

第十九回 参議院 人事委員会 會議録 第十一号

昭和二十九年五月十一日(火曜日)午前十一時九分開会

委員の異動
五月八日委員北村一男君辞任につき、その補欠として松本昇君を議長において指名した。

出席者は左の通り。

委員長 松浦 清一君
理事 宮田 重文君
千葉 信君

委員

後藤 文夫君
溝口 三郎君
湯山 勇君

國務大臣

加藤 鐵五郎君

政府委員

総理事務官 田上 辰雄君
(内閣総理大臣官房参事官)

人事院事務局長 滝本 忠男君
局給与局長

事務局側

常任委員 熊登御堂定君
会専門員

本日の會議に付した事件

○連合委員会開会の件
○国の經營する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法案(内閣送付)

○委員長(松浦清一君) それでは、これから委員会を開会いたします。

第二部 人事委員会會議録第十一号

昭和二十九年五月十一日【参議院】

先般、労働委員会から、国の經營する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法案につきまして、合同審査の申入れを受けまして、前回の委員会では、合同審査を行うべき日取等につきましては労働委員長と打合せの上これを決定するように、私にお任せを願つておつたわけですが、本日、労働委員長と打ち合せの結果、次回木曜日に合同審査を行うことに決定をいたしましたから、御了承を願ひたいと存じます。

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○政府委員(田上辰雄君) 法的な根拠を以てし、第四條に「主務大臣が給与準則を定める」となつており

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 大臣に端的にお尋ね申上げたと思ひます。大臣が前回千葉委員の質問に對しまして、本法が制定された場合には、現業官庁に勤めておる一般職の公務員の給与はこれによつて

○湯山勇君 大臣に端的にお尋ね申上げたと思ひます。大臣が前回千葉委員の質問に對しまして、本法が制定された場合には、現業官庁に勤めておる一般職の公務員の給与はこれによつて

○湯山勇君 大臣に端的にお尋ね申上げたと思ひます。大臣が前回千葉委員の質問に對しまして、本法が制定された場合には、現業官庁に勤めておる一般職の公務員の給与はこれによつて

○湯山勇君 大臣に端的にお尋ね申上げたと思ひます。大臣が前回千葉委員の質問に對しまして、本法が制定された場合には、現業官庁に勤めておる一般職の公務員の給与はこれによつて

○湯山勇君 大臣に端的にお尋ね申上げたと思ひます。大臣が前回千葉委員の質問に對しまして、本法が制定された場合には、現業官庁に勤めておる一般職の公務員の給与はこれによつて

○湯山勇君 大臣に端的にお尋ね申上げたと思ひます。大臣が前回千葉委員の質問に對しまして、本法が制定された場合には、現業官庁に勤めておる一般職の公務員の給与はこれによつて

○湯山勇君 大臣に端的にお尋ね申上げたと思ひます。大臣が前回千葉委員の質問に對しまして、本法が制定された場合には、現業官庁に勤めておる一般職の公務員の給与はこれによつて

用で、そういう場合には、今おつしやつたように、必ずしも本法適用によつて適用される公務員が、有利に扱へるという保障はできないのではないかと申すのですが、この点もう一度伺ひたいと思ひます。

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

なで、そういう場合には、今おつしやつたように、必ずしも本法適用によつて適用される公務員が、有利に扱へるという保障はできないのではないかと申すのですが、この点もう一度伺ひたいと思ひます。

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

○湯山勇君 只今の大臣のお考えは、お考えとして、法的にこれによつてこ

給のほうは、公労法適用職員と給与法適用職員と同じになります。たゞ政令で定めるものを除くだけで、一部のもののだけが除かれるだけで、あとは給与の点においては二本建になるとかように思つております。

○湯山勇君 その点がどうも明確でないと思ひますが、法律の上では、今おつしやつた点が、これは本法適用者と公労法適用者が同じになるというこ

○湯山勇君 その点がどうも明確でないと思ひますが、法律の上では、今おつしやつた点が、これは本法適用者と公労法適用者が同じになるというこ

○湯山勇君 その点がどうも明確でないと思ひますが、法律の上では、今おつしやつた点が、これは本法適用者と公労法適用者が同じになるというこ

○湯山勇君 その点がどうも明確でないと思ひますが、法律の上では、今おつしやつた点が、これは本法適用者と公労法適用者が同じになるというこ

○湯山勇君 その点がどうも明確でないと思ひますが、法律の上では、今おつしやつた点が、これは本法適用者と公労法適用者が同じになるというこ

○湯山勇君 その点がどうも明確でないと思ひますが、法律の上では、今おつしやつた点が、これは本法適用者と公労法適用者が同じになるというこ

○湯山勇君 その点がどうも明確でないと思ひますが、法律の上では、今おつしやつた点が、これは本法適用者と公労法適用者が同じになるというこ

○湯山勇君 その点がどうも明確でないと思ひますが、法律の上では、今おつしやつた点が、これは本法適用者と公労法適用者が同じになるというこ

○湯山勇君 その点がどうも明確でないと思ひますが、法律の上では、今おつしやつた点が、これは本法適用者と公労法適用者が同じになるというこ

○湯山勇君 その点がどうも明確でないと思ひますが、法律の上では、今おつしやつた点が、これは本法適用者と公労法適用者が同じになるというこ

ございます。

第一は、第二条第二項の括弧内にある管理又は監督の地位にあるもののうち政令で定めるもの、これが第一種、

第二種は、今度救済されるべきいわゆる非適用職員の一回、

第三段として公労法適用の職員、この三つに分けられると思ふのであります。併し、給与の面につきましては、いわゆる管理、監督者が一般職の給与と同様な給与を受ける。

そのほかに、公労法適用の職員と、いわゆる非適用職員は、これは加藤大臣から御答弁がありました通り、給与につきましては一応一本だと考えられる。但し、過渡的な事情におきましては、その間の差違は生じ得るけれども、考え方としては、給与の面から見ますならば、これを同一に考えて行つていいのじやないか、こう考えるのであります。

○委員長(松浦清一君) ちよつと速記を止めて下さい。

○委員長(松浦清一君) 速記を始め

○湯山勇君 それでは只今の御説明によつて、建前としては二本建になる、過渡的には三本建の場合もあり得るといふお話ですけれども、私は逆じやないかと思ふのです。つまり大臣の御説明に對して、つまり国家公務員として給与準則の適用されるものと、そして本法による給与準則の適用されるものと、それから従来の例から申しますれば仲裁裁定によつてきたそのベースを賣うものと、結局三つができる。た

またそれが実施上、仲裁裁定によつて実施されたベースと、できた準則とが、この本法適用者は一致する場合ができて、それで二本建になるというので、それ自体の建前は、やはり今のうちに、人事院勧告に基くもの、それから本法による準則によるもの、それから更に仲裁裁定を基準としてできたもの、こう三つになるというのがこの法律の建前である、こう解釈するほうがむしろ妥当ではないかと思ふのです。が如何でしょうか。

○國務大臣(加藤鐵五郎君) 只今御質問の要点は、形式は三つに分れておりますが、支給の方面におきましては、二つに分れるということでありまして、

○湯山勇君 大臣に對しましては一応それだけにいたします。

○委員長(松浦清一君) ちよつと速記をとめて。

○委員長(松浦清一君) 速記を起して下さい。

○湯山勇君 では實際的な問題で若干お尋ねしたいと思ふのですが、主務大臣は政令の定むるところによつて給与準則の制定を委任することができることになつておりますが、これは大体どういふところへ委任するといふことが予想されるわけでございますか。

○政府委員(田上辰雄君) 主務大臣が給与準則を作りますのが原則でございますが、五現業の各事情によりましては、それ／＼下部機関の長がそれ／＼の機関を責任を以て管理をしておるわけであり、具体的に一つの工場なら工場を管理をしておりまして、その実情に應じた準則を決めて行かなければ

ならないという実情があるのでございませう。併しながら、それかと言つて、余り下のほうまで一々給与準則が別々なるものがあるというところは都合の生じるような結果にもなり得るので、主務大臣がそれ／＼地方の局長に委任をいたしまして、実情に應じた給与準則を決めて行く、殊にその点については、職務の關係、あとに出ます勤務時間、休憩、休日、休暇等の規定につきまして、余程その地方々々の事情が異なつておると思ひます。そういう点につきましては委任をむしろ必要とすると考えております。具体的に委任を誰にするかといふことは、五現業各企業の主務大臣におきまして決定をされるのでございませう。

○湯山勇君 どうも今の御説明はちよつと分りかねるのですが、勤務条件については又あとでお尋ねすることにいたしまして、特にこの給与準則の問題は、今のうちに各現業官庁の地方の局長に今一応やらせるといふようなお話ですけれども、果してそういうことで可能かどうか。或いは又この第五条との関連において、そういうことをしたところで、これは結局予算の關係がありまして、實際の問題としてはできないのじやないか。又、局ごとにてんてんばら／＼にそういうことをやつたのでは、これ又困つた問題になつて来る。もう少し今の点を明確にして頂きたいと思ひます。

○政府委員(田上辰雄君) 給与準則、勤務時間等に関する規定の制定者は主務大臣であります。が、委任をする場合にはおきましては、国有林野庁においては林野庁長官、印刷局におきましては印刷局長、造幣局におきましては造幣局長を予定いたしておることを申し上げておきます。

○湯山勇君 それでは次に、この文章の上から見ますと、予算と給与準則とはいずれが優先するか、こういうことが問題になると思ひますが、これについてはどういふふうにお考えになつておられますか。

○政府委員(田上辰雄君) 給与準則を制定する場合に、その内容として第三、四、五の点を考慮しなければならぬのであります。第一項の原則のほかに、この給与につきましては、一般職職員の給与の事情、民間事業の従業員との給与その他の事情を考慮しなければならぬ、これは現在特別会計法において同様な規定があるのであります。その内容につきましては何ら変わる所がないのであります。この給与準則を、予算を無視して決めるということは、一般財政の建前からは、これは当然制約を受けるのであります。それにつきましましては、ただ第五条の業績賞与の点につきましては、実績の如何によつて、能率をあげるのだとか、或いは経費の節約をしまして利益をあげた場合に、大蔵大臣の承認を受けて考慮される。当然一般給与準則を決める上におきましては、予算の制約を受けるなければならぬと存するのであります。

○湯山勇君 そういうふうな予算の範囲内で準則を作るといふことになれば、實際において例えば公労法適用者の仲裁裁定が実施された場合におきましても、結局、本法適用者はそれに伴つてのベース・アップといふことは不可能になつて来る。と申しますのは、前国会におきまして、仲裁裁定実施に

關して、これは大蔵大臣にも労働大臣にもい／＼お尋ねしたときに、結局、年度当初において、ベース・アップを見越して予算を組むといふことは、これは予算編成上あり得ない、つまり現員現給でもつて予算は組むものだ、従つて追加更正予算のない限り、例えば現業官庁において資金上は可能であつても予算上はできないといふのが現在の予算の立て方である、こういう説明をしておるのです。ですから、現にあの当時におきましても、三公社五現業の中で、例えばアルコール専売等におきましては、予備金の中で、大体予備費の追加がありました、千五百万円ほどの追加があつたわけですから、その半分ほど出せば、あの裁定は完全に実施できる状態にあつたにもかかわらず、やはりこれは今のうちに資金上はできても予算上はできないのだといふので、されなかつたような実例がありまして、こういうふうな、予算で拘束しておけば、仲裁裁定が実施された場合においても、なお且つ本法適用者は、準則が予算の範囲内で作らな

くちやならないといふことになつていゝ以上は、準則はできないわけですから、そういうことになると、この通りやつて行けば、實際問題としては不可能になるというところが考えられるのではないかと思ふのですが、この点は如何でしょう。

○政府委員(田上辰雄君) 公労法適用の職員と、今回いわゆる非適用職員として仲裁裁定されるものとのアンバランスを是正して行くといふ建前の特例法でありまして、度々申しますように、給与準則につきましても、過渡的な事情下における間とはかくといたしま

して、この給与準則が一化されるといふことを考へておるのであります。その場合に当然公労法適用職員の関係で団交によつて一定の条件が決定されますと、この給与準則によつて動いて行く。而もその給与準則はいわゆる非適用職員とされておりましたものにも当然及ぶのであります。予算の措置はその実情に基いてこれをできる限り実行して行かなければならぬのは申すまでもないのであります。この予算的措置の問題につきましては、一般の場合と同様に、必要があれば補正予算を取るか或いは予備費でこれを間に合せるといつた問題が次に起つて来るのであります。政府といひましたのは、このアンバランスは正のこの特例法の趣旨に副うて当然努力いたすべきであると思ふのであります。

○湯山勇君 アンバランスを是正したいという御趣旨は分りますけれども、この通り忠実に、その会計年度の予算の範囲内において給与準則を作つて行くといふことになれば、給与準則を作る以前に予算の補正がなされなければならぬ、現在よりも有利なものではない限り、理窟の上からはそういうことにならざるであらうと思ふのであります。そういたしますと、結局他の公務員においても、例えば人事院勧告にいたしましては、一応予算と無関係に出されます。だから、出されてから後に予算措置が考慮される。仲裁裁定においても同様な筈です。これも現行予算がこうだから、これだけの勧告をするのだ、裁定をするのだといふことではなくて、やはり本法第三条にあるような条件によつて勧告がなされる。裁定がなされる。と

るが本法適用者だけではそうでなく、予算措置がなされるまでは新らしい給与準則を作られない、こういうことになつて、そこには非常に建前の上で違ひが出来て来ると思ふのですが、そういう違ひが出来て来れば、これは今のような御趣旨ではあるけれども、その御趣旨の通りのがスムーズに実施されないといふことになるのではないかと申すのですが、この点はいかがでしょうか。

○政府委員(田上辰雄君) 理論の上では、只今湯山委員のおつしやいまして心配が可能であると思ふのであります。ただ例えば本年度においては、差を当りいわけ非適用者のアンバランスを完全には正するとし、予算上の不足を生じる。従つて過渡的には、予算の制約を受けまして、これが完全な実施をいたしませんが、非常に困難であるといふことが申せるのであります。が、来年度におきましては、当初予算に、公労法適用職員と同一な給与準則に基いて支給がなされなければならぬといふ建前で、関係五現業の方でも十分予算を要求するでありますし、その要求が極めて合理的であるといふことは、関係各方面に理解されるものだと私は信じてゐるのであります。こういう事情のもとに、実際上は予算的措置はあとからされるのであります。けれども、少くとも現在のような不均衡をこの特例法によつて救済されないといふことは言えないのであります。第四条にありまます給与準則を、公労法の職員といわゆる非適用の職員と一化されることによりまして、アンバランスが是正されて行くものだと考へるのであります。

○湯山勇君 今の点、もう一つお尋ね申上げておきたいと思ふのですが、それは現在起つてゐるアンバランスは三年度度において正される、これは一応今の御説明で了解ができます。併しながらそれ〴〵情勢適応の原則によりまして、仮に三年度度において現在のアンバランスは正されたといひましたとしても、三年度度の年度内において、又新しい仲裁裁定が出されるというやうな場合のアンバランスの是正というものは見越して三年度度の当初予算は組めないと思ふのです。そういたしますと、結局、今日とられておるのその状態が、次年度の予算が組まれるまでか、或いは次に補正予算が組まれるまでは持越されるというギャップがやはりできて来る。こういうことはこの法律通り行けば当然そういうことになると思ふのですが、それはやはりそういうふうな御解釈になつておられるのであります。

○政府委員(田上辰雄君) 只今湯山委員のおつしやいました通りであらうと思ひます。

○湯山勇君 そういたしますと、これは非常に問題になるのでございまして、問題になるのは、どこか不備な点があるか、何か加えなければ、今のやうに公労法適用者と本法適用者が常に一本になつて動いて行くといふことは不可能になつて来る。その点は非常に問題でありますから、又別な機会にお尋ね申上げることになりました。もう一点だけお尋ね申上げておきたいと思ひます。それは、先ほどもちよつと御説明がありました、収入の増加、又は経費の節減によつて、大蔵大臣の

承認を受けた場合には特別に給与として支給する、この特別の給与というものの内容ですが、これはやはり準則に盛り込まれて支給することもできるわけだと思ふのですが、或いはただ先ほどもちよつとおつしやいました、例えば賞与とか、勤勉手当とか、そういうもので、一時金の形で出されるものだけなのか。

○政府委員(田上辰雄君) 第五条の特別の賞与は、給与準則に特に規定されるところの問題ではなくて、これは一時金として、この第五条の内容にもあります通り、職員の努力によりまして、収入の増加があつた場合、或いは経費の節約があつた場合に、大蔵大臣の承認を受けまして、一時金を支給するといふことであります。

○湯山勇君 給与局長にお尋ねいたしますが、特別の給与という表わし方ですが、これは従来国家公務員の場合にはどういふものを指して特別の給与というふうに言つておられるのですか。

○政府委員(滝本忠男君) 只今の御質問の点でございまして、国家公務員の場合におきましては、その業務の能率測定というやうなことが事実上困難でございまして、従ひましてこういう種類の給与は出しておらないのであります。で、御質問の趣旨は、公務員の場合には特別の給与という言葉でどういふものが表わされておつたかというお話でございまして、これに該当するやうなものは今のところないのじやなからうかというふうに考へます。で、強いてそういう言葉で表現されたものを拾つてみますと、例えば特別調整額といふやうなものを場合にやつたら特別の給与といふことで行つたかと思

いまするが、その内容は違つておると思ひます。

○湯山勇君 私も、今おつしやつたやうに、特別調整額といふやうな意味合いにこれをとれば、当然これは準則に関係を持つやうな性格を持つて来ると思ふわけですが、そういうふうな考へれば、特別の給与といふのは、必ずしも一時的なもの、一時金という形じやなくて、やはり或る程度、例えばこういうものについては、将来の見通しも考へて、一考ずつ昇給するとか、そういうことも考へられるのじやないかと思ふのですが、そういうことは全然御考慮になつておられないかどうか。

○政府委員(田上辰雄君) 特別の給与と申しますのは、いわゆる業績賞与を考へておるのであります。これは先ほども申しました通りに一時金として考へておるのであります。只今御指摘になりましたやうに、これを昇給の關係に結び付ける、或いは恒久的な給与として決めて置くのだと言ふふうには考へておらないのでござい

○湯山勇君 先ほどお尋ね申上げました公労法適用のものが仲裁裁定の実施によつて上つたけれども、本法適用者は上つていないといふ場合が考えられますので、そういう場合に、次の補正予算なり或いは次年度の予算が組まれる間の過渡的な措置として、このあとの特別の給与といふものが、準則はできてないにしても、それに該当するやうに支給されるというやうな途が講じられておれば、先ほどのやうな不均衡はなくなるわけですが、これが端的に一時金だけというのであれば、これは当然先ほどのやうな不備な点が

できて来ると思うのです。この点につきましてはどういうふうにお考えになつておられるかをお聞きして来たわけですが、今、この二つの点についての御答弁を総合しますと、やはり先程大臣がおっしゃったように、これによつて実質的には二本建にするというその二本建が完全には実施されない、こういうことになりまして、この点についてはなお又別な機会にお尋ねいたしたいと思いますが、十分一つ御検討頂きたいと、このように考えております。

○政府委員(田上辰雄君) 公労法適用職員と非適用職員との給与準則を一本化するということは御理解頂いておると思うのでありますが、実際問題としてアンバランスが是正されない場合が實際としてあるのではないかと、この点を御心配なものであると思います。併しながら先程申し上げました通りに、予算に實際縛られるということは申すまでもないのでありますが、仮に公労法適用職員の同交の結果、条件が變つて給与が引上げられたという場合においては、補正予算を組む。これは給与準則は一本化されておる場合においては、予算の補正を行つて行くということとは、公社の場合におきましても実例もあるものであります。給与のバランスが取れて行けないとは言えないであらうと思います。なお予算に組まれてない場合においては当然その給与が制約されるということとは、公労法適用職員の場合についても御承知の通り同じであります。仲裁裁定におきまして、受諾せられる場合においても、その前提として予算及び給与の総額が補正されなければならぬということは従来とも行われておるところでありますので、同様

の制約は受けまされども、非適用職員の給与準則につきましては、公労法適用の職員と一本化された場合においてバランスが取れて行けるという考え方には変りはないと思うのでございませう。

○湯山勇君 どうも御説明で納得できない点が非常に多いのですが、それは現在においてもできない場合がある。つまり現在の三公社、五現業においても、やはり補正予算が決まらなければできないのじやないかといううなことは、これは全部が全部そうというわけではないのです。特に昨年の場合はできる所もあつたし、或いは給与総額においてはできないが、予備費なり或いは各省で、或いは大蔵大臣の承認によつて流用によりできる所もあつたわけですから、ただあの三公社五現業の仲裁裁定を完全に実施しなかつた、或いはあれをああいう形にしたというものは、大蔵大臣の説明によれば、一般公務員とのバランスの関係が一つあつたのと、国鉄等においてはどうしてもそういう操作をしてもなお且つできないという事情にあつたために、当然できる状態にあつたものまでも延ばされて来たわけですから、ところが今回の場合はそういうのでなくて、第五条によつて当然予算の範囲内ということが限定されておる以上は、今のよう内部操作によつてできるということは、現在の予算の建前上できないということになつて参りますと、この本法適用者だけは常に実施の時期が遅れるか、今のよう

に建前だけから言えば実施の時期が遅れるか、そういうことだけしか考えられないと思うのですが、そういう不利は常につきまといて来ることになる。その調

整をどうして行くか。時期は遅れても、若干遅れるだけで、少くとも次年度からは同じになるのだからそれは辛抱させるのだとおっしゃれば、これは又別な問題になると思うのですけれども、そういう事態が起ることは、これは折角この法律を作つても、非常に適用される人達にとつては不満ではないか、こう考えますので、この点を、非常にくどいようですがお尋ねしておるわけですから、で、なお今の問題につきましてはいろいろな場合があると思ひますので、更に御検討を頂きます。私も又、各種の場合について具体的に次の機会にお尋ねいたしたいと思ひますから、本日はこの程度でおきまして、次の機会に譲ることになります。

○委員(松浦清一君) ちよつと速記をとめて下さい。

〔速記中止〕

○委員長(松浦清一君) 速記を起して下さい。

○溝口三郎君 私この前の委員会のときに資料をお願いしたのですが、公労法の適用者と非適用者との給与のアンバランスを是正するために、この法律を出したという趣旨は、私は賛成をして居るのですが、現業職員の中で、公労法の適用者と管理者との給与の均衡、それから一般職員との企業間のアン・バランスがあるかどうかという点についても伺ひたいのです。が、どうもまだはつきりしてない点がある。そのうちで、特に企業の内部で、公労法の適用者は、郵政とか、国有林野は、昨年俸給の改訂をやつて、二号乃至三号程度引上げて居るが、管理者のほうは引上げることができなかったから、又その法律を実施することにな

ると、不均衡は正のために特別会計でどのくらい予算経費の増額になつてゐるか、お伺ひいたしたいのですが、非常にむずかしい算定があるようなお話ですが、大よその見込でもいいが、お知らせ願ひたいと申上げておつたのですが、どういうふうなことでございませうか。

○政府委員(田上辰雄君) 一般職と企業関係の職員とのアンバランスが現在ありますことは、これはお話の通りであります。この一般職と企業形態に属している職員とのアンバランスの問題につきましては、これは必ずしも企業の特性から言ましても、違つておるのが当然だという論も成り立つのであります。これはまあ非常にむずかしい問題であらうと思ひます。ただ一般職……この国の経営する企業のうちで、管理監督の者がわずかなであります。残りますが、それとのアンバランスの問題はできるだけ合理的なものにしたいと思ひますが、このアンバランスは多少残つて行くのであります。今回は取りあへず、いわゆる公労法非適用の職員を、公労法適用の職員とアンバランスを取つてやろうという趣旨の特例法でありますので、これによつて非適用職員の、同じように仕事をやつて居る者が、同一の給与を受けるような形になるというので、そういう意味において極めて重要な法案であると思ひます。この非適用職員と、公労法適用職員とのアンバランスを正しますのに、どのくらいな予算が必要かというお尋ねは、前回ありましたのでありますが、これにつきましては内部的な、予算的な措置の点はいろいろありまして、この点は目下研究中でございしますが、大体この非適用

職員を公労法適用職員と同じような待遇をするのに、どのくらいかかるかという前提の下に、その数字を申し上げますと、大ざっぱに言ひまして、二億六千万円の金額を必要とするように見込んでおるわけでございます。

○溝口三郎君 只今の二億六千万円増加の必要があるというのは、郵政と国有林野、二つについてでございますか。

○政府委員(田上辰雄君) 現業全部の金額と御承知願ひたいと思ひます。

○溝口三郎君 このアンバランスの是正の問題は必要でございますが、大体なぜアンバランスになつたかというものは、私が申上げるまでもなく、二十七年の七月三十一日ですが、公労法の改正のときに、五現業が公労法の適用になり、それ以後二年になつて居るのでありますが、その間にアンバランス……、非現業職員は一般同交で給与が上つて、当然アンバランスが管理者との間に出来た。二年経つてから急にこういう法律が出て来た。二十九年年度の予算についてはこの前も申上げたように、何らこの法律の適用については考えていないのだ。そこで今のよう増加の必要がある場合にはどうするかということをつたつたので、これは予算の範囲内で適当にやり繰りして行けば本年度は賄えるというふうなお話があつたのです。先ほど湯山委員からの御質問に際しては、その点はつきりしなかつた。この後、同交で、又現業職員の給与が上れば、それに連動して管理職員の給与も補正予算等で引上げることもあるかも知れぬといつたような御答弁のよう

が、二年の間テンバランスがあつたものに対して、何らかは正の措置は、この法律がなければ今まではできなかったのか、どうか。現業職員には、郵政については一・六号の引上げがあつた。国有林野についても、頭打ちの是正や、調整方法で相当に上げて行つたわけですが、管理職員については、例えば級別定数の改訂等はこれは人事院がそういう指令を出せば適當にできるわけなんだが、そういうようなことで、この法律がなくても今までは或る程度は是正できたのじやないかというように考えるのでございますが、この現業職員の給与の是正があつたのに関連して、昨年管理職員の級別定数の変更を人事院ではやられたかどうかについて、給与局長にお伺いしたいと思います。

○政府委員(滝本忠男君) 今御指摘の点につきましては、これはまあ現業公務員ということで公務法の適用を受けておりますが、級別定数は人事院の所管でございせんので、やつておりません。

○溝口三郎君 私のお伺いしたいのは、公務法の四条の但書の管理者についての職級別の定数……これは人事院でおやりになるのですか。

○政府委員(滝本忠男君) その点につきましては、特にそういう職員だけに限つたことではございせんが、一般的に公務法適用職員と、それから給与法適用職員との間におきまして、例えば頭打ち、或いは外者の問題等が相当懸隔ができて参りましたので、人事院規則の範囲ででき得ればこれに措置するということを以ちまして、例えば級別定数を直接増やすということはこ

れはなかなかできがたいのであります。例えば同じ職務の者につきましては五級、六級、七級というふうな職務の級を括りまして、そして上の七級あたりに仮りに定数が足りませんでも、その五級、六級、七級を加えた総数の範囲において操作し得るといふようなことであります。その範囲において上の級に昇格し得るといふような措置もいたしまして、不十分ではございますが対処はいたしております。

○溝口三郎君 私のお聞きしているのは、先日総理府から配付されました資料「五現庁における給与の不均衡の概況」の表でございまして、郵政事業の非適用職員の級別人員数の二十九年一月現在、その非適用職員の八級、七級のところが、現在二千二百人と百五十一人、二十八年度の予算書の級別定数は、八級、七級で総数が一万一千七百八十九人と六千八十人ということになつておる。現在員は二千三百人で、予算の定員は一万七千八百人になつておる。そして十一級、十級というところは、非適用職員が十一級は千八百三十五人、十級は九千三百四十人というものが現在員、予算の級別定数は十一級が四百三十人、十級が八百七十人というふうになつております。これはこの註にも書いてありますが、一般俸給表とそれから企業職員の級別の差を換算して計上したからにはつきりしていないのですが、非常にこれでは予算書と現在員が違つておるのです。予算書では七級、八級が一万八千人であるものが現在員は二千三百人にして、そうして予算書で十一級、十級が千三百人くらいのもが現在員は一万一千人というふうなことになるので、これでは予算書と

現在員と比べて見てもこの表では一つもわからない。こういうことが若しできるのなら、これは特別会計の予算総則の十五条違反のようなことなんでしょう、実際にやつてゐることは……。人事院は一体これについて何か指令を出したのか。人事院の指令と現在員は非常に違つておるのか。どういふふうにかの表についてはお考えになるのか。これともう一つ、下の林野庁の非適用職員についても、予算書では十一級、十級は三百五十五人いるのが現在員は七百五十一人になる。それから八級、七級では、予算書では七百二十一人というものが、現在員では百四十八人というふうな数字になつておる。この予算定員については昭和二十九年年度の予算書でも大体同じようなんです。現在員と予算書の違い……私は、だから、今まで不均衡があれば同交については号俸の改訂ができたんだが、管理職員については何かこの級別定員の調整を適當にやればその間で均衡がとれるようになるつていたんじゃないか。これについて人事院ではどういふふうに見ていられるかお伺いしたいと思います。

○政府委員(滝本忠男君) 今御指摘の表でございまして、これは郵政の職務の不均衡、一般俸給表とずれております関係で、今御指摘のような数字の差異ができておるというように私は承知いたしておるものであります。若し詳しいことが只今すぐ御必要でございませうれば、郵政省の給与課長も来ておられますから、補足的に説明して頂きたいと、こういうふうにお考えを願ひます。なおこういうことができておるならば、例えば級別定数で相当考慮し得る

らなば、何もこういう法律を作らなくてもいいではなからうかというふうなお話もあつたのでございまして、まあこの点に關しましては、例えば郵政だけを見ても、今御覧になつておられます資料の次の表、これを御覧になりますれば、通し号俸では同じ番号を使つておりましたも、なお且つその号俸に対応いたします金額がこの郵政の場合におきましては一般職の金額と違つておる。差額がここに出ております。まあ低いところは三百円から多いところになりますと二千三百円くらい、同じ号俸を使つておつても違つておるわけでございます。こういうことがございまして、定数の改訂ということだけではこの問題には対処し得ないのではなからうか。又そういう職員を一般職の範囲におきまして、そして本来の、一般職の職員との均衡、一般職の範囲におきまればどうしてもそういうことも考えなければならい。それから、そういうことになつて参りますと、その面からもこれはなかなかできがたいことである、まあこのように考えております。

○溝口三郎君 給与局長から今お話があつたのですが、私は初めから疑問にしているのは、これは級別定数を適當に変更すればよい、均衡がとれるようになったのじやないか。今まで余り問題を聞いていないのですから、二、三から三号くらい変つておるけれども、それほど変つて、今まで管理者職員は我慢していただのかどうか、或る程度救済される道もあつたのじやないか。おきよの均衡のとれておるところへ今度今のお話のように二千円から千三、四百円くらい、一号俸について今度一律

に上がるのだということになると、この法律は今まで均衡を失していたから均衡をとるようになつたのだ、ところが現状は或る程度均衡がとれておる部分があつたのじやないか。そこへこの法律ができて俸給表一本にすれば今度は管理職員のほうに上につて行くのじやないか。いたちがこつこのようになつて行つて、又摩擦が起るようなことがあると困るのじやないか。そこで一番初めの級別定数の予算書と現在員が非常に十倍も人数が變つておるのは書き方が不備であるかも知れない。一般の俸給表の適用者と企業職員とのずれがある。こんなことは私も素人だがわからないが、それを一緒にして書くからむずかしいので、若しこのままでやりますと、大体七級、八級の中央号俸のところへこの人数をかけておつてその俸給表を出して、そうして十一級、十級の中央号俸のところへこの現在員をかけた給与、それを比較してみますと非常に余裕がある、本俸に対して二割くらいの余裕が出て来る。五億円に對しまして六、七千万円くらいのまだ余裕が出て来る勘定になる。これはこの表だけから言つてという誤解が起るから、折角お出しになつたのだから、こういう誤解を招かないようになら、もう一遍郵政省、林野庁のほうから、誤解のないように、誰にも理解できるような表を出すように、御相談の上でこの次から出して頂きたい。そうではないと、法律がなくても今まで二年間の間は適當にやつていたのじやないかというように、この表ではとれるのじやないか。そうでないと今まで二年間皆我慢していただというふうなことで、本當に我慢していただのなら早くこ

の法律ができたらしい。そういう趣旨で私はお伺いしていたのです。

それからもう一つお伺いしたいのですが、この現業の公労法の適用者に対して管理者が公労法の四条の但書で二万三千人ぐらゐが適用除外になつておる、今度はこの適用除外は、そのうちから又政令できめて、大体本省では課長以上ぐらゐのはこれは一般の公務員の給与である、それはこの本法による適用者と多少のアンバランスがあるが、今、田上さんから御意見があつたようですが、課長級以上については、若しアンバランスができるならばこれは人事院のほうで特別調整……現在二割です。二割五分だか管理者に対して出しているのです。それは人事院のほうで考えられる途はあるのでございませうか、そのアンバランスの調整は。

○政府委員(滝本忠男君) こういふ五現業の管理者は、政令で又除かれまして、一般職の給与が適用されることになつておりますが、そういう人の給与を、五現業の公労法の適用ある職員並びに今回の法の適用がされるであろう職員、そういうものと給与上の均衡をとるのがいいのか、或いは又そういう管理者層は各省における現業でない省とるのがいいのか、この辺は問題があるうかというふうに思うのでございませう。なお又そういう問題は、五現業というようなのを今のような形で、給与上或いはそのほかのことを公企労法の適用でやるというようにすることがいいのかどうかという点とも又関連して参るであらうと思うのでございませうが、現在提出された法律案におきましては、そういう管理者層というものは、一般職給与法の適用のある各省の管理者層と大体給与上の均衡がとれることが適当であらう、こういう観点に立ちまして、従いまして、そういう人々に対しまして、特に五現業の公労法適用職員並びに本法が適用された場合に適用されるであろう職員との給与上の均衡というところは考えておらなさい。このようなことでございませう。

○溝口三郎君 この法律を出して事務の簡素化を図るというようなことも提案理由に書いてあつたのですが、今度管理者に対する給与で、現在の公労法の四条の但書の適用除外のうちでも又政令で分けるのだ、そうすると予算書のうちの給与総額の内訳も今までよりも、又一、二億余計に殖えて来るのだというようなことで、非常にこの事務は煩瑣に実なるのだと思つてございませうが、公労法の四条の但書の管理者の定員があるのだ、そうしてそれに従つては、その適用除外についていろいろな疑義があつたりして、申合せで何か適用をきめていような点もあるらしい。管理者に対する手当等については、人事院規則だか一般職の給与法とさだか何だか人事院のほうで定められているのがある。今度はこの特別法で総理府のほうで又政令か何かで定めるのだと、何かこういふものについてもう少し、政令できめる管理者と、それから給与とかいふような問題について、もう少し整理をして頂くように御協議を願わんと、人事院のほうで考えている管理者、それから公労法で考えている管理者、特別法で考えている管理者、それから申合せの管理者というような、非常に幾つかあるのですが、

そういう政令等を作られる場合にももう少し整理するようにして、事務の簡素化を本当にできるように、誰が見てもはつきりわかるように一つ御研究をお願いしたいと思つてございませう。二条の定義で、政令になりませんが、それをやられる場合に非常に御研究になつておらないと……まだ政令ができていないというのですから、これ以上質問するわけにいかんと思つてございませう。

それから三条と六条に「給与の根本原則」と「勤務時間等」というのが出て来たのですが、これは現業職員と管理職員の給与のアンバランスの是正のためにというための特例なんですが、この特別法によりまして二十五、六万人の現業の公労法の適用者と管理者と、それを一緒にしてしまつたら、非常に混乱するように私どもは考へる。管理者だけの給与の特例法でも作れば非常に簡単だつたのじやないかというので、私は考へるのでございませうが、そこで、この三条にありますが給与の根本原則は、これは管理者で公労法の適用を受けていないものに対してはこういうようなことを書けるのじやないか。併しそれは国家公務員法の給与の根本原則のほかに、職員が發揮した能力を考慮されなければならぬというやうな条文が入つてゐるので、国家公務員法の根本原則と多少違ふようになるが、若しこういふことが二万三千人の公労法の適用者の根本原則になる、これは公労法の団体交渉の範囲内にあるのかどうか、そういう疑問も出て来る。団体交渉をこの法律で拘束しておのかどうか。それから第六条の勤務条件についても、これらのことも公労法の適用者なら団体交渉の範囲内のことだ、二万三千人ぐらゐの管理者についてはどういうやうな根本基準が要るのだらうと思つたが、それからもう一つ団体交渉できまつた給与がそのまゝ本法で管理者に適用されるのだというところになると、団体交渉できまる給与といふものが二万何千人の管理者を拘束するやうなことになるのですが、若し団体交渉できまつたその給与総額といふやうなものが非常に予算も大きなやつて予算上困るのだというやうなときにおぶさつておる二万三千人のやつにはこれは本當の団体交渉をやつたときとは、非常に「こぶ」になつてしまつて困るやうな場合が出て来るのじやないかというやうなことで、何か本當の公労法の適用を受ける現業者と管理職員と一線の俸給の特例のうちに入れて来るから、三条とか六条とかいふやうな矛盾も出て来るやうなことになるのじやないかと考へるのでございませうが、それについては、そういうときはどういふやうなお考えでやつて行くのですか。お伺いしたい。

○政府委員(田上展雄君) 只今の御質問にお答えする前に、一言お断りしておきますが、お手許に配付しました「五現行における給与の不均衡の概況」、その中のあの級別人員表がございまして、その掲載の仕方について誤解がございまして、いろいろ「数字を挙げての御質問でありましたので、この表は次の機会までに御納得の行くやうな表に訂正いたしました差上げたいと思ひます。それによつて御了解を得たいと思ひます。それから只今の御質問の管理監督者として残ります一般職員の扱い方でございませうが、これはたび／＼申上げます通りに、この特

例法には全然関係なく、第二条の第二項におきまして完全にこれは除外しておるわけではございませう。これはいろいろ考へ方もあるかと思つてございませうが、これはこの管理監督の立場にあるものの本質、又は實際上の交流人事等の観点から、一応これを全部この際除外して考へて参りたいというので、この特別法を提案いたしましたやうな次第でございませう。それから第三条の第二項、或いは第六条の第二項の問題が団交の内容を制するものではないかという御質問に對しましては、たびたび申上げますように決してそういうことにはならないのでございませう。第三条の第二項は、現在におきまして公労法適用の職員に對しましては、各特別会計にこれと全く同一の内容の規定があるものであります。何ら従来に変更を加へるものではなく、又第六条の第二項につきましては、これは現在の特別会計法にはない規定ではあります。併しこの条文にありまする一般公務員の勤務条件その他の事情を考慮したものでなければならぬというものは、主務大臣が、勤務時間、休憩、休息、休暇について規定を設ける場合の訓示的規定であるといふことを申上げておるのであります。従つて御心配の点はないと申上げるのであります。

○溝口三郎君 もう一点お伺いしておきたいのですが、第六条に勤務時間等という、そのうちの第二項ですが、国家公務員の勤務条件その他の事情を考慮したものでなければならぬといふことがあつてございませう。国家公務員の勤務時間、それから超過勤務の算定の方法、特に勤務時間の算定の方法

については、これは私は改正する必要があるのじやないか。それは休日の計算がどうも違つてゐるのだということ

に入つてゐるのか。そういうような意味でその他の事情というようなものを附加えたのかというような疑いも持たれる場合があるのじやないか。それをはつきりしておきたい。

勤務の時間の算定のような国家公務員のほうもなおすべきだと、あれははつきり覚えておりますが、五十二週間と五十週間、年間に違いがあるのだというように考えるのでございますが、一般の民間の勤務条件のほうが国家公務員よりか有利にできてゐる。それは超過勤務の賃金にしても国家公務員のはうは百分の二十五と切つてゐるのすが、民間のはうは百分の二十五以上ということになつてゐたかと考えそのすが、それで考え方が、この第三条に、特に職員が發揮した能率が考慮されなければならぬ。それから第六条に特に勤務時間等の根本原則をこゝへ出して來たのだ、そうして第五条で、給与総額を超えて支出しなければいけないというようになるときには、職員の能率の向上によりまして、その増額になつた分は特別の給与をしてもいいというやうな法律の建前から、労働条件を現在の公務員の条件よりも特に強化するのだというやうなことに解釈される傾きがあるのじやないか、そういうふう

○政府委員(田上辰雄君) 第六条二項の勤務条件その他の事情を考慮したものでなければならぬという条項に、労働強化の意があるのではないかと、御質問でございますが、この法案には、何ら法案の裏にそういう労働強化を特に狙つてゐるのだというやうな他意はないのであります。これは各主務大臣がそれらの実情に応じて合理的な勤務条件を考えることを予想してゐるのでありまして、その他の事情ということは、一例といたしましては同じ五現業のほかの事情等も考慮すべきじやなからうかというふうな点も、多少一例としましてはそういうことを考えられるのであります。只今溝口委員のおつしやいましたやうな労働強化の意が含まれてゐるのじやないかというふうなことは全然ありませんことを申上げたいと思ふのであります。

と私は考えるのでございますが、その他の事情というやうなことは何か特別にお考えになつてつけられたのか。その点ををはつきりしておきたい。労働条件を、将来能率の向上によつて収入を増加するために、でき得るだけ超過勤務を余計やつて、超過勤務の手当は民間よりか少くしてやるのだ、そうして利益を余計出すのだ、何時間でも働くのだというやうな考え方が立案するとき

○委員長(松浦清一君) それでは今日の委員会はこれで散会いたしますが、次回は十三日午前十時より労働委員会との本案件に対する合同審査を行います。

午後零時三十九分散会

昭和二十九年五月二十二日印刷

昭和二十九年五月二十四日発行

參議院事務局

印刷者 大藏省印刷局