

これは一例を申し上げただけであり
ますが、ふえていく郵便物、業務量、こ
ういふものに六百九十六程度で追いつ
ていけるものかどうか、この点からま
ず伺わしていただきたいと思ひます。

○大久保国務大臣 なんだいま郵政省の
定員の問題についてお尋ねがありまし
た。郵政省の定員増が少な過ぎるとい
うお話がありましたので、一応私ども
の方において検討してみました総数か
ら申しますと、郵政省関係のた
まの定員は二十五万九千四百人であ
ります。それが本年度はどうなつてお
りますか、すなわちことしの予算によ
つてこれを何人増してあるかといひま
すと、二十六万一千一人で、純粋に増
しましたものが千九百六十一人であ
ります。そのうちでただいまお話しや
つた通り、郵便関係においては六百九
十六人、そのほか電話関係等において
千七百三十二人、こういう工合に総計
においては千九百六十一人。ところが
一つお考えを願ひたいことは、本年度
の定員の増加は、主として現業員に重
きを置いた、つまり郵政省その他そう
いふ現業関係に重きを置いてあるので、
総計の増加が千九百六十一人です。こ
れは前御説明申し上げたと思ひます
が、二千九百人の全部の職員の増加に
対して、郵政省だけで千九百六十一
人、つまり三分の二だけは郵政省がと
つておるわけです。ですからこういう
点から考えてみますと、一つこのく
らいの範囲において何とかがまんし
て、やっってもらいたい、こういう感
じを持つております。

○飛鳥田委員 私はその全体が少な過
ぎはせぬかということをお申し上げて
おるのであります、今の大臣のお話で

すと、全体のワケがきまつておつて、
そのうちの半分を郵政省がとつてお
るのだからがまんせい、こういうお話の
ように伺ひますが、それでは一体何の
ために定員増加をなさるのか、定員増
加というのは、少くとも定員をふやし
ていかなければ業務を執行できないと
いうことに基くものだろうと思ふので
す。ところが現実には郵政省が、なるほ
ど御説の通り千九百六十一人ふえたと
しても、それだけではどうしていい
まわっている郵政の仕事の処理してい
けないのじゃないかということをお
伺ひしているわけです。現実には従業員
の年次有給休暇をとらない状況を調べ
てみますと、大体一人平均男で五十四・
五日、女性で四十五・三日、最高は百五
十日も有給休暇をとらない方がおるわ
けです。だれだって休みたい。だがし
かし自分が有給休暇をとると、周囲の
人に迷惑をかけてしまう。同僚の労働
強化になる。そのために心ならずもと
れない。あるいはまた怒鳴られるよう
に押し寄せてくる郵便物をさばくため
に、これを自分が休んでさばかないと、
一般の方々に迷惑をかける、こういう
ことで心ならずも休めない状況であり
ます。今回の春闘の問題についても、政
府その他は盛んに国民に迷惑をかける
などということをおっしゃりました
が、現実には国民に迷惑をかけておる
のはむしろ政府じゃないか、こういう
ふうには思ひませんか、こういうふう
にさう思ひませんか、いかにいかに
す。少くともだれでも休みたい最中
に最高百五十日、平均して五十四・五
日間も有給休暇をためておるこの現実、
この現実を解決することが、この千九
百六十一人でできるものかどうか。こ
れを一つ大臣にお答えいただきたい。解

決できるかできないか、それでけつこ
うです。

○岡部政府委員 私から大臣の答弁に
補足して申し上げますが……(飛鳥
田委員 補足というのは、前にあつて
から補足になるのですが)と云ふ)それ
では申し上げますが、大臣が締結的
にお答えされましたので、私数字に基
きましてお答え申し上げます。飛鳥田
委員がお述べになりました通り、郵便
関係の業務は激増しております。これ
をさばくために適正な定員を算定して
いかなければならないことも当然なこ
とであります。ただその郵便関係につ
きましては、その事務の性質からい
まして、最も合理的に定員を算定しや
すという長所もありません。そういう
見地から、われわれといひましては、
腰だめではなしに、業務量に基
いて、郵便局員の業務量につきまし
て、一つの基準を設けて計算してや
つております。たとえて申しますと、
大体郵便局員は一日平均いたしまし
て、場所によりますが、ノルマとい
ひましては、郵便物約二千八百通、
すなわち約八百貫目の物量のものを一
日四里歩くというふうなのが一人のノ
ルマだといふふうな大體考えてお
ります。それが全国的に毎年大體三
四割くらい業務量がふえるという
ふうな見当をつけまして、この六百九
十六人というのをはじき出した次第で
ござります。ますます郵便業務が、こ
に大都市に集中いたしますので、郵
務サービスが低下して国民に迷惑の
かからないようにそれを適正に運営し
得るような適正な定員の配置を考え
なければならぬということ、そういう

ような年々の傾向にかんがみまして、
しんばうできる限りにおける適正な
定員というものの増加を考えて、毎
年御審議をいただいております次第
であります。

○飛鳥田委員 本年度はわかりません
が、二十九年に比べて三十一年度に
おいては業務取扱量は四十六億六千
九百三十七万七千通ふえているはず
なんです、四十六億六千九百三十七
万七千通、今のお話のように一人の
取扱量は一日二千八百通として六
百九十六人でさばけるのでしょうか。

○岡部政府委員 これはいろいろ計算
の基礎がござりますので、単純に割
わけにはいかないわけでありま
す。ここにこのごろの郵便物量とい
うのは大都市に集中して参ります
ので、大都市におきましては処理能
力がふえる。しかし地方におきま
しては、いろいろな場合におきま
しては業務の消化量もぐんと減つて
参ります。それをいろいろな計算を
いたしまして処理しておるのであり
ますが、ノルマは一応合理的な基準
を立ててそれをこなして得るよう
な、そしてそれをこなして得るよう
な計算をやつておる。

○飛鳥田委員 一応科学的な計算を
立てておやりになつておるとい
うので、今まで何人もも定員法の
改正のために伺つたように思ひ
ますが、現実には現場で働いて
いる郵政の職員諸公の労働強化
の段階というものは、ますます
すすんでいってしまつておる
ので、この明確な答えになつて
おるのではありません。一体これ
によつて先ほど伺ひましたように、
年次有給休暇を今後ともつてい
けるのか、今までのように五

十五・五日もためてしまつてい
うことが今後とも続いていくのか
どうか、取扱い業務に關する六
百九十六人程度の増加では、年次有
給休暇をとつていくなどというこ
とは不可能だ、こう私たちは考
へておるのではありませんが、こ
れはとつていけるものかどう
うか、この点を伺ひたいと思ひ
ます。

○岡部政府委員 公務員全般が年二十
日の年次有給休暇をみんなとつて
いるかどうかということは別問題
であり、私どもといひましては少
くとも現業関係の職員諸君にお
きましては二十日の年次有給休暇
をとるべきであるし、それをと
らせるような人事管理、職務割
当てなど、これはとつていける
ものか、こう根本的には考へて
おります。過去におきましては
飛鳥田さんのお話の通り、無理な
点も現業関係においてはあつた
といふことは事実であります。こ
こ数年毎年来年定員法について
御審議いただいております通り、
定員増加の大部分かといふもの
は、これは郵政関係に集中して
いるような状態でありまして、
他の現業と比較しては、比較的
いたしまして郵政関係は割合に改
善していつておると思ひます。過
去のたまたま有給休暇をなかなか
一氣につぶすわけにはいきません
が、現在においては今後はいかに
点が割合合理的にとれるように
なると考へております。

○飛鳥田委員 他の官庁の方の年次有
給休暇のたまたまおる日数を正
確に今資料を持っておりせんから
比較して申し上げられませんが、
少くとも郵政は他の官庁に比
べて、この年次有給休暇のた
またまおる数が多過ぎます。今
のお話ですと、郵政には特に優遇

定員の増加のたびに郵政に振り当てているというお話ですが、しかし現実には年次有給休暇をとらないでたまっている数は、郵政の方が他の官庁より多いという事実を考へて参りますと、今のお説と現実とは違ふのじゃないか、こういう感じがいたしますし、第二に二十日ずつ年次休暇はとれるはずで、これをとらせなければならぬ、そうしてそれは権利であるというお話でありましたが、現実にはとらせないような仕組みになってはいませんか、先ほども申し上げましたように、自分が休めば同僚の労働強化になる、自分が休めば市民に対するサービスの低下になるという職業的な良心に基いて、現実としてとりたくてもとれない、日曜まで出てこいといわれれば出ていって働いているという現実、こういう現実を考へてみると、今のお説のような通り一べんのお説では、問題は解決しないのじゃないか、少くとも安心して有給休暇をとれる段階が今回の定員法によって確保されているのかどうかというのをもう一度伺わさせていただきます。

○岡部政府委員 いろいろな見方があると思いますが、公務員が多過ぎるとか遊んでいるとかいうような御意見が十分世間にもあるものであります、私も見ます範囲におきましては、今飛鳥田さんのおっしゃった通り年次有給休暇をなかなかとりにくい、あるいは超勤を余儀なくされるというような事情のところもきわめて多いのであります。そういう点を公務員全般について考へていかなければならないと思っております。お示しの郵政関係の職員二十五万人、今度二十六万人を突破いたしますが、これは郵便事務の近年の激増及び電話事務の激増によりましてきわめて業務量が過重になりつつある、これを年々合理的な配置によりましてあるいは合理的な定員を算定していきまして、適正な勤務条件をやり得るよう、従って年次有給休暇もやれるようにしなければならぬと考へておりますし、そのような方向に次第に向きつつあるということをお願い申し上げます。

○飛鳥田委員 今の岡部さんのお話ではわかつて参りましたが、年次有給休暇もちゃんととれるように、また残業も強制されないでやっていると、そういう方向に向つて漸次進みたいというお話であります。そうしてその方向に向つて進むための第一歩として、今回の定員法があるというように私は受け取れたわけでありましたが、そこで大臣に伺いたいのではありませんが、この郵政の仕事というものは国民全般にわたる問題であります。従つてここでそのような労働強化があり、そのような無理が行われておると、ひいては結局国民全般にそのしわ寄せがやつて参るわけでありまして、先ほど申し上げましたように、板橋の郵便局で平均四千通も処理し切れなくて残っているというようなことは、結局国民のところにしわ寄せがきておる一つの証左である、そこで思ひ切つてこの郵政の定員についてそういうふうな市民国民にしわ寄せがいかないように大幅に定員を改正する、そういう修正をこれについてなさる御意思があるかどうか、これを伺いたいのではありません。これでは二階から目録と申しますかあるいは妙地に水をこぼすようなもので目立った

効果は現れないということは大層も御認識のことと思ひます。どうせ定員を改正なさるのならば、今までやつて参りましたあやまちをここでではつきり一挙に是正する、こういう方向をおとりになる意思があるかどうか、たとえば今までの定員法の状態をみて参りますと、こうした無理の出で参りました第一の原因は、事業の実体を無視して数次にわたる行政整理による天引き定員削減が行われたことに一つの原因があらますし、そうした天引き定員削減が一方に行われる反面、非常に新規事業の拡張あるいは国民の人口増加に伴う取扱ひ数量の増加というような面が出てきております。今までの政策と現実との非常な狭差と申しますか、ズレが出てきておるわけでありまして、この際そのズレを是正するために大断断をふるわれたいと思ひます。

○大久保国務大臣 ただいま郵政省関係の定員を思ひ切つて増加したらどうかというお話であります、調べてみますと郵便関係の定員の増加は昨年度においてもやはり六百何百増加しております、今年度におきましても六百何百増加しております、ことに總数から見ますと割合に思ひ切つて増加しておる方でありまして、いつてあなたの言われる通り、職員に休暇も与えない、あるいは郵便配達がおくれるために国民に迷惑をかける、これはできない話であります、しかしそこは両方の点をよく考へまして、一応今年度はこの定員の増加をやつてみていきたいと思います。どうしてもあなただけの言われる通り休みもとれない、あるいは配達も不可能というようなことが出ましたならば、事務当局と相談してしかるべき措置をとりたい、こう考へます。

○飛鳥田委員 その事務当局と相談してしかるべき措置をとるといふのは、具体的にどういうことですか。

○大久保国務大臣 郵政省の事務当局です。

○飛鳥田委員 しかるべき措置といふのは……

○大久保国務大臣 それは、その弊害をなくするような道を研究したいと思ひます。

○飛鳥田委員 どうもコンニャク問答みたいですが、しかるべき措置はやはり思ひ切つて必要なところに定員をふやすということ以外にはないわけですが、何かそれ以外におありでしたら教えていただきたい。

○大久保国務大臣 もしその必要があつたならば、その必要の方向に進みます。

○岡部政府委員 私から追加して申し上げますが、郵政省の定員につきましては本年度、すなわち三十一年度におきましては御承知の通り三千五百八十一名を増加しております。その前の三十年代におきましても三千三百四十八名を増加しておる。昭和二十八年年度におきましては五千五百六十一名を増加しておる。二十七年年度においても三千六十四名を増加しておる。各省の定員を極力がまんしても、この郵政省の郵便物の激増ということにつきましては必要最小限度の定員をつける努力はしております。また毎日の生活におきましても、この郵便物のふえるということは当然のことでございますので、今後におきましても郵政関係の定員の増加は避けられないことと思つて

おりますが、同時に定員の増加だけではなしに、この激増する郵便物量を消化するためのあらゆる機械化その他の合理化の手段もあわせて講じていく、そういう物的施設の改善と人的改善と両方相並んで適切な措置をとりたいというのが大臣の御意向でありますので、つけ加えて申し上げます。

○飛鳥田委員 このお話はこれ以上進めていってもきつと水かけ論でしよう。ですから、この点で打ち切ります、全通信従業員組合の計算によりまして、郵便の業務量増加に伴うもの、これを適正に処理していくためには少くとも三千七十七名を必要とするだろう、こういう見解が出ております。私たちがちよつとしろと目では考へてみましたが、この計算はそう誤まりでないように思つております。ところが現場で現実的に仕事に携わっている人が三千七十七名要するというのに、これを約七百名近くで片づけていくこととする。あなた方はこの三千七十七名という見解に対してどういふふうにお考へになるか、これは過大なものであるか、このくらは正常な運営方式を考へるならば当然だとお考へになるのか、何かわせていただきたいと思ひます。

○大久保国務大臣 定員の増加の請求をします各役所の状態を見ますと、これはあまりいい話じゃないが、実をいへば三倍、四倍くらい増加して持つてくるのです。これは郵政省が悪いというわけではない、一般にそういう傾向があります。これは大蔵省に予算を請求するときでもそうです。二倍、三倍と、万一とれたらいいというところで請求する傾向があります。ですからその言つてきたことを、その通り直ちに実

ば、事務当局と相談してしかるべき措置をとりたい、こう考へます。

○飛鳥田委員 その事務当局と相談してしかるべき措置をとるといふのは、具体的にどういうことですか。

○大久保国務大臣 郵政省の事務当局です。

○飛鳥田委員 しかるべき措置といふのは……

○大久保国務大臣 それは、その弊害をなくするような道を研究したいと思ひます。

○飛鳥田委員 どうもコンニャク問答みたいですが、しかるべき措置はやはり思ひ切つて必要なところに定員をふやすということ以外にはないわけですが、何かそれ以外におありでしたら教えていただきたい。

○大久保国務大臣 もしその必要があつたならば、その必要の方向に進みます。

○岡部政府委員 私から追加して申し上げますが、郵政省の定員につきましては本年度、すなわち三十一年度におきましては御承知の通り三千五百八十一名を増加しております。その前の三十年代におきましても三千三百四十八名を増加しておる。昭和二十八年年度におきましては五千五百六十一名を増加しておる。二十七年年度においても三千六十四名を増加しておる。各省の定員を極力がまんしても、この郵政省の郵便物の激増ということにつきましては必要最小限度の定員をつける努力はしております。また毎日の生活におきましても、この郵便物のふえるということは当然のことでございますので、今後におきましても郵政関係の定員の増加は避けられないことと思つて

おりますが、同時に定員の増加だけではなしに、この激増する郵便物量を消化するためのあらゆる機械化その他の合理化の手段もあわせて講じていく、そういう物的施設の改善と人的改善と両方相並んで適切な措置をとりたいというのが大臣の御意向でありますので、つけ加えて申し上げます。

○飛鳥田委員 このお話はこれ以上進めていってもきつと水かけ論でしよう。ですから、この点で打ち切ります、全通信従業員組合の計算によりまして、郵便の業務量増加に伴うもの、これを適正に処理していくためには少くとも三千七十七名を必要とするだろう、こういう見解が出ております。私たちがちよつとしろと目では考へてみましたが、この計算はそう誤まりでないように思つております。ところが現場で現実的に仕事に携わっている人が三千七十七名要するというのに、これを約七百名近くで片づけていくこととする。あなた方はこの三千七十七名という見解に対してどういふふうにお考へになるか、これは過大なものであるか、このくらは正常な運営方式を考へるならば当然だとお考へになるのか、何かわせていただきたいと思ひます。

○大久保国務大臣 定員の増加の請求をします各役所の状態を見ますと、これはあまりいい話じゃないが、実をいへば三倍、四倍くらい増加して持つてくるのです。これは郵政省が悪いというわけではない、一般にそういう傾向があります。これは大蔵省に予算を請求するときでもそうです。二倍、三倍と、万一とれたらいいというところで請求する傾向があります。ですからその言つてきたことを、その通り直ちに実

行することはなかなかむずかしいと思うのであります。これは、一つ御意見として十分尊重していききたいと思ひます。

○飛鳥田委員 今のお話は官庁のお話でしょう。官庁ならば、あるいはあなたの方の指揮下にある官庁はどのような不届きな要求をなされるかもしれない。(笑)しかし私の申し上げたのは、全通信従業員組合の現実に働いている人たちの要求です。もしそれならば、一つこの算定の基礎を一つ一つ突き合せてお話をいたしましょうか。

○岡部政府委員 郵便物の激増に伴ひましてこれをどう処理するかということ、いろいろ計算の基礎があるのであります。計算のやり方によりましては三千名ではなしに、六千名必要だといふ計算も出ます。また千名でいいだろう、五百名でいいだろうといふいろいろな考え方が出るわけですが、これはいろいろな要素を突き合せてみなければならぬわけでありまして、どこまで機械化するか、従来の自転車やスクーターにどれだけの差があるか、あるいはオートバイにどれだけの差があるか、あるいは集配施設をどうするか、あるいは都市の郵便の激増といふなかにおける郵便物の、非常に採算のとれない少いところをどうするかという点、これはもう無限の材料を照らし合せて、その中からいろいろな要素を勘案して計算しなければならぬことでもあります。で、今飛鳥田さんのおっしゃった三千名といふのか一つの計算の基礎として成り立たないといふことは、私は申しません。決して大きな数字だとも考へておりません。これはいろいろな要素

素を照らし合せていろいろな考え方があるということ、私の方の六百九十六名ということも、ここ数年の全般的な郵便物の大数計算及び事務処理の改善の方法等をいろいろ考へまして、このような数字を出したのであるといふことも御了承いただきたい、こう思っております。

○飛鳥田委員 そういう事務処理の改善の方法あるいは機械を導入するといふ方法、こういう幾つかの方法と照らし合せて六百九十六名を考えたのだといふお話ですが、現実にはそのような新しい試みといふものがなされてない。ただここだけの議論としてはなるほどその通りだと思ひますが、現実には郵政の仕事の中にそういう機械を導入してやってみようといふ方法は、なかなかむずかしいのではないかと、こういうふうには私には考へておるわけですが、従つて現実の上ののつとつて問題を考へていただかなければならない。そこで問題を少し具体化して、今都市と農村では郵便物の繁閑が非常に異なつていて、都市に集中している、こういうお話であります。そのために郵政省の方でも六大都市中心地の集配度数を増加しておるといふ事実があります。六大都市中心地の通常郵便物配達区六百九十区、これだけの六百九十区の集配度数が増加されておる——増回というのですか、増加されておるわけでありまして、こういうものに対して一体今回の六百九十六人の中からどれだけの人員が回されておるのか、これを伺ひたいと思ひます。

○岡部政府委員 今の飛鳥田さんのお尋ねの点も、郵政サービスの一つの眼目であります。戦後におきましては、これだけ交通通信機関が発達いたしましたのに対して、まだ配達回数が増前よりはるかに劣つてゐるので、現在の状態に應じ切れないのではないかと、すなわち大都市の中心地だけでも、今の二回を三回に少くともしなければならぬというように郵政省も努力いたしておりますし、私もそれを考へておるつもりで、それを実施するための措置といふことも相当努力して考へてゐるわけでありまして、今お示しの大都市の中心区には三回制を何とか実施したい。それに伴う措置も含めて、これをますます拡充するように年々の計画を考へてゐる次第であります。

○飛鳥田委員 今具体的に伺つたわけですが、通常郵便配達区の六百九十区のうちで増配区数は二百六十三区になつておる、こういうお話であります。この二百六十三区を今お話のように、三回制にするといふことになりまして、これに対して六百九十六人のうちの何名を配置しておるのか、それを伺ひたかつたわけですが、

○岡部政府委員 現在三回に増配しております大都市の中心地におきまして、現在どれだけの人員を増しているかといふことは、今手元に数字がございせんが、そういうことが可能なように手配して、全体として増員の措置を考へておるといふように御了承いただきたいと思ひます。郵便は今後ますます激増いたしますので、これを増加量に伴う人だけでまかない得るか、この集配制度をどう改善するかといふこともあわせて真剣に考へていただかなければならぬ状態になつておる、こう思つて私も努力しておる次第であります。この点も御了承いただきたいと思ひます。

○飛鳥田委員 もし詳細な数字をお持ちでないものでありましたら、次回に一つお教えいただきたいと思ひますが、大都市の配達夫と申しますか、配達される方々の状況を見ておりましたら、中郵なんかそうですが、朝七時に出勤をして、大体本来であるならば四時かそこらには上つてなければならぬわけですが、ところが実際には五時ごろ上つてきてゐる。それから残務整理を自分でして一番よいときで局を出るの六時、十一時間労働をやつてゐるわけですが、しかも机の前にはなして、歩いたり、あるいは自転車に乗つたり、振動の激しいスクーターに乗つて働いてゐるわけですが、従つてこの十一時間労働はあなた方が考へになるより以上につらいのです。しかもそのつらさが、せつかく与えられてゐる年二十日の有給休暇もとれないといふことで疲労が累積してゐます。従つてこれもお調べになつていらつしやるだらうと思ひますが、最近郵便配達をなさつてゐる方々が、路上において自動車事故あるいは交通事故等で被害を受ける率が今までよりもふえてゐるはずですが、これはすなわち疲労がそれだけ累積しているということになります。こういう事実を全然ごらんにならないで、あるいは見ても知らぬ顔をして、わずかな定員増だけで問題を片づけては、それは政府の大所高所に立つた考へ方はどうだ、こういうふうには大久保さんはおっしゃるかも知れませんが、現実にはそういう事実を見たいだかなければならぬはずであります。そういう意味で、都市にお

る配達回数を増すということは、現場労働者にとっては実に大きな影響を受けるわけですが、一方においては確かに増加していく郵便物と、文明の度合いに従つて回数をふやすことは望ましい、いいことです。だがそれがいつても政府のこういう場所におけるのらりくらりとした答弁で、実はそのしわ寄せはみんな現場の労働者にいつてしまふといふことは、あまりにも悲惨ではないかといふことは私は考へまして、先ほど申し上げた六大都市の中の、回数を増した二百六十三区についてどれだけの定員を配置していただけるのか伺つたわけですが、どうかそれは次回に一つお教えいただきたいと思ひます。

それでは次に、鉄道郵便局、鉄道の申ししますか、この事務員の関係であります。これは国鉄のダイヤが変更になり、日本の大動脈である国鉄ダイヤの変更によつて、生産性向上の土性骨を日本全国に入れたわけですが、この土性骨に従つて、入つてくる汽車の数に従つて働いておる鉄道の事務員の諸君は、コマネズミのように働かなければならぬ。それだけ労働が、強化されておるわけでありまして、それに対して今回の定員増についてどのような措置をとつておられるのか、伺ひたいと思ひます。

○岡部政府委員 お答えいたしますが、鉄道のほうはきつめて特殊の勤務条件がある職員でございまして、従ひまして特別の手当も出しておるはずであります。その勤務条件につきましては、私も現に東京駅から鉄道車に乗りまして鉄道の職員の仕事状態を数時間一緒

○岡部政府委員 今具体的に伺つたわけですが、通常郵便配達区の六百九十区のうちで増配区数は二百六十三区になつておる、こういうお話であります。この二百六十三区を今お話のように、三回制にするといふことになりまして、これに対して六百九十六人のうちの何名を配置しておるのか、それを伺ひたかつたわけですが、

○岡部政府委員 現在三回に増配しております大都市の中心地におきまして、現在どれだけの人員を増しているかといふことは、今手元に数字がございせんが、そういうことが可能なように手配して、全体として増員の措置を考へておるといふように御了承いただきたいと思ひます。郵便は今後ますます激増いたしますので、これを増加量に伴う人だけでまかない得るか、この集配制度をどう改善するかといふこともあわせて真剣に考へていただかなければならぬ状態になつておる、こう思つて私も努力しておる次第であります。この点も御了承いただきたいと思ひます。

○飛鳥田委員 もし詳細な数字をお持ちでないものでありましたら、次回に一つお教えいただきたいと思ひますが、大都市の配達夫と申しますか、配達される方々の状況を見ておりましたら、中郵なんかそうですが、朝七時に出勤をして、大体本来であるならば四時かそこらには上つてなければならぬわけですが、ところが実際には五時ごろ上つてきてゐる。それから残務整理を自分でして一番よいときで局を出るの六時、十一時間労働をやつてゐるわけですが、しかも机の前にはなして、歩いたり、あるいは自転車に乗つたり、振動の激しいスクーターに乗つて働いてゐるわけですが、従つてこの十一時間労働はあなた方が考へになるより以上につらいのです。しかもそのつらさが、せつかく与えられてゐる年二十日の有給休暇もとれないといふことで疲労が累積してゐます。従つてこれもお調べになつていらつしやるだらうと思ひますが、最近郵便配達をなさつてゐる方々が、路上において自動車事故あるいは交通事故等で被害を受ける率が今までよりもふえてゐるはずですが、これはすなわち疲労がそれだけ累積しているということになります。こういう事実を全然ごらんにならないで、あるいは見ても知らぬ顔をして、わずかな定員増だけで問題を片づけては、それは政府の大所高所に立つた考へ方はどうだ、こういうふうには大久保さんはおっしゃるかも知れませんが、現実にはそういう事実を見たいだかなければならぬはずであります。そういう意味で、都市にお

る配達回数を増すということは、現場労働者にとっては実に大きな影響を受けるわけですが、一方においては確かに増加していく郵便物と、文明の度合いに従つて回数をふやすことは望ましい、いいことです。だがそれがいつても政府のこういう場所におけるのらりくらりとした答弁で、実はそのしわ寄せはみんな現場の労働者にいつてしまふといふことは、あまりにも悲惨ではないかといふことは私は考へまして、先ほど申し上げた六大都市の中の、回数を増した二百六十三区についてどれだけの定員を配置していただけるのか伺つたわけですが、どうかそれは次回に一つお教えいただきたいと思ひます。

に車の中で参観させていただいたことがありますが、その苦勞もよくわかつておりますが、これはダイヤによって影響いたしますので、特別に勤務時間制をしております。従って今後のダイヤの改正によりましてその勤務時間がどう変わるかということによりまして定員の配置及び特別な手当ということも変わってくるはずでありますので、それは郵政当局において目下検討中でありまして、私から詳しく申し上げるのにはよつと遠慮させていただきましが、十分考慮しておる問題であります。

○飛鳥田委員 現実には六百九十六人あるいは千九百六十一人でどうやらまかない得るというお話でありましたが、これは鉄道の問題になるとまだ考慮中ということになるのですか。これはやはりこういう点を考慮せられた上で千九百六十一人でやれるというお話だと思つておたのでありますが、そういうのは概算だということですか。

○岡部政府委員 この鉄道関係は、特別な勤務体系、給与体系をとつております。それは鉄道ダイヤによつて影響されることでございますので、現在大體三千九百人ばかりの定員がいるはずであります。昼夜汽車に乗つて翌日は泊つてまた帰つてくるという形をとつておりますので、従つて大體ダイヤに基づく勤務時間の延長による勤務手当の増加ということによつてこれをまかない得るという見当で計算しております。

○飛鳥田委員 今ダイヤが変るかもしれないというお話ですが、この間ダイヤが變つて当分は動かないはずですが、

そうするとダイヤが變つてから今までに相当時間がたつておりますのにそれが計算されてないというところは私がおかしいと思ひます。結局こういう非常に労働密度の高いところに案外手抜きがあるのじゃないか。そうしてその手抜きが現場の労働者の負担において解決されておるといふ形が私は現状だろうと思ふのでありますが、わからないうちにおつしやらずに、もうすでにダイヤが改正になってから今までに相当の時間がたつておりますから、この間に計算ができていないなどということにはなほだ無責任じゃないかという感じがいたします。

○岡部政府委員 計算ができていないのではなくて、勤務が特別の体系になつておりますから、ダイヤの変更によりまして勤務時間が變りますと、その分だけの手当の計算は正確にふやすわけでありまして、そういう意味におきまして勤務体制が特別だけに、割合に正確に給与面、勤務時間面が計算できるといふ点、この点は割合に御心配ないのじゃないかと考えております。

○飛鳥田委員 それでは伺ひますが、今まで昭和二十三年の五月から、鉄道乗務員の勤務時間計算方式というのは年間通算形式をとつておりましたけれども、たしか昭和二十八年の一月に労働基準法がこれに適用されるということになつたはずであります。もしそうだといたしますと、年間通算制を廃止して、この規定に基いて四週間打ち切りの制度を実施しなければならぬはずだと思ふのですが、法律を守つていらつしやるかどうか伺ひたいと思ひます。

○岡部政府委員 この点につきまして

は、私たち労働基準法の適用があるもので、その労働基準法の精神にのつとつてそういうように切りかえてやるべきもの、こう存じておるわけでありまして、いろいろの事情がありまして、そのやり方は私詳しく存じませんが、大體勤務時間の基礎に基きまして手当の計算は正確にやつていようように承知しております。

○飛鳥田委員 結局労働基準法を正確に適用してないといふふうに向つてよろしいわけですか。

○岡部政府委員 郵政省全体の職員の勤務条件につきまして、極力労働基準法の精神にのつとつて、これが順守をはかるように政府全体としては努めております。

○飛鳥田委員 今お聞きのように、この鉄道関係では昭和二十八年の一月に労働基準法が適用になりまして、当然年間通算方式を改めて四週間打ち切りの制度を実施しなければならぬ、これは法律の命じているところですが、もしそういう制度をとれば、これに伴つて当然定員の増加をしなければならぬといふことも明らかです。これは岡部さん自身が今言外に認めざるを得なかつたところでありまして、こういうふうな政府みずから法律を守つていない、そしてその守れないために、またまた鉄道の乗務員諸公の上にしわ寄せされていつてゐる、こういう事実を大臣はどうお考えになるか。法律を守らなくてよろしいとおつしやるのかどうか。一つこれを伺わしていただきたいと思ひます。

○大久保國務大臣 法律を守らなくていいという根拠はないので、お互い法律ができました以上は尊重してもらわ

なければならぬし、今の鉄道の問題であります。これも私実際問題として守つてゐるかどうかはよく存じませんが、根本の精神としては当然守らなければならないと思ひます。

○飛鳥田委員 どうも私の商売を出して恐縮ですが、私弁護士ですが、法廷へいつて被告人が、法律の精神は尊重する、だけれど私は現実には守らぬ、こゝう言つて通るでしょうか。私は少くも法律を守るべき責任は政府にある、そして先頭を切つてこれを守らなければならぬと思ふのです。ところが現実に労働政策になつてくると、労働者に対する問題になつてくると、労働者とおつしやる、一体政府の最近使つておられる尊重といふのはどういう意味ですか。これから伺わしていただきたいと思ひます。

○岡部政府委員 ただいま大臣からお答えいたしました通り、政府といたしましては法律を尊重するのは当然でありまして、これを實施するに當りましてはいろいろな手續が要るわけでありまして、たとえば職員組合との間の話し合ひあるいは現業の関係におきましては団体交渉といふようなこともございまして、いろいろのことも御了承いただきたいと思ふのです。要は政府側といたしましても、どこまでも法律を尊重して完全な實施をはかるのは当然だといふ建前において努力いたしたい、こゝう存じておるわけでありまして、この点は御了承いただきたいと思ひます。

○飛鳥田委員 御了承いたしたいとおつしやるのですが、なるほど四角四面なことを言つても仕方がないでしよう。實施についての幾らかの時間

も必要でしやうし、手續も必要でしやう。だけれど一体ことは何年でしやうか。たしか昭和三十三年だと思ふのですが……労働基準法適用がきまりましたのは昭和二十八年です。四年間も尊重するために準備が要るのでしやうか。とても皮肉つぱい言い方をして恐縮ですが、この間実は私は自分の商売である法廷に出ました。そうしましたら被告人ははつきり言うのです。法律を守らないのは政府が一番守らないじゃないか、政府が守らぬのにおれたちに守れといふことを要求するのですか。

これはずいぶんおもしろいことを言う男だと実は感心いたしました。こゝういふふうの開き直られて一体今の政府の要路者の方々は、それはお前が違つてゐるのだ、こゝういふふうにはつきりと言ひ切り得る方がいるだろうかとかといふことを、私はそのときの考へとして思ひ浮べたわけでありまして、きつと法廷で今のあなたと私の間の問答が引用されるに違ひありません。一生懸命法を尊重してやりたい、しかしそれは時間と手續も要る、非常にきれいなお答えです。けれども四年間もなせそんなことをしなければならぬのですか。四年間かかった理由を一つとつくりと聞かしていただきたいしやう。

○岡部政府委員 どこまでも法律を尊重する建前で努力をいたしておるわけでありまして、それには相当時間もかかるんじゃないかと仰せの通り時間もかかつておりますが、これは局部的な問題ではなしに、やはり郵政省職員全体の勤務時間あるいはその待遇、あるいは定員についてもどういふようにやるかといふ具体的な問題でございまして、それは交渉にも時間がかかつてい

るわけなのでございまして、これは政府が一方的になかなかきめられないというふうな事情もあるようでございまして、これは具体的率直に申し上げますれば、郵政省当局と全通組合とで、長い間の努力を重ねている問題でもございまして、この点で一つ御了承いただきた、こう思っております。

○飛鳥田委員 それは御了承いただきたいと言われればこの問答では了承せざるを得ないわけですが、ですがそんなばかな話はないわけですか。と申しますのは、お互いに話し合いをする場合には譲歩したりされたりすることがあるわけですか。ところがこれは法律を守るか守らないかということなんです。法律を守るか守らないかということに譲歩もへつたくれもないはずで、人を殺しちゃいかぬ、こういう法律を守るか守らないか、一体譲歩というものがあろうとありまじょうか。話し合いというものがあろうとありまじょうか。やっぱ政府がみずからおきめになりました労働基準法というものがあろうと、これに従うべき義務があるはずで、これを尊重なさるという、さっきの話に戻って少し恐縮ですが、再々今回の国会では尊重という言葉が出ますから、尊重という言葉の定義を聞かしていただきたいと思ひます。これは大臣にお願いいたします。

○大久保国務大臣 尊重は守ることあります。(笑)それ以上むずかしいことを言っても議論倒れになります。

○飛鳥田委員 守るといふことは実行するといふことでなければならぬはずで、守ってばかりいて実行なさらないといふことがありませんようにお願いします。

いたしたいと思ひます。よくわかりました。

○飛鳥田委員 それじゃ続いて、郵政の事業の中で保険関係の仕事は最近非常に増大いたして参りました。保険料払い込みの契約件数は二十九年度において三千五百四十六万五千件、三十年代において三千五百五十五万七千件、三十一年度において、これは見込でありまして、三千六百四十八万三千件、三十二年度において三千七百七十六万五千件ぐらゐに増加しているというふうな私たちは伺つておるのですが、この問題について、今回の定員法に基いて、どのように定員を配置しておられるか、これを伺つていただきたまじょう。

○岡部政府委員 二十六万すなわち二十五万九千のうち、保険関係に従事しているのは四万四千でございます。この四万四千人の人間をどこまで増員すれば現在の簡易保険業務がどだけかえらるかということは、これは興味ある問題でございますので、私もかねてから研究したことがございまして、それが簡易保険の勧誘員をどう増加すれば、あるいは民間の保険関係からどう苦情が出るかというふうな問題も、突き詰めていけばあるのでございまして、現在におきましてまだ簡易保険の増加の趨勢もありまして、これを増加するために人手も必要とするという考え方もございまして、昨年におきましては二百人増加いたしました。それで、ことしもさらに増加すべきであるかどうかというふうな意見がございまして、極力全般的な定員を押えていきたいという気持ちもございまして、今年度は、昨年二百人ふやしたところだからがまんして一つ大いに努力してもらおうじゃないかというのが打ちあけた話でございまして、三十二年度は三十一年度通りの人員で一つ成績を上げてもらおうというふうな考え方であります。

○飛鳥田委員 その成績を上げるという言葉を非常に私は危険だと思つております。現実には私たちが行つて見えております。この郵便局は何億圓、この郵便局は何億圓というふうな、本省の方から契約取付高の割当がくるわけですか。それを消化いたしますために各郵便局ごとの競争をするわけですか。そしてその優勝と称して優勝旗か何かもらつたわけですか。優勝旗をもらつてももらないかが郵便局長さんの出世に非常に影響がある。そのために郵便局長さんは、自分が出世したいから部下のしりをものすこくひっぱたいてやる。自衛隊の死の行進に四散したものが現実にはある。外務員たちは、足を棒のようにして歩き回つてそれでもだめなんで、自分の親類を全部入れてしまふ。自分の親類を全部入れただけでも及ばないので、しまひにはありもしない架空のものを作つて契約を取りつたというこゝとまでいたしております。こんなにまでして業務の成績を上げていくわけですか。そうしますと、これは成績を上げるといふ言葉のもとにものすごい労働強化が行われて、今にこの人たちはみんなつづれてしまふのではないかという感じがするわけでありまして、この点について、今回は定員をふやさずに成績を上げていくという言葉を、私たち幾らか実情を知つてゐる者から見ますと、身ぶるいの出るほどおそろしい言葉であります。

たところだからがまんして一つ大いに努力してもらおうじゃないかというのが打ちあけた話でございまして、三十二年度は三十一年度通りの人員で一つ成績を上げてもらおうというふうな考え方であります。

○飛鳥田委員 その成績を上げるという言葉を非常に私は危険だと思つております。現実には私たちが行つて見えております。この郵便局は何億圓、この郵便局は何億圓というふうな、本省の方から契約取付高の割当がくるわけですか。それを消化いたしますために各郵便局ごとの競争をするわけですか。そしてその優勝と称して優勝旗か何かもらつたわけですか。優勝旗をもらつてももらないかが郵便局長さんの出世に非常に影響がある。そのために郵便局長さんは、自分が出世したいから部下のしりをものすこくひっぱたいてやる。自衛隊の死の行進に四散したものが現実にはある。外務員たちは、足を棒のようにして歩き回つてそれでもだめなんで、自分の親類を全部入れてしまふ。自分の親類を全部入れただけでも及ばないので、しまひにはありもしない架空のものを作つて契約を取りつたというこゝとまでいたしております。こんなにまでして業務の成績を上げていくわけですか。そうしますと、これは成績を上げるといふ言葉のもとにものすごい労働強化が行われて、今にこの人たちはみんなつづれてしまふのではないかという感じがするわけでありまして、この点について、今回は定員をふやさずに成績を上げていくという言葉を、私たち幾らか実情を知つてゐる者から見ますと、身ぶるいの出るほどおそろしい言葉であります。

○岡部政府委員 簡易保険関係の外務員諸君が非常に涙ぐましい努力をしておられるということも、私実際に郵便局について拝見して承知しております。しかし非常に士氣旺盛で働いておられることも承知しております。ただこれは、職員の個人的な能力、努力によりまして非常に成績の上る職種であります。従いまして、保険関係の職員が郵政事務におきまして昇進の率が高いといふようなことも聞いております。これは非常に苦勞して仕事をしておられるので、非常に能力がふえてくるのだといふようなことも聞いております。ただ、現在の四万四千余の定員に対してある程度の目標を設定して、その目標に対して努力する、しかしそれが、いろいろ経済界の事情等からみ合せまして、その目標の到達に難易といふような状態もいろいろあるかと思つたのでございまして、とにかくこれが大きな保険事業でありますだけに、保険事業としての合理化をはかると同時に、この外務員というものの人数もどの程度まで抑え、どの程度まで数を認めるのが適正かといふようないろいろな要素を勘案して考えなければならぬのであります。現在の四万四千余は、終局的にこれがいいと考えているわけではございせんので、今後やはり研究はしていきたいと思つております。

葉であります。一体この点について、どんなふうにお考えになつておるのでしやうか。

○飛鳥田委員 現場に行つてごらんになつていらつしやるのならば非常に都合がいいわけでありまして、行けば必ずにお気づきになると思ひますが、必ず

郵屋にはグラフが書いてある。まるで競馬馬の進行表のような形で書かれております。出勤してもそれを見る、帰つてきてもそれを見る、年がら年じゅう競争々々でしりをひっぱたかれており、人間だか競馬馬だかわからないというのが現場の職員諸公の異同音に言ふ言葉であります。成績を上げるという名前のもとに、そうして局長さんが榮転していく便宜のためにこんなことをずっと続けてやつてゐるわけでありまして、郵政省は、一体こんな人間だか競馬馬だかわからないようなしりひっぱたき方を仕事へ仕事へとかり立てていくやり方を今後もおとりになるのか、あるいはこれをやめて人間としてのお取扱ひをなさるのか、少し途中でありますが、これを伺つておきたい。

○岡部政府委員 先ほど申し上げました通り、目標額の達成といふことは、いろいろな国全般の経済事情から考えて適正にこれをきめるべきものでありまして、私は、目標が適正ならばそのような馬車馬的なことにはなるまいと思つておりますが、ただ仕事の性質上、グラフを書いたりして、成績を調べるのに一覽表でわかるようにやるというのも自然の勢いであらうと思ひます。ああいうように郵便局にグラフが張つてあるといふことは、そう一がいにとがめだするといふわけにもいかなないのであるかと感じております。

○飛鳥田委員 そこに問題があるわけですか。今、国全体の立場に立つてこれくらいの数も必要だといふようにきめられるというお話でありましたが、一体その契約高を定める場合に、現実

に契約をとつてゐる労働者たちの意見

に契約をとつてゐる労働者たちの意見

を聞いてみたことがあるのですか。現実にとつては労働者諸君です。この人たちが、おれはもうこれ以上はとれないというのに、国の必要じやと上からがんと数字が下りてきて、そうしてそれがその郵便局の責任数量になってくる。現実の人間の肉体的な条件など全然無視して、これを達成せよと頭から下ってくるわけです。そうして、ノーマルな状態では達成できないから、競馬馬のように競争心をやたらにあおらして優勝旗などを授与するといふような形でこれを消化させる。労働強化になるのはそこだけじやないでしょうが、国の都合によるならば、現場で働いている労働者などはどんなに働いてもいいのだ、どんなに疲れ切つてぶつ倒れてしまつてもかまわな

いのだといふお考えがそこにひそんでおるのではないかと思う。契約金を定めるには保険契約に關係している労働者諸君の意見を十分聞いて定めるべきじやないかと思うのですが、お話は逆になっておりませんか。

○岡部政府委員 飛鳥田さんの御意見ごもっともな点もあるものであります。もちろん職員能力を超過したような目標額を定めるべきではありません。またこれを民主的な運営の形で下部に割り当てます場合におきましては、下部の職員の意向も適正なる筋を通してよく聞いて、そしてそれにふさわしい定員の範囲内において、また適正な勤務時間の範囲内において達成し得る限度の目標にとどめるべきことは当然で、郵政省当局もそのように努力しておられると私は承しておるのです。

○飛鳥田委員 まだ郵政関係でも伺いたいと思いますことはたくさんありますが、ちやうどお昼になりましたので、次に続けさせていただきますというところで、一応午前中は打ち切りしたいと思います。

○相川委員長 次に一般職の職員の給与に關する法律の一部を改正する法律案、特別職の職員の給与に關する法律の一部を改正する法律案及び防衛庁職員給与法の一部を改正する法律案の三法律案を一括議題といたします。

これら三法律案につきましては、すでに提案理由の説明が終了いたしておりますが、この際政府委員より補足説明を求めます。大山公務員制度調査室長。

○大山政府委員 一般職の職員の給与に關する法律の一部を改正する法律案の逐条につきまして御説明申し上げます。

法律の第二条第四号の職務の級とありまのすのを等級に改めましたのは、今回現行の十五級の職務の級別を七等級区分にいたしましたので、職務の級という文字を等級に改えておるのでございます。

五条の一項の前後を削除いたしましたのは、六条の規定改正に伴つて特に必要がなくなりましたので削つたのでございます。

六条は俸給表の種類を書きましたものでございまして、現在の俸給表にかえまして、そこに書いてございまして、八種類、十六表の俸給表を置くというようにいたしました次第でございまして、なおこの俸給表の適用の範囲は、二項にございまして、二十二条と附則第三項に規定する職員以外のすべて

の職員に適用するということになっておりまして、非常勤職員及び附則第三項の未帰還の職員以外はすべて適用するということになっておるのでございます。

三項は職務の等級の分類に關する規定でございまして、従前の十五級にかえまして七等級の職務分類の基準というものを人事院が定めるということになっておるのでございます。

次に第六條の二を改めておりますのは、従来十五級の指定官職の規定でございまして、今回行政職俸給表及び教育職俸給表の(一)研究職俸給表及び医療職俸給表の(一)等級の官職というように改めておるのでございます。

なお後段におきまして、その最高の号俸を受けるに至つたときから長期間を経過したときには、最高五俸をこえる俸給月額を定めることができるという規定を設けております。現在東京、京都の両大学の学長がこの最高の俸給月額を受けておるわけでございまして、長期間経過したような場合にさらにそれをこえることができるという規定を設けておるのでございます。

第八條は初任級と昇格の規定であります。第一に、級別定数に關する現在の二項、三項を整理いたしまして、等級別定数という規定にいたしました。等級別定数は六条三項の職務の分類の基準に適合することを必要とするというように改めております。

次に、現在の第一項の新規採用及び昇格に關する規定を改めまして、異なる等級に異動する場合の号俸の決定、すなわち従来考へられておりました昇格等あるいは初任級基準を異にする官職へ移りましたような場合には、すべて人事院の定めるところに従つてその号俸を定めるところにいたしました。

八条の第二項でございまして、職員職務の等級は、前項の職員の職務の等級ごとの定数の範囲内で、且つ、人事院規則で定める基準に従ひ決定する。すなわち各職員につきまして何等級に格づけするかということとは、等級別定数の範囲内で人事院の定める基準で定める、かようなことになるのでございます。

なお六項は、昇給に關する規定でございまして、各俸給表に書いております期間を良好な成績で勤務した場合に昇給させることができるという規定でございまして、

十條は調整額の規定でございまして、今回の改正に當りまして、同じ等級に屬する他の官職に比べて著しく特殊な官職について適當でない場合には調整額を設け得るという規定を作りました。

以下俸給表がございまして、次に附則がございまして、法律案の二十ページの附則につきまして簡単に御説明申し上げます。

第一項は施行日でございまして四月一日、第二項は切りかえの仕方でございます。第一項は、原則といたしましては三月三十一日現在の俸給額の一号上位の俸給額、つまり俗に申しますならば一号昇給させまして切りかえるということとを原則にいたしておるのでございます。

第三項、第四項は今回の切りかえに際しまして、切り上げ金額が非常に多い者につきまして均衡をはかるために切りかえの時期をおくらせまして、七月一日あるいは十月一日に切りかえる場合があり得るというところを書いておるのでございます。

第五項は、この切りかえまたは切りかえ後の昇期間につきまして、各職員について三カ月の期間短縮を行う、今回の切りかえ措置に當りまして一号上げることと三カ月の期間短縮を行うという規定でございまして、

なお次に……

○相川委員長 ちよつと政府委員に御注意申し上げますが、なるべく要点だけの説明を一つ……

○大山政府委員 もう簡単に終ります。

四月一日以後におきまして直ちに切りかえができない場合には、三月三十一日現在に一号上げました金額を内払いとして当分の間支給するという規定を設けてございまして、

その他附則十四項に、この切りかえに伴いましていろいろ各条文に書いております以外のこと必要なことは人事院規則で定めるところの規定をいたしております。

その他旅費法の改正及び恩給法の改正その他関係法規の改正がございまして、これは関係当局から御説明申し上げます。

○岸本説明員 特別職の職員の給与の法律の一部改正法律案でございまして、内容至つて簡単にございまして、特別に御説明申し上げるほどのこともないと思ひます。ただ一般職の方の給与改訂はベース改訂という意味でございまして、特別職につきましてもこれは一官職一俸給でございまして、その金額を今回変更するのはやはりバランス上好ましくないものであらう、こういう

観点からいたしまして、原則として金額の改訂はしない。ただ一般職とのバランス上どうしても措置しておかなければならない部分だけを若干手を入れたということでございます。

○加藤(陽)政府委員 先般大臣から法律案の提案理由並びにその内容の概要につきまして御説明がありましたので、若干補足して申し上げます。

まず今回の改正法律案の中心であります防衛庁職員の俸給制度の改正につきましては、実質的に一般職員の俸給制度の改正内容と均衡をとり、俸給表の建前は、おおむね現行の通りといたしております。すなわち、俸給表は、別表第一の次長、議長及び参事官等俸給表、別表第二の自衛官俸給表の外、事務官等につきましては今回改正されまず一般職員の給与に関する法律別表第一から別表第八までの俸給表によることとし、原則として三本建といたしております。次長及び議長の俸給月額額は据え置きであります。参事官等については三等級の俸給表を設け、自衛官については従前と同様各階級別に、それぞれにつき一般職の対応する号俸を基礎として従前通りの算定方式で作成をいたしました。

次に改正案文につきまして順を追って御説明いたします。

第四条の改正規定は、別表番号の変更に応ずるもの及び事務官等については一般職の職員の俸給表によることを規定したものであります。

なお同条第三項に加えましたただし書きの規定は、幹部自衛官の候補者として採用した者は、原則として一等陸曹、一等海曹または一等空曹の階級に任命いたしますが、それらの任用基準

は学歴等において必ずしも同一でありませんので、候補者である間の俸給は、任用基準に応じて政令で定める額としたのであります。

第四条の二の規定は職務の等級に関するものであります。参事官等及び事務官等には適用されるのであります。一般職の職員について今回従前の級を職務の等級に改めましたので、これに対応して参事官等及び事務官等にも、原則として均衡をとった職務の等級を設け、その分類基準、等級ごとの定数等に関しては、すべて一般職の職員について人事院が定める内容に準じて政令で定めることとしたのであります。

第五条の改正規定は、職員として採用された者の初任給の決定基準及び職員相互間の異動等に際しての俸給額の決定基準並びに昇給基準を一般職の職員のそれが人事院規則をもつて定めることとなつておりますので、防衛庁職員についてもこれを政令で定めることとしたものであります。

第六条から第九条までの規定を削除いたしましたのは、従前それらの規定が初任給、昇給、昇任、降任、職員相互間の異動に際しての俸給額の決定基準を規定しておりましたが、ただいま申し上げましたごとく、第五条の改正規定により政令でその内容を定めることとしたため、削除することとした次第であります。

第十条の改正規定は、参事官等、事務官等及び自衛官の三者の相互間の異動の際に、前職を辞して他職に変わる場合の俸給の計算の取扱いについて必要な規定をしたものであります。

調整額についてのものでありまして、これに関する一般職の職員の給与に関する法律第十条の規定が全文改正されたことにより、これにあわせての表現を改めたものであります。

第十一条の三第一項、第十三条第一項、第十四条及び第十八条第一項の改正規定は、条文の整理等に伴う字句の修正であります。

第十六条第三項の改正規定は、第十八条の二第二項の改正規定と関連するものであります。すなわち従前航空手当、乗り組み手当及び落下傘隊員手当は、期末手当及び勤勉手当の額算定の基礎に含めておつたのであります。が、自衛官の人事異動を円滑にするため、今回第十八条の二の改正規定をもつてこれらの手当を期末手当及び勤勉手当の額算定の基礎から除くこととする。とともに、他面第十六条第三項を改めて航空手当等の額を引き上げて現行水準を維持することとしたものであります。

第二十七条の改正規定は、自衛官の公務災害者に対する補償金額の算定根拠となる平均給与額の算定方式につきまして、給与期間を単位として行うこととし、実務を簡素化したものであります。

第二十八条から第二十八条の三までの改正規定は、従前第二十八条及び第二十八条の二において定めていた任用期間の定めのある職員に対する特例の退職手当、自衛官に対する国家公務員等退職手当暫定措置法の規定の適用の特例及び訓練招集中公務上の障害を受け、または死亡した予備自衛官に対する退職手当についてその条項を整備するとともに、任用期間の定めのある職員

員で特例の退職手当を受けた者が国家公務員等退職手当暫定措置法第九条及び第十条に規定する解雇予告手当及び失業者の退職手当を受ける場合の規定を整備をはかったものであります。

別表第三から別表第七まで削除いたしましたのは従前別表第三をもつて規定していた自衛官の俸給表は別表第二となり、従前別表第四をもつて規定していた昇給期間は新たな俸給表に規定されることとなり、従前別表第五から別表第七までに掲げていたいわゆる通し号俸表は今同廃止いたしましたので、いずれも不要となつたからであります。

附則第一項の規定は、この法律の施行期日を規定したもので、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の施行期日と同様に、昭和三十三年四月一日といたしました。

附則第二項から附則第十五項までの規定は、俸給表の改正に伴う新旧俸給額の切りかえ及び切りかえに伴う措置に関するもので、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の附則第二項から附則第十四項までの規定の例によつたものであります。

附則第十六項の規定は、今回の給与改訂により、通し号俸表が廃止されたことに伴い、従前通し号俸について恩給額算定の基礎となるべき金額を規定していた恩給法第五十九条の三の規定を改正したものであります。

附則第十七項の規定は、事務官等の職務の級が職務の等級に変えられたことによる自衛隊法中の字句の改正であります。

以上をもちまして補足説明を終わります。

○相川委員長 午後一時三十分から再開することとし、これにて休憩いたします。

午後零時十八分休憩

午後一時四十六分開議

○相川委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

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、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及び防衛庁職員給与法の一部を改正する法律案の三法律案を一括議題とし質疑に入ります。大平正芳君。

○大平委員 今度の給与法の改正問題はいろいろな問題を含んでおりますが、第一は水準の問題、第二番目は体系の問題、これがやはり非常に問題点が多いと思います。それからまた今度の切りかえに伴う切りかえ措置の問題、いろいろございしますが、とりあえず最初に水準をどう組定したか、どういう根拠で今度六・二%の水準が妥当なりと御報告されたか、人事院總裁に伺いたいのではありませんが、御報告を拝見いたしますと、五現業三公社の給与状況、それから地方公務員の状況、民間給与との比較に触れられておるのでございますけれども、どうもこの御報告を拝見しただけからの感じでは十分確信が持てないのでございしますが、そのあたり、もう少し突っ込んでの御説明を願いたいと思つてございします。

まず第一に五現業、三公社から伺いたいのでございますけれども、これはもとより人事院總裁の責任ではないわけでございますが、今度の御報告をされるについて五現業、三公社の給与をメッシュンされた事情は、御報告の理由書

の一番最後のところに、あなたは「五現業・三公社の職員および地方公務員の給与とも不均衡を生じている現状に鑑み、このようにメシジョンされております。どのように不均衡なのかというところをこの報告の文面だけではよく読み取れないのでございます。二十九年、三十年にわたってこの五現業におきましても、三公社におきましても団体交渉の結果給与の改善がどういう段取りで行われてきて、この報告をなされた七月十六日までどういう状態であったか、それからその後今日まで五現業、三公社について給与の改善がどのような姿で行われ、また行われようとしておるのか、そのあたりの事情は、私も一般職の給与基準を考へる場合に、まず最初に確認しておかなければならぬと存じますので、その点を具体的に御説明を願いたいと思います。

〇淺井政府委員 まことにごもっともなお尋ねだと思っております。公務員法の規定によりますれば、一般職の公務員の給与は第一に基準になるものは、民間給与、それから生計費その他の要素となっておりまして、ただいま御指摘のように、三公社五現業や地方公務員のことも考慮したことは事実でございます。これは報告の中に申しておる通りでございます。地方公務員につきましては、これは総務府の指定統計として三十二年一月一日をもつての統計が出ております。それによつて断定したわけでございます。この資料はお手元にもあると思います。ところが三公社五現業につきましては、人事院の所管外でございますので、的確な実態調査をなす権限を持ちませんのでございます。それでその報告の中におきましても、地方公務員についてはっきりとこれだけ高いということも断言いたしました。これは自治庁の資料によつたものでございます。三公社五現業につきましては、これは断定的な表現でございまして、相当上回つておる次でございます。この点は昨日の当院の予算委員会においても種々御質疑がございましたけれども、人事院といたしましては、ただ三公社五現業の給与が上回つておるかというところは、これはわれわれの方からは言えないのでございまして、政府側、ことに大蔵省から申し上げるべき筋合いのものだろうと思つております。

それからお尋ねのこれまでの経過については、給与局長からちよつと補足説明をさせていただきますかと思ひます。

〇瀧本政府委員 御存じのように、人事院が一般職公務員の給与を考へまする際は、公務員法にも明記してございまして、民間給与、生計費その他の他人事院が適当と考へる事情ということを基本にいたしまして、この俸給表を考へたということになるのでございまして、従いまして人事院といたしましては、民間給与が主体でございまして、しかし公務員法が定めた当時の状況を考えてみますと、三公社五現業といふものは一般職といふものは一般職であつたわけでございます。公務員法が定めた後におきまして公社が、また五現業に団体交渉が許されるという状況に相成つたのでございまして、そのような事情を考へますと、一般職公務員の給与を考へ

まする大主体は、民間給与を中心と考へるのでありますけれども、やはりもとより一般職であつたものの、現に政府職員である職員の給与というものは、これは度外視して考へるわけにはいかない、そういう関係になるのでございまして、昨年の報告及び報告におきまして、人事院といたしましては、人事院が断定的にいたしまする際の一有力な根拠は、何と申しましても民間給与ということに相なつておるのでございます。三公社五現業につきましても、ただいま総裁から答弁がございましたように、人事院は一般職だけしか所管いたしておりませんので、こういう資料を求めることができないわけでありまして、しかし昭和三十年一月現在で、大蔵省は三公社五現業並びに一般職員につきまして実態調査をやつておられます。これはもう個人別の調査でございます。時を同じくいたしまして、自治庁でも地方公務員の調査をなされたわけでありまして、われわれは便宜その資料を拝見していただいたのでございまして、その資料からいろいろの事実を知つたわけでございます。その中で、公務員の給与といふものは、これは三公社五現業の中でも郵政といふようなものに比べますと、相当下回つておる。それで幾ら下回るといふことがバランスがとれておるかという問題になるのでございまして、その点のことは下回つておるのでありますから、六割ぐらいの程度、すなわちこれは民間と合せたわけでありまして、その程度でありまして、格差が縮まるということはあるにしても、これでバランスがとれておるかどうかいふと、まだ問題が残るか、このよう

に考へておるわけでございます。われわれ三公社五現業のことは所管外でございまして、十分な団体交渉の内容等についても知り得ないのであります。この点でも人事院が三公社五現業と一般職の給与を比較する場合に比較研究しろと言われても、できない分野があるわけでございます。しかし一般に流布されております団体交渉の結果といふようなものを一応見てみますと、やはり三公社五現業におきましては、そのおもしろいものにおいては、たとえば一昨年はいづれゼロ調停というものがあつたのでございまして、団体交渉によつてきめるというやうな問題もあつたことは御承知の通りでございます。その結果確定闘争というやうな問題を通過しまして、やはり給与の上昇があつたのではなからうかといふふうな考へられます。それからまたわれわれは三十年一月現在でものを言つておるのでありますけれども、その後におきましてやはり体系は正とかいふいろいろな名目によりまして、給与が減少しておるよりは、やはり上昇しておるやうな方が大きいのではないかと考へておるわけでございます。そういうことを考へてみますと、三十年一月現在から昨年の三十二年三月現在までの間にございまして、公務員の上昇度合いと三公社、郵政あたりの上昇度合いとを比較いたしますと、一般職の上昇度合いより三公社五現業の方が少くとも低くはないであらう、これはきめ手はないのでありますけれども、そういう感じがいたしましたのでございまして、それから三十年一月現在におきましてはかり

の程度低いということでございます。で、昨年の報告におきましては、ただいま御指摘になりましたやうな言葉で申し述べた次第でございます。

今こゝでもう一つ付け加えて申し上げなければならぬことは、たとえばある時点におきまして、国鉄なら国鉄、あるいは郵政なら郵政のいわゆる平均給与といふものだけを問題にいたしますならば、人事院が申しておるやうな立論の根拠とは違つてございまして、あるいは郵政、国鉄、あるいは一般職公務員におきましては、それぞれ学歴構成も違ひますし、また勤続年数の構成も違ひますし、また男女構成も違ふといふやうに、今申し上げましたやうな事柄は給与に非常に関係の深い要因でございまして、比較いたします際には、やはり学歴を標準に両者合せてみるとか、あるいは勤続年数の違いがあればそれを直してみるとか、あるいは男女構成が違へばそれを直してみるとか、標準化して比較してみれば的確な比較はできないとわれわれは考へるのでございます。人事院はそういう観点から比較をいたしたのでございまして、単に一時の三公社五現業と一般職の給与の平均といふことだけを問題にしたものでないといふことをつけ加えておきます。

〇大平委員 今御説明を聞いておつて、人事院の立場に対する弁解が多いのですが、一休、三公社五現業は、一般職の給与水準を考へる場合に、過去において一般職公務員であつたという歴史的な関連があるから、一応きつてみようかといふだけの意味なんです、何かこれとのバランスを實質的にはとつていかなければならぬという基

本的な考え方をもちたいのか。また人事院としては将来三公社五現業と一般職をセパレートして、こちらの方は生計費と民間給与との実質的なバランスを見ていけばいいのであって、この勧告では、過去の因縁上、一応さわってみたにすぎない。そうすると格差が若干縮まる程度で、今度公務員を六・二%の水準を上げても、三公社五現業がそのためにこれを発条として給与改訂というように動きは起らないだろうという意味で今度の措置をされたのか、一体一般公務員と三公社五現業との関連をどう考えるかということについての基本的な考え方を教えていただきたい。それが一点。

それから今給与局長からお答えがございましたいろいろな構成の違いはございませうけれども、三公社五現業と一般職の間にバランスがとれるような構成にしまして、定期的な給与の水準は一般職と比べてどういう具合になつておるか、特別手当、業績手当等、一般職に見られない給与がございませうが、それを拾集してしまつてもけっこうです。それから俸給とか家族給とか、地域給とかいうように、共通な給与のアイテムで構成をバランスのとれるような姿に見て、水準はどうなつておるか、その二点を伺います。

○浅井政府委員 第一点は私からお答え申し上げ、第二点は給与局長からお答え申し上げたいと思いますが、第一点は非常に根本的な問題だと思つております。つまり、一般職の国家公務員と三公社五現業との給与というものは、同じ水準であることが必要なのか、それともバランスを一定程度保つことが必要なのか、それともそういう

ことを考慮しなくてもいいのかという問題に帰する。これは最も根本的な問題でございませうが、これについて私どもの考えを申し上げれば、それは国の制度として一体どう考えられておるかというところに帰着すると思うのですが、それはたとえば国鉄法二十八条を見ますと、給与のきめ方の場合に、国家公務員の給与を考慮しということが書いてあるのだから、この考慮しというところは、決して同一水準ということとは意味いたしませんけれども、そこにある程度のバランスが必要であるというところを前提としておるんじゃないか。他の現業に関する給与の特例法についても同じような文句があるものと記憶しております。それがやはり一般の基本的な考えではないか。また地方公務員につきましても、国家公務員の給与を考慮するということは書かれてございませうが、国の基本的な考えをいたしましては、この三つの間には、もとより同一水準であることは必要といたしませんけれども、やはりある程度のバランスは考慮せられてしかるべきものではなからうかということをお私どもは考えております。

○瀧本政府委員 三公社五現業と一般職との比較におきまして、標準化した場合の割合といふと、一般職より三公社五現業あたりがどのような割合で高くなり、あるいは低いものもあるかというお話でございませうが、これは昨年の報告書にも述べましたように、あの限度しか人事院はものが言えなかつたのでございませうので、この機会におきまして、われわれは自分の方の資料でないものでございませうから、その数字につきましてはつきり申し上げることはできないのでございませう。

ただ概略のことを申し上げますならば、三公社及び郵政につきましては、おおむね一〇%前後、あるいはそれより高いものもある。これは一般職を一〇%といたしまして、それからまたそのほかの四現業は、これは大体一般職と同程度あるいは多少低いものもあるという程度のことです。その辺でございませう。

○大平委員 その点はそれじゃ後はど大蔵省から具体的に御説明を願うことにいたしまして、地方公務員でございませうが、これは三十年の一月でございませうが、実態調査をされたそうでございませうが、その実態調査の結果がどうなつておるのか、あるいは資料の御配付をいただいたのかもしれませんけれども、私拝見してないものでございませうが、この機会に国家公務員の一般職の職員と比べまして、地方公務員の給与の実態は、実態調査の結果どのように出てきたか、これを政府の方からどなたか……

○瀧本政府委員 ただいまの問題は自治庁所管でございませうので、詳しくは自治庁の關係からお聞きを願ひたいのであります。ただ私から大略を申し上げますならば、地方は国と違ひましてそれぞれ別個の団体でございませう。従ひまして、ある特定県と特定県とを平均してみても、それがどれだけの意味を持つか、これは国の場合とは違ひますので、そういう問題は依然として残らうかと思ふのであります。ただ人事院が自治庁の資料を拝見いたしました、これを参考にいたしました場合には、そういうことで比較になりませんから、一応各府県

の平均、その平均をさらに平均いたすという方法によつてやつてみたのであります。富裕県が高いことは御存じの通りでございませうが、そのようにいたしまして、かりに平均の平均を出してみますならば、これはやはり四、五%前後地方の方が高い。ただし今申し上げましたように、これは平均をとつても意味のないことであるかもしれませうが、やはり財政の豊かな県等におきましては、国家公務員より低い水準のものもあることはあるわけでございます。しかし詳細につきましては自治庁の方からお聞きを願ひたいと思ひます。

○大平委員 今の平均の平均というのはどういう意味ですか。

○瀧本政府委員 地方は、兵庫縣なら兵庫縣、大阪府なら大阪府というように、それぞれ違った団体でございませう。それぞれの団体が、やはりその給与準則なり、あるいは国の例によるというふうなことで給与の支給が行われております。従ひまして、ある特定府県の給与水準が国と比べて高いか低いのかというところは、これは現実に問題とする価値があるのですが、ただ全国のすべての府県の平均でございませう――兵庫縣なら兵庫縣の給与水準がどれだけか、あるいは富山縣なら富山縣の給与水準がどれだけか、そういう数字が自治庁の方から出ております。その数字をさらに全部の都道府県の平均を出すという意味で、平均の平均と申し上げたわけでありませう。

○大平委員 市町村についてもそういう数字があるのですか。

○瀧本政府委員 われわれが知り得ますのは都道府県だけでございませう。市町村はわからないのであります。

○大平委員 市町村の方の実態調査はやらなかつたのですか。

○瀧本政府委員 ただいまの御質問でございませうが、詳細にわたりますことは、やはりこれは一応自治庁からお聞き願ひたいと思ふのであります。やはり市町村もやつたのであります。五大市等は高いのであります。市町村は低い、こういうことだと思ふのであります。詳細は自治庁からお聞き願ひます。

○大平委員 三公社五現業の地方公務員關係は、人事院としてはお立場上なかなか御説明しにくいところもありませうから、これはまた後ほど政府の方にお伺ひすることにして、民間給与のこととを二、三お伺ひしたいと思ひます。

この勧告を拝見いたしますと、民間給与と書いてありますが、民間給与は一体どういふところ方をしたのか。勧告全体を通じて同じところ方をしておられるのか、何人以上の事業場をとつたのか、ここに民間給与という以上は共通のベースをとつておられるのか、その点が一つ。それから上昇率は大体国家公務員の方と似たようなものだが、水準そのものは一〇%民間の方が高いという結論になつておるようですが、今回の勧告をされる場合の根拠として私が申し上げたようなところで踏み切つてやられておるのはどういふわけなのか。つまり水準について依然として一〇%程度の差があるように読めるのですけれども、もし私が間違つておつたら教へてもらいたいです。

○瀧本政府委員 人事院がやります民間給与調査は、例年同じことをやっておりますが、調査対象の事業場の規模は五十人以上の事業場でございませう。

○大平委員 市町村の方の実態調査はやらなかつたのですか。

○瀧本政府委員 ただいまの御質問でございませうが、詳細にわたりますことは、やはりこれは一応自治庁からお聞き願ひたいと思ふのであります。やはり市町村もやつたのであります。五大市等は高いのであります。市町村は低い、こういうことだと思ふのであります。詳細は自治庁からお聞き願ひます。

ただ五十人以上ということがこの際と
れだけの意味を持つことかということをつ
け加えて御説明申し上げますと、人事
院の職種別民間給与調査というのは、
いわゆるキー・ポジションの比較をやっ
ております。たとえば経理係の職員で
ありますならば、その職務の内容
と責任の程度は、国における係員の場
合はどの程度であり、また係長ならば
どの程度であるかということをいろいろ
分析いたしまして、職務内容を限定い
たし、そうして民間において五十人以
上の事業場で経理職員がおりますなら
ば、それを調べてみて、たとえば係長
の段階に相当するかを対比して、比較す
ることが適当であるというものを比較
するというのが方法であります。そうい
う方法によってやると、どういうことにな
るかとお申しますと、経理職員である
とか、人事係、人事課長、総務課長、
こういった職種は公務員も民間も同様
でありますので、これは調査が可能な
わけでありまして、ところで公務員にお
いては、経理あるいは人事係の職員は
そのほかの職員と給与上非常に違つて
おるかといへば、そういうことはな
いのであります。民間においてもやはり
一つの体系の中にはバランスがあるわ
けでありますから、そういうものを手
がかりとして民間と公務員を比較す
る、こういうやり方が従来の人事院の
やり方でございます。昨年も同様のこ
とをやっておるわけでありまして、そのよ
うにして比較いたしますならば、キー・
ポジションの比較においては、係長
であろうと、課長補佐の段階であらう
と、課長以上の段階であらうと、お
おねえ一々違ふ、こういうことを申し

ておるのであります。従前はこういう
調査だけを基礎にして人事院が民間と
給与を比較する際の判断にいたしたの
でありまして、昨年はいろいろの統計
資料を利用することができましたので、
またほかの方法もやってみましたの
であります。先ほど申しましたように
大蔵省で三公社五現業及び一般職の実
態調査が昭和三十年一月現在で行われ
ております。これは各個人別あるいは
学歴別、勤続年数別、あるいは年令別
というふうなことで詳細な資料がとり
得るような調査が行われております。
多少その経験年数、あるいは学歴、年
令の区分段階は違ひますが、やはり労
働省におきまして民間の職種別給与調
査を行なつておられます。われわれは
別にたゞいま申し上げました人事院独
自の調査のほか、大蔵省の一般職職
員の実態調査、それから労働省の民間
職種別調査、この二つから先ほど三公
社五現業のところで触れましたよう
に、いわゆる公務員と民間とを標準化
するというやり方で公務員の中の一般行
政職、すなわち俸給表上特殊の優遇措
置を受けていない部分、特別俸給表の
適用を受けていない、または調整額の
適用を受けていないというグループを
とりまして、同様の比較をやってみま
すと、民間と公務員とは一々違ふとい
うことが出て参つたのであります。
一々というところはそういう意味で申
したのでございまして、しかしながら公
務員の中におきましては、たとえば警
察職員、税務職員、あるいは教育職
員、そのほか海軍関係職員というよう
な方々は、いわゆる特別俸給表の適用
を受けておりますが、一般俸給表の適
用を受けている職員よりも高い水準の

給与を受けているのであります。今か
りにこのような高い処遇の給与を受け
ております職員は平均給与額という
ものを、同様な方法によりまして一般
職と比べてみますと、相当程度高い
のであります。従いまして一般行政職は
民間に比べて一々低いのでありま
すけれども、公務員の中におきまし
て三十六万のうち四割に当ります高
い処遇を受けている職員がいるわけ
でございますから、そういう職員との総
平均を見ますと、公務員全体の平
均というものは民間に比べて六
程度低いものではなからうか、このよう
な結論に達したわけでありまして、六
公務員の水準を上げますならば、全
体としましては公務員と民間とのバ
ランスがとれるかというように考えたわけ
であります。問題は行政職の個々の
のを見て参りますと、民間と比べま
して、やはり格差が残るではないかと
いう問題がございまして、しかし公務員
の中においては待遇の問題で高い職員
もおりますから、そういう問題は今
後じっくりと公務員の中の再配分の問
題として考える余地が残るのではな
からうか。いろいろ民間と比較する方
法はございまいしうが、全体として平均
がとれるか、これは一応の考え方によ
りまして昨年の判断はいたしているわ
けであります。

も、新しく入つて参ります者も、お
おねえ二〇%の動きがある。この新し
く入つてくる者というのはおおねえ給与
の低い人々であります。そういう人々
が多く入つて参りますと、全体の平
均ベースというものは下るのでありま
す。また給与の高い人が退職する傾向
が多いのでございまして、やはり給与
の高い人が抜けていけば、それだけ給
与水準は下るといふことでありまして
毎月勤労統計あたりのいわゆる総平均
というものをだけを見まして、これを公
務員の総平均と比較してみても、
なかなか的確な比較になつておらな
いのであります。従いましてそういうこ
とは単なる参考程度にしか見られない
のであります。この公務員の場合
に、年度間に五%前後の転退職並びに
新規採用もございまして、そういうこ
とをいろいろ織りまぜておねえ五%
前後の水準の上昇があるわけござい
ます。民間におきましても二〇%前後
のものが出入りしたというわけござい
ます。長期でどれくらい上つておるか
といふことはそういう要素を取り去つて
みなければわからない。すなわち水準
の上昇だけでは単に両者がどれだけ
上つたかといふことはなかなかわから
ない、このように考えております。
○大平委員 そういふ御苦心はよくわ
かるのですが、一体五十人以上の事業
場でキー・ポジションを比較すると、
大体大致的な正確さを期するため何人
くらいをあなたの方で調べになつて
おりますか。これは対民間とのバラン
スを見る上において非常に重要で
○瀧本政府委員 人事院の民間給与調
査というものは、いわゆるサンプリング・
メソッドを用いておるわけでありま

す。これは御存じのように、悉皆調査、
五十人以上の事業場全部を調査いたし
ましたものと同じような効果がある方
式であります。ただサンプリングでこ
ざいますから多少誤差はあるというこ
とはございまして、これは悉皆
調査と同じでございます。しかし現実
にどれくらい事業場を調べておるか
といふことになりまして、詳細なこ
とにつきましてはあとで詳しく御報告申
上げます。
○大平委員 大体五十人以上の事業場
をサンプリング・メソッドで當つた、
こういう御説明が今あったのですが、
そういったと申すと職種別、学歴別、勤
続年数別の比較も参考のために當つて
みたらほぼ同じような結果が出たから
信頼性が高まったという意味で、つま
り今まであなたの方がやつていた比較の
方法を、その正確性をほかの方法でも
當つてみたら、たまたま同じような傾
向になつておつた、だからこれで大丈
夫だといふ判断に立つたわけですか。
と申しますのは、学歴別なんかのもの
は大抵三十人以上ということになつて
おるし、勧告によりまして、とらえ方
が全然違つた方式によつています。
従つてこの方は参考までに一応ここに
書いてみたというだけですか。
○瀧本政府委員 その基礎調査は、
おっしゃる通りに労働省におきまして
は、三十人以上ということございま
すけれども、われわれはその調査の結
果を判断いたします場合に、やはり五
十人の線と比較できるように修正いた
しまして比較をいたしております。人
事院の調査とはほかの調査と比較して
信頼性を確かめたかという御指摘で
ございまして、何回も重ねております調

査でありますし、従来の人事院の調査は信頼度が非常に高いものであるという事は、また別のいろいろな方法によりまして確かめておるわけでありまして、人事院の調査自体につきましてはわれわれは確信を持っておるのであります。

○大平委員 それでは今度は生計費の問題について報告でうたつてあるところで若干御質問を申し上げたいのですが、単的に申し上げまして、人事院報告で去年の三月の独身青年男子の東京における標準生計費というのをやってみたら六千八百七十円であつた。それからそのあと、昨年一年前に比べて四・一％の増加に當る、それに相當する十八歳の職員の給与月額の東京換算額を三十年一月の給与実態から求めると、男女及び職種によつてかなりの差異があるが、六千九百四十六円から七千六百六十九円になるということと、今度の給与改訂が行われますと、この標準生計費はともかくサティスファイするのだ、こういうような判断がうたわれておるようであります。そこで私の伺いたいのは、ここにいう標準生計費という概念はどういうことであるかということと、それからもう一つは、これには独身青年男子とありますが、標準家族、夫婦、子供三人という家族持ちの生計費をどの程度満足させておるのか、今度の改訂によつてどういふ満足状況になるのか、この二点を伺いたい。

○瀧本政府委員 この標準生計費と申しますのは、いわゆる公務員法第六十四条の、俸給表を作ります際に人事院が考慮すべき要素と申しますか、民間給与、生計費その他人事院の決定

する適当な事情という中の生計費といふところで人事院が考へておることとあります。六十四条から申しますならば、生計費のことを考へるといふことは、何もいゝゆる人事院が従来用いたような標準生計費でなくともよく、非常に幅のある問題だと思ひます。非常に高い生計費を考へる場合もありましようし、また人事院が考へておるよりも低い水準で考へるといふこともありましよう。しかしながら人事院が従来考へて参りました方式は、いゝゆる標準生計費といふことで考へて参つたのであります。しかもそれは独身男子十八歳の標準生計費といふことで考へて参つておるのであります。この独身男子の標準生計費といふものはどういふふうにして算定されておるかといふことでございしますが、これはいゝゆる理論生計費といふものではないのであります。まず生計費の中におきまして、飲食費とか、住居光熱費とか、被服費、その他いろいろなものがあるわけでございます。その中の飲食費につきましては、大体国民一般がとつておりますところのカロリーといふものは、厚生省の方でも統計がございまして、また消費者物価調査によつても知り得るのであります。その方面から国民一般のとつておりますカロリーの平均を基準にしておるわけでありまして、それから摂取いたしますいろいろな食事の内容、これは副食の内容といふことになりましようが、そのやうなものにつきましては、これまたやはり総理府統計局で出ております消費者物価調査によりまして、現実家庭が消費しております状況を調べて、その平均的な価格及び種類といふこと

をとるということと、いゝゆるマーケット・バスケットといふものを作つておるのであります。マーケット・バスケットの作り方におきましても、いゝゆる理論的な作り方といふものもあるうかと思ひますけれども、人事院がやつております方式は、あくまで民間の平均的な摂取状況といふことを一応参考にしたしまして、非常に数量の少ないもので、そういうものを算定いたしますと計算がめんどろなやうなものもございするし、そういうものは省きますけれども、そういうふうにしたしまして、カロリーと、それから種類をきめまして値段をきめていく、そういうやり方をやつております。それで食料費以外の住居、光熱費、被服費、その他のものにつきましては、総理府統計局のCPS、すなわち消費者物価調査で一般世帯の平均的に住居費としておるものはどのくらいであるかといふやうなことを調べるのであります。もつとも、そういうことを消費者物価調査から調べますと、これは平均家族が四人ないし五人といふところでありまして、これを一人に換算いたしますために、われわれは換算係数といふものを用ひます。これは非常に技術的な問題であります。そのやうにいたしまして、一人の場合にこれがどういふ数字になるかといふことを調べるのであります。以上のようにして出す標準生計費でございするから、これはあくまで平均的な一般の消費事情を反映しておるもの、このやうに考へていただいていいのではなからうかと思ひます。

○相川委員長 本会議が開かれましたので、当委員会は、本会議散会後再開することといたしまして、暫時休憩いたします。

午後二時三十二分休憩

〔休憩後は開会に至らなかった〕