒙の行政あるいは指導の行政といつたふうな本質的な変化を見せております。これらの中でこの行政を運営してゐるわれわれ職員はどのように考へてゐるか。まずいろいろ原因はともかくおいて、われわれ職員の最低の生活が保障されないからこそ、このような情勢になつてゐるのだ。まづわれわれの最低生活を保障し、そうして労働基準行政を円滑に運営して新しい楽しい日本をつくり上げよう、これがわれわれ職員の要望であります。

われわれ全基準労働組合も一昨年来最低賃金の要求に邁進して闘つて参りました。にもかかりませう、今回人事院が報告しました給与法案なるものは、およそわれわれの要求をまつた

く無視したわれ／＼を侮蔑した法案であるばかりか、さらにそれと本質的には全然相違がないところの政府案にしましても、われ／＼の最低生活を保障するどころか、かえつて下級職員をいじめつける給与体系をもたらし、このようにわれ／＼全基亜労働組合の職員は考えているわけです。従いましてわれ／＼は今回政府が出しました政府案である給与法案に対しましては全面的に反対であります。

論的にいろいろな角度から官庁労働組合同士の諸合の諸合から申されましたが、私は私共の勤めております東京労働基準局の実態の中から二、三皆さんにお訴えしたいと考えてるわけです。

まず第一に、最低一級一号は四千四百円の給料であります。一体この給料で食えるか食えないか。この点もすでに言われましたが、ひとつ委員会の皆さんにおかれましては、これをよくさらにもう一度考えていただきたい。この中で食費を約二千五百円と見て、一人一日大体八十円。コツペパンを二つづつたべて、もう一日足りないわけです。主食だけで足りないわけです。副食どころかパンをかじるだけでも足りないような賃金、これで一体われ／＼が働いて行けるか。これは言葉ではななかくて、もう一度皆さんが実感でこれをかみしめていただきたいと思う。しかもし現状は、東京労働基準局にもそのような職員がたくさんおります。私は一応女房を持つておりますから熱いものをたべることがができる。しかしながら見ていると、若い職員は水を飲みながらコツペパンをかじっている。私はこれをを見て何とかしたいが、個人の力で

〔植木委員長代理退席、委員長着席〕

は、今度の政府案における上の者と下の者の差があまりにあり過ぎるといふ点。大体計算してみますと十五倍になつております。これは一体何のためか。私たちは解釈に非常に迷うものであります。世界のドルの約半分を持つていふと言われておりますアメリカにおいて——アメリカの労働者はわれわれから見れば、いわゆるブルジョア労働者と言われております。世界の労働者の中で最も裕福な労働者である。労働貴族と言われております。これらが私たちの資料によりますと、一番下のやつてんでんのニコソンの人と、ずつと上の局長級と、差があつても九倍しかないわけですが。このような実情がアメリカにもあるにもかからず、いろいろな経済的困難に打ちかつて、われわれは何とかして日本をつくり上げて、真実の独立をもたらしたい、このような困難な日本において、一体一と十五倍の給手はどこから持つて来たのか。これはわれ／＼りくつでなしに、はなだもつてけしからぬと考へるものであります。官庁における行政事務は非常に複雑です。それでいろいろな業務があります。しかしながら官庁にはいわゆる企画職とか何とか言ひましても、それはこの国会でやられるような、非常に膨大なものを計画立案するような仕事はなくて、やはり世の中が

だん／＼進歩して来るにつれて分業化されると同じように、官庁の仕事も細分化されております。そこではあまり労働の差というものはありません。むしろおえら方は判を押しているだけだというふうに考えられるわけです。このような情勢の中で、一体そのようなひどい較差を持たせたのは何のためか、これは私たちがいろいろ考えた結果、やがてしかれるであろう職階性の賃金の裏づけでもあると考えられる、またそのような賃金の体系によつて、下級の職員を圧迫する材料にもなるのではないか、いわば官庁ファッショ化の第一歩ではないか、われ／＼はこのような懸念を抱くものであります。

第三点は、今まで再三にわたつて言われまして申だるみの問題であります。この点については、さつき特に気象台の組合の方から説明がありましたたから、詳しいことは申し上げませんが、三、四、五、六、七級の人、これは實際官庁の仕事の中核体であります。そうして一生懸命やつておる。この人たちが動かなければ、官庁の仕事は全然円滑に運営されないわけであります。このような人に対しての考慮が、全然政府案には払われておらない。私のところの実情を申し上げますれば、大体このような人は、すでに妻帯者です。あるいは妻をもらいたくても、金がないで結婚できないという人がたくさんあります。このような人に対して、こゝろ言う失礼ではありませんが、青春を終られて、一応そのような問題から解放された委員会の委員諸公におかれまして、特に結婚しようにも金がないといふような人、とにかく一応人間として、結婚だけでもさしてやるだけの給

料を考へてやるということを、特に御考慮願ひたいと思います。私のところでは、給料が安いから、共済組合から金を借りるわけでありませう。平均しますと、大体一人当り毎月五百円くらい借りております。この借金をする人の一番多いのは三、四、五、六、七級です。もちろん下も苦しい、上も苦しいだろうが、いかに中堅層が低賃金で困つておるかということを、如実に現わしておるものと私は考へます。

さらに勤勉手当の問題に入ります。が、われ／＼全基準労働組合は、この勤勉手当の制度にまつ正面から反対しております。何となれば、生活給が確立されていない場合の勤勉手当というものはいくらに職員間の競争をあまり、かつ、職制の権力を強化し、労務管理上ゆゆしき問題を来すのではないかと考えるのです。私たちは一応労働者を扱う仕事をしておりますが、民間の中にもこのような形の賃金体系があります。絶対量はかわらない。これを労働者同士が奪い合うわけです。その奪い合う点数はだれがつけるかというと、指揮するおえらい方がつけるわけですから、これがいわゆる昔の紡績女工を方句を言わせずに働かせようとしたところの明治、大正の紡績賃金のやり方であつたということを私は思い出すわけです。この点はひとつ、官庁における年末手当というものは、いわゆる普通のボーナスではなくて、生活補給金、赤字補填であるという点を、もう一度御考慮願つて、平均一律に、われわれの要求するところの二箇月分を支給されるように立法化していただきたいと切に訴えるわけです。

以上の様な理由から、私たちは今度の政府案、本質的に人事院観告と寸分かわらないところの政府案に對して、絶対反對いたします。そして私たちはとにかく食えるだけの賃金、最低九千九百七十円の賃金を支給されるよう、また年末手当二箇月、赤字補填二箇月分をただちに支給されるよう強く要望するものであります。これで私の話を終ります。

○有田委員長 田中君の御発言は終りましたが、質疑があれば許可いたします。

○館委員 何も私申し上げるようなことはございませんが、国会議員としての任務でありますから、これから十分に皆さんたちのお話を考慮して善処しなければならぬ立場にあるのでありますから、いまさら私が苦しい、ひどくい目にあつておるといふことを言うのではありませんが、せつつかかく政府機関として人事院があるのであります。その人事院の提出した案そのものに対する、人事院勧告案の施行を受ける立場にある人たちの公述が、きよう大部分を占めたのであります。その人たちは、きわめて人事院案そのものについて納得が行つておらない。それについて全面的な批判なり、不平なりを並べていらつしやるのであります。また慶応大学の教授藤林敏三さんにいたしましたも、今井一男さんにいたしましたし、しばしばいろいろな側面的機関の権威をどうするかという問題について訴えていらつしやる。これを総合してこれから聞いておりますと、まったくそういう機関がありながら、このペースの問題が、ほとんど生のままここに再提出されておるといふ形な

院のそういうったような意向を聞きたいのだ、そういうようなことから、あそこに行つて、總裁の歸りを待つ、面会を求める、こういう形であそこにするわり込んでおつた。結局これは最後は管理局長の依頼によりましてか、麹町の警察が来て、多くのけが人を出してこれらの方がついにほりり出されていく。その間にしばしば滝本給与局長とわれわれの賃金専門委員の方とは、われわれが要求しておりますところの九千九百七十円につきましては、ほんとと人々に話し合つておるのです。これは人事院がどういふ勧告をするか、内容は全然わからなかつたのでありますけれども、われわれが人事院のいわゆるマークツト・バスケット方式によるところの算定によつて出されたものが、九千九百七十円になるのだ。これは決して誤つた数字ではない。それは科学的な資料と合理的な算定方式によつて出されておる。その理由に滝本給与局長にはしばしば言つておる。おそらく給与局長は、これを肯定されておるのだと思ひます。肯定されておるが、なおかつあのような、ふたをあげてみれば、われわれが全然予期しなかつたような、まるきり納得のできないところの数字を出されておる。これでは人事院というものは一体どういふものか、その性格を疑わざるを得ない。しかもその人事院の勧告すらも、政府においてはのんでいない。従来しばしばそうなんです。のんでものまなくとも、人事院の勧告そのものがわれわれに納得ができない。ただいま御質問がございましたように、私どもとしましては、人事院が勧告をする意思がない

といわれておる四月、五月ごろから、再勧告の要請をしておる。そうしてはいよいよ勧告の意思を明らかにした六月、七月に入りましては、しばしばわれわれのつくりましたところの最低賃金制というものの案を示しておる。その間の折衝はしばしば繰返されておる。最後にはすり込みまでやつておる。そうして人が入まで出してはうり出されておる、こういう状態でありました。これが人事院に対する、今度の人事院が勧告をするまでの官公労のつた態度でございます。それで詳しい数字につきましては、今申しましたように、これは浅井総裁あるいは入江人事官、あるいは給与局長、それらの方々も非常によくわかつておるはずなんです。ところがわれわれの意向というものは、一向に取入れられていない。またわれわれからそういう意向を聞くこともしていない。先ほど委員の方からの発言でありましたか、公述人からの言でありましたか、人事院はやはり一般の組合、あるいは官庁の公務員、そういうものからの意見、そういうふうな多数の意見、下部の意見を十分取入れるべきであるということを言われました。私たちもまさにその通りだと思えます。公務員の実態というものの基礎に立たないで、何の給与が決定できるか。結局実態をよくわかつておるのか、われわれ下級職員だけではありません。その人たちがほんとうに自分たちの生活の苦しさをよく知つておる。その人の素朴な、真剣な声を人事院が受取ろうとしなかつたというところは、これははつきり言えると思う。そういう事態の中から、今まで申しましたように、しばしば折衝をし、あるいは追ひ

込みもし、あるいは説明もして、十分納得が行つて、おるものというふうな状態の中から、これが出されておる。そこに私たちは人事院に対するところの、非常に全面的な不満がある。こういう状態でございます。大体以上申し上げまして、なおわかりにならないければ、さらに詳しく申し上げる用意がございます。

○館委員長 ちよつと私もそういうことを聞いたのですが、その結果十二、三人も警視庁に監禁された。そのために国会議員二、三人がもらい下げに行つて、これを出して来たというふうなことで、これを出して来たというふうなことで、これをめぐってあります。そういうことでは、国会議員に迷惑をかけてはいけないと私は考えるのであります。不始末な話だ。そこで、公務員は団体交渉権というものが手えられておらない、手えられておらないから、人事院がそういう態度をとつたのかもしませんが、しかし民主主義政治というものは、少くとも私は説得の政治でなければだかと思ふ。よく説明して納得するものが政治のあり方ではないかと思ふ。そういうことを平生から考えておつたのですが、きょうはいみじくも今井さんが勧告をさせたやうなやり方で人事院が勧告を出されておるのではないやうな感じが概念的に持つという説明をされておる。この点について私たちは人事院は、団体交渉権は公務員法にはないのだけれどもという考え方で、そういうやり方をやられたとは思いませんけれども、少くとも人事院もまた労働行政の一端に携はる重要な役目を持つておるものである、それがそういう形において一つも納得せしめ得られないうたに、なまのままだこへ提出された

というところは、国家機関の存在がありながら、実に残念なことだと思はざるを得ないのであります。またこういうことについては、人事院としての言い分もあろうかと思ひますが、この辺についてはまた次の別の機会で詳しくお聞きしたいと思ふ。団体交渉権がないのだから、私たちは私たちがやるのだという態度であつたのではないだらうかと思ひますけれども、今の公述人の陳述を聞いておきますと、そういうことである。今度のベリス・アップの闘争が熾烈に盛り上つておりますが、一を惜しんで百を知らない政策を政府はとつておる……。

○有田委員長 館委員長に申し上げます。公職会でありまして、どうぞ公述人に対する御質問をお願いします。

○館委員長 そういうことで、今の陳述を納得しておきたいと思ひます。

○有田委員長 他に御質疑はございませんか。――受田新吉君。

○受田委員 天野さんでも杉浦さんでもどなたからでもけっこうですが、きょういろいろ御説明になつた事柄の中で、特殊の任務を持つた方々の手当てであります。たとえば給与改訂要綱の中にあります超過勤務手当、日宿直の手当てという手当ては、皆さん方の官庁職員の中の特殊な任務を持つた者には、これをどういふふうに取扱つたらいいかという特別措置を必要とするものではないか。たとえば杉浦さんの場合であつたならば、中央気象台の職員で、気象観測上特に勤務が常時なされるやうな場合があつて、日宿直で都合が悪くて、勤務の継続と見るべきやうな場合とか、そのほかいろいろな場合があるだらうと思ひます。きのうも

お話があつた病院の職員、お医者さんの勤務のごときは日宿直勤務としてよりは、勤務の継続と見る方がよいといふやうな場合があるのですが、こういうやうな一般的な勤務の場合でなく、特別な勤務の問題について、官庁にそれ／＼のお立場からの要望はないか。これらも小さな問題であつて、実はそのところを得せしめる給与を手えるといふ点で、われ／＼は重要な参考にしたのですが、この点で特殊な手当てについての御要望を聞いておきたいのであります。

○杉浦公述人 実は準備が不足でございまして、ただいま御質問の点につきまして、御返事をいたすことができないのであります。ただこのやうな点はわかつておられますので、お考えをおき願ひたいと思ひます。気象台におきましては、現在勤務の級におきまして給与の頭打ちというのがございます。昇給ができないために、昇給が定期になつても上れない、そういうものは、たとえば六級なら六級の特というやうな名前では呼ばれておるのでありますが、人事院の方ではわく外者という言葉を使つておるやうであります。これは官庁どこにでもあることであります。先

日人事院で聞いたところでは、官庁の平均が大体一〇％くらいではないかと、いふことを申しておつたのであります。が、気象台におきましては、約五千人の定員の中で千人以上、二〇％のわく外者があるのです。こういうことは気象台の職員が、その構成上一般俸給表を適用されている点について不合理な点があるのであつて、特別な俸給表を適用してもらふ必要があるじやないかというふうに考えております。以

前気象台の職員に対して若干の調整号俸というものが適用されていたのであります。それが一昨年でございまして、か廃止になつたのであります。この点につきましては実は詳しい調査をしておりませんので、それ以上のことは申し上げられませんが、そういう点につきましてはなお研究いたしまして、あらためて種々お願いに上りたいと思つております。

○有田委員長 別に御質疑もないやうでありますから、これにて本日御出席の公述人全部の方の御発言は終りました。

公述人各位におかれましては、御多忙中にもかかわらず御出席くださり、長時間にわたり種々貴重な御意見を述べたことを、本委員会といたしましては法案審査にたいへん参考となりまして、委員より厚く御礼を申し上げます。これにて公職会を終ります。

次回の委員会は公報をもつて御通知いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後四時十七分散会