



ということが、この問題とからんでおる。その辺に一番の原因があるように思ひます。

○大平委員 私が先ほど申しましたように、人事院では、いろいろな基準を指示してそれを順法するように、各省庁に示しているものでしょう。だから、あなたの方の給与法運営の基準なるものが適実であればうまくいくはずじゃないですか。今の俸給制度でいろいろな不合理なことが出てきていることは、今のあなたの御説明でよくわかりますけれども、それなら、たとえば水準差にいたしましても、頭打ちにいたしましても、各俸給表、各級別に均等に出てくるはずなんです。ところがこれを見ても、実態は非常に乱雑な格好になっているのです。一体その原因は何かという点がわれわれにはよくわかりません。だから根本の趣旨は、一体俸給表を直せばこういふ不均衡、不合理がたちどころに解消するのだから、それとも、俸給制度以外に、人事行政の面でもつと深刻に考えなければいかぬ問題があるのかどうか、そういう点についての御見解を重ねてお伺いいたします。

○濫本政府委員 御指摘のように、人事院は級別資格基準表というものを示しまして、運営をいたしております。しかし、この級別資格基準表で運営するということには限度がある問題でございます。いまして、各級を、たとえば一般係員を無制限に、八級まで、九級まで、十級までというようにやることは、これは現在の法律のもとにおきましてはできないことでございます。従ひまして、およそ資格基準表の運営には限度のある問題でございます。その限界で現在までやってきたのでござい

すけれども、これはもうすで行き詰つておる。このことは、すでに御報告等においても十分述べておるところでございます。各俸給表別にそれぞれ頭打ちなりワタワタの状況が違ふじやないか。御指摘の通りでございます。この問題につきましては、おおよそ水準差の問題でございます。あるいは現に与えてありますところの級別定数の問題でありますとか、こういう問題と関係してございまして、おおよそ水準差のまた一般俸給表の範囲をござんいたたきまして、たとえば七級でありますとか十一級でありますとかいうところの極端な頭打ちが出ておるのでございしますが、これはやはりわれわれが運営しております実態から、この資格基準表の運営の境界というふうなものがすでにそういうところに現れておる。たとえばその間に一般職の級をくつたてますが、そういう間では比較的円滑な運営が行われておる。いろいろな原因があるかと思ふのであります。が、主要な点はただいま申し上げた通りでございます。

○大平委員 よくわからぬのですが、つまり、なんです。あなたの方の基準が適実でないのか、基準はりっぱにできておるんだけれども、各省庁が守らないのか、そのあたりはどうなんですか。

○濫本政府委員 基準が適切でないかどうかというところであります。これは現行給与法のもとにおける基準でございます。従ひまして、やはりこの基準に限界がございしますので、極端に申しますれば、破綻に近いようなものがある。現在各省の給与法運営の実態

でございますが、これは各省庁に給与法の運営の相当部分が委任されておりますために、各省庁のそれぞれの御意見なり何なりによって運営されておるのでありますけれども、この点は、現在、各省庁の運営というものはよほど近づいておるようになつておると思ひます。

○大平委員 そうすると、どうも制度的な欠陥が主なんだということですね。人事行政上の欠陥がないとは言へぬけれども、根本はそこなんだ、そういう御答弁のように承わつておきます。が、それでは、今度の俸給制度の改正を拝見しますと、この俸給制度をとられたときから今日まで、何回か給与の改訂があつたんだが、俸給制度を根本的にいじるのは今回初めてなのであります。それで、現行の制度で運営してきただ、どうもこの器に入れ切れなくなつた、あふれ水が多くなつた、どうしてこの器を変えなければならぬということになつたという感じが、御答弁から受け取れるわけでございます。そこで、問題は二つに分れてくるわけですね。現在の俸給表にもっと弾力性を与える、何か改善する方法があるのかないのかという検討がまず最初になされなければならぬ。ところが、今度の改訂を見てみますと、これは俗に職階制の強化といふか、だいぶ前進したあとが見られるわけでございますが、これは一体人事院がいつの日に職階制を前進させたかというわけで、過去長い間機が熟したのを待つておられて、ちやうど機が熟したから今度取り上げるのだ、ほんとうのところ職階制に移行していつかという強い既定方針が人事院におありなのかどうか。それとも

今度俸給制度の欠陥があまり乱雑になつてきたので、こういう格好で取りまとめた結果が、たまたま職階制の強化みたいなことになつたのか。そのあたりの人事院のお考えは、一体不均衡の是正という点に重点を置いたのか、いつの日に日本の給与制度は、徐々にあるけれども職階制の方に移行していくのだという既定方針によつて今度の勧告のようになつたのか、その辺の事情を一つ承わりたい。

○濫本政府委員 お尋ねにお答えいたしますが、国家公務員法の建前からいふと、これは職階制をもつてやることになつております。また国会で御制定になりました職階制も現在存在しておるわけでございます。ただいまの時点におきましては、それに至るまでの過程でございますが、人事院といたしましては、すでにかつて職階制に基く給与法を勧告したこともございします。しかしそれは実現をいたしておらないのでございします。職階制によるということになりますと、これは法律上給与率則によつてやるということになるのでございします。が、今回提出されておりますもの、また人事院が昨年勧告いたしましたものは職階制ではございせん。これはあくまでも現行の給与法の改正である。将来人事院がどう考えておるかというところはわかりませんが、これは公務員法の建前そのものを申しますれば、これは職階制をとるということになつております。これは根本的な立て直しを要するものでございしますから、昨年勧告いたしました際は、ともかくも現行の行き詰まつた給与法を適当に改正するということと

立場から見れば事は根本的な改正ではないのでございします。現在の給与法の行き詰まりを打開して適切なものにする、こういう建前から出した勧告であり、出された政府案であると考えます。

○大平委員 そうすると私の質問しました最初の点は、現在の俸給制度の線に沿つて若干直したにすぎないんだ、こういうことなんですね。———そういたしますと、現在の俸給制度の欠陥を是正した境界を一度見てそれを制度化した、特に人事院がこの際特別な意欲を持って職階制の導入を画したものでない、つまり人事院が前から既定の意欲があつて今度こういう格好のものに前進していきつたというのではなくて、現在の俸給制度の不均衡をどうして是正しようかといつてその境界を見ておつたら、こういうところに線を引けば今の不均衡は是正される、ごく自然の成長であつて、既定の意欲を持つて職階制に移行したものでない、このように了解してよろしうございしますか。

○濫本政府委員 大体お説の通りでございします。ただ国家公務員法の建前の終局の形は職階制になつておることには確かでございます。また職階法という法律が現存しておることも確かでございます。でございしますから、法律の中にまただいまの給与法は職階法による給与率則の制定に至るまでの形といふことは、これは立法の上においてすでに現れておるのであります。しかし今の時点をとつて申しますれば、今回の政府案並びに人事院勧告は職階制に基く給与率則でないことは確かでございます。

人事行政上、給与行政上今まで行政的なものさしをたくさん作られて各省に指示されておるのですが、そういうものをもうと適切にすればいいわけではないのですか。どうしてもそれが現在の俸給表と抵触し、衝突しまして伸びないというところの説明をもう少し詳しく伺いたい。

○浅井政府委員　さいぜん給与局長からも申し上げましたように、現在ではいろいろ運用の方法をとりまして、なるべくいろいろな欠陥が出ないように考へてはおります。また考へて参りましたけれども、どのように運用の方法をとりまして、現在の給与法に縛られたものにおいてのみしかそういう方法がとれないというところは事実でございます。ところがさいぜん申しましたように、現在の給与法は行き詰まっております。だからこれをある程度変えようということには望ましい運営がとれない、これが根本的な考へでございます。

○大平委員　そうすると要するにこの勧告の前文にあるように、不均衡の是正を大いにやる、その是正のためにこの給与制度をとつたのだ、こういうことなんです。——それではその点はその点で一応とどめまして、次に昇給の問題でちよつと伺つておきたいと思ひます。この昇給の幅と期間を検討してみますと、何も従来と変つたことではないのですか。六カ月が十二カ月となり、九カ月が十二カ月ないし十八カ月になりまして、昇給の幅がそれだけ大きくなつておるにすぎないものであつて、實際上昇給原資というものをこの勧告は特に多く要求してないのではないのか。ただ昇給期間を延ばすことによって昇給の頻度が少くなる。

従つて人事行政から申しますと手間はかかる、あるいはもつと悪く、いへば、半年を一年に延ばしますと、半年間だけ昇給が延びますから、その間の財政支出が助かるということだけのように受け取れるわけですが、これは昇給の幅を大きくし、期間を長くするという以外に何か人事院で考えられた理由があるのですか、その点を一つ……

○浅井政府委員　この昇給の問題に関しては、人事院案と政府案との間には制度上の違いはございまして、実質においてはあまり違いはないのでありまして、この点は給与局長から御説明申し上げます。

○瀧本政府委員　人事院の案におきましては六カ月、九カ月ということを行行制度と同じように踏襲いたしておるのであります。政府案におきましては、これは一年を原則として基準にするということをやつておられます。しかし政府案におきましてはいろいろな配慮を設けられて、一年にしたためにかえつて昇給の点において損をする、年間手取りにおいて損をするということがあるように設計されておるやうにわれわれ見受けております。それからまた人事院勧告について申しまするならば、これは現行の平均的な昇給速度を維持する、すなわち悪くしないということを目標にやつておられますので、将来に向つて昇給が平均的に落ちるのではなからうかというやうなことは制度上はないのであります。

○大平委員　それではちよつと私の質問と違つたのですが、期間を長くし幅を広げるといふことが人事行政上の手間はかかる、つまり将来の期待

権をこれで剝奪したわけではない、同じやうなことをだとおつしやるのであれば、わざわざこういうことをやつたのは手間を省くだけですか。ほかに何か特に積極的な理由があるのですか。

○浅井政府委員　これは政府の方から……

○大山政府委員　ただいまの、昇給期間が六カ月、九カ月、一年という現行法を、大体一年を標準とする昇給期間に変更いたしましたのは、人事院勧告にはありませんでしたが、政府案においてとつたところでございます。その理由は、かねて公務員制度調査会の答申にも、現在の国家公務員の昇給制度が非常に短かい期間に小刻みであるので、むしろこれを多少延長しても大幅な昇給金額にして昇給制度を合理化すべきであるという答申がございました。また事務の簡素化の点からいいますと、六カ月、九カ月、百円、二百円というやうな昇給金額よりは、一年に一回ということにしました方がはるかに事務の簡素化にもなりますので、この機会にそういう点を改正した方がよろしい、かように考へたのであります。ただ、延伸したために非常な不利を職員に与えるようではまずいわけでございますが、そのやうな点のないやうに俸給の金額あるいは昇給金額に調整を加えたやうな次第でございます。

○大平委員　要するに、理由は簡素化だということですね。

その次に初任給ですね。これは政府の方に何つた方がいいかもしれませんが、初任給は今年度の勧告で全然変えないのですか、変えるのですか。

○大山政府委員　昨年の人事院勧告におきましては、初任給を変えない建前

で勧告になつておりますので、政府案におきましては、原則として初任給を変えないという建前をとつております。ただ問題は、ただいま御指摘のありました昇給期間を延伸した関係で俸給金額を変更した点がございまして、たとえば現在新制高校卒業者の初任給は、試験を受けずに入つた場合には五千七百円、試験を受けて入りましては五千八百円ないし五千九百円ということになつておりますが、この五千七百円をそのままに据え置まして一年に延ばしますと手取りにおいて損になりま

すので、その意味合いにおきまして五千七百円を五千八百円に引き上げてお

ります。それから五千九百円の場合にも、これをそのまま十二カ月に延伸いたしますと、手取りで損をいたしますので六千円に直してあります。この点が一変更になつた点でございます。

もう一点は、昨年の暮れの国会で成立いたしました教員の学歴差の是正の法律、あの法律の趣旨にかんがみまして、新制高校卒業を基準といたしまして、短大あるいは新大等の資格免許に

関係のある学歴につきましては、大体学歴一に対して給与上一・五というこ

とを基準にいたしまして初任給を変え

るという建前をとつておるわけですが、これは試験を受けた人ですが、これが現行では六カ月、六カ月で昇給になりますね。そうすると、一年後は六千二百円になつてしまふ。ところが今度の切りかえで一号さらに直近の上位にいくのではないですか。直近の上位にいった六千二百円が今度の号俸では六千三百円になつてゐるが、六千三百円を基準に六千円ときめたのですか。六千二百円を基準に六千円ときめたのですか、政府の見解を伺いたい。つまり、三月三十一日で一ぺん一斉昇給しますね、しかしその人はもう二回目の昇給期間がきてゐるわけ

です。だから、その二段階を経て到達した俸給額と今度新しくきめる昇給額とのバランスをとるわけなんですか、どうなんですか。その点は切りかえとの関係でちよつとややこしいですがね。

○大山政府委員　今回の改正におきましては、人事院の勧告が俸給制度の改正を主眼といたしまして、いわゆる一

律ベース・アップではないわけござ

いますので、初任給は原則として動か

さないという建前をとつてゐるわけ

新制度に移り変ります場合に、お話をありました一号昇給、それから三カ月分の昇給期間の短縮等を行いまして、実質約六・二%の改善を行うということでございますので、ただいまお話のありましたように、現に在職する者の切りかえと今後の初任給というものは一応関係がないという建前で立案しております。

○大平委員 労働大臣がお見えになりましたので、大臣に伺いますが、政府案と人事院の勧告とを比較すると、若干違った点があるわけでございます。こまかい点はまた小委員会でもよく承わることにはいたしますが、俸給表十二表を十六表にしているわけですね。この中には理由があるものもございまいし、単に俸給調整額のようなものがあるから厄介だから別の俸給表にするのだというのですか。これは従来もありましたけれども、もっと簡素化せずに逆に四表もふやしたということについて一つお考え方を伺っておきたいと思っております。

○松浦國務大臣 従来五種類であったやつを八種類にせいというところは、人事院の勧告によりまして三種類ふやしたのであります。俸給表のお問いの点もそれに準じまして考慮したのであります。こまかい点については大山君から答弁いたします。

○大山政府委員 俸給表の種類につきまして、五種類を八種類にいたしましたことは、ただいま大臣からお答え申し上げました通り勧告に従ったものでございます。ただ、勧告は八種類の十三表でございましたが、今回の改正案におきましてこれを十六表にいたしましたので、三表ふやしておるのでござい

ます。ふやしましたのは、行政職俸給表が、勧告では一表でありましたのを、二つに分けております。これは行政職の俸給表を中央の各省庁の組織段階に合せるための表と、地方の職務段階に既応するものの表というものを別立にされた方がより適当であると考えまして、二つに分けたのでござい。次に公安職の俸給表を、やはり勧告は一表でありましたのを、二表にいたしております。これは一般の警察官等のような階級制度をとっておりますところの俸給表と、それから海上保安庁等の、むしろ行政組織に属した俸給表というものの二本立にする方がより適当である、かように考えまして、二つに分けたのでござい。

もう一点は、医療職の俸給表が勧告では二表であったのでありますが、今回の改正案におきましてこれを三表にいたしまして、一表つけ加えております。これは薬剤師でありますとか栄養士等のために、別の俸給表を作る方が適当である、かように考えたのでござい。

以上の三点が、勧告と違ひまして八種類の十三表の勧告に對しまして、十六表ということになっております。○大平委員 現在の俸給制度を運用してみても、実態的に不便があるからというのですか。行政機構がそのように分れておるから、わかりやすいからしたということですか。実態的な理由があるのですか。

○大山政府委員 勧告が五種類を八種類にいたしました点は、現在一般の俸給表の中にいろいろ違った性質のものが含まれておつて、適当でないという点から八種類にすることを勧告したものと

の考えられるのでありますが、さらにこれを三表つけ加へましたのは、今度の俸給表の考え方、それぞれの職務の段階に属して、これに適當した俸給制度を作るといふ観点でありますので、行政職あるいは公安職につきましては、そういう職務段階が違つてもが含まれておるので、二つに分けた方がよろしいという考え方で分けたわけでございます。

医療職につきましては、薬剤師、栄養士等が他の医師及び看護婦等と従来の俸給制度が異なつておりましたので、違つた俸給表にする方が適當である、かように考えたわけであり。

○大平委員 それから俸給表を勧告と政府案と見てみますと、だいぶ金額の刻み方が違つておる。上限を相当上げておるところも出ておりますが、一六・二という給与改訂原資からいって、ある程度調整いたしましては心配ないのですか。

○大山政府委員 俸給表の幅を延ばしておりますのは、現在いろいろワク外、頭打ちになつておる点を緩和いたしまして、俸給表の上限を延ばしておるわけでございますが、これによつて直ちに昇給原資に非常な不足を来たすというふうには考えておりません。

○大平委員 私は昇給原資を言つておるのではない。給与原資全体が心配なのではないですか。

○大山政府委員 心配ないと思つております。○大平委員 その点こまかいことはまた次の委員会に譲りまして、私の質問は一応これで終ります。○相川委員長 石橋政嗣君。○石橋(政)委員 先日給与法に關して

は予算委員会におきましていろいろとお尋ねをいたしたわけでございますが、その際、ほとんど結論を出しておられない、いわば意見を述べ、政府の回答を願つたというだけにとどまつておりますので、一つ一つの問題について片づけていきたい、このように考えております。

まず最初に、これも予算委員会で懸案になつておる問題であります。人事院總裁にお尋ねいたしたのでござい。今度の政府案は、大體人事院の勧告の線に沿つて行われておるようだが、大體満足すべきものではない、なお答へがあつたわけでございますけれども、若干相違点もあるようでございますので、まず最初に人事院勧告と政府案との相違点、こつちの点についてお示しを願ひたいと思ひます。

○淺井政府委員 人事院が昨年勧告をいたしました中で、およそわれわれが原則とも考えておりますものがいろいろござい。その中で一番おもなものは特別俸給表の問題であつて、その特別俸給表につけ加わつておる部分を全部調整額に改めてしまふ、こつちの考えでやつたのでござい。採用せられておらない。これが人事院勧告の原則的なものから見まして、一番大きな差であらうかと思つております。その他の点につきましては、また後にいろいろ御議論もあらうかと思ひますが、まず一番おもなものはその点でございます。

○石橋(政)委員 その点につきまして、政府案でやられまして人事院としては別に不満はないということなんですか。

○淺井政府委員 これは理論的なものの方でございますから、不満はないと思つております。

○石橋(政)委員 それではその点について、政府側で人事院勧告を採用しなかつた理由をお示し願ひたいと思ひます。

○大山政府委員 人事院勧告は、現在の特別俸給表に含まれております水準差を分離いたしまして、これを俸給に對する何%という調整額にするという勧告があつたのでござい。この点につきましていろいろ事務的、技術的に検討いたしたのでござい。現在おる職員が果してどれだけの水準差を持つておるかということがなかなか把握いたしかねますので、技術的にこれを分離することがきつて困難である、場合によつては職員に對して非常に不利を来たすおそれもある、かように考えましたので、水準差を分離することを取りやめまして、特別俸給表の中に現在のような形で織り込んだままの俸給表にするというふうに考えて立案した次第でござい。

○石橋(政)委員 人事院におきまして勧告する際に、その数は当然把握されておつたんじゃないかと思ふのです。その点人事院では把握されておらなかつたのですか。

○瀧本政府委員 水準差のある職員の数はもちろん把握しております。

○石橋(政)委員 室長が今それは把握できておらないとおつしやつたのは……○大山政府委員 各職員について幾ら水準差を持つておるかというその額がなかなか把握できない、こつちのこと

○石橋(政)委員 その点人事院いかがですか。

○濫本政府委員 この水準差の問題といふのは非常にむずかしい問題でございまして、何をもちて水準差というかというのには非常にむずかしいのであります。と申しますのは、初任給のときにある程度の格差がございまして、その後の昇給なり昇格なりによりまして、それが初任給と同程度の格差が維持されておるか、あるいはそれが開いておるか、あるいは縮まっておるかというような問題はむずかしいのであります。たとえばワケ外に出たりいたしまして、昇給期間が延伸されるといふようなことになりまして、この格差が縮まるというような問題がございまして、本質的には非常にこれはむずかしい問題だと思っておりますが、人事院が勧告いたしましたときには、おおむね初任給差というところに目をつけまして、そこでこの格差だといふふうに考えまして、そうして水準差をはずす、こういう観点に立つたのであります。

○石橋(政)委員 人事院では一応その初任給の時点における水準差というものに基いて、先ほどのような勧告をした。ところが政府側ではそれがどうも納得できなかったというふうに食い違ひがあるように思ふわけなんです。そのこのところの食い違ひをもう少しはっきり、室長でもどちらでもけっこうです。それから説明していただきたいと思ひます。

○慶徳政府委員 ただいまの問題は抽象的な話になって参りますが、人事院の勧告としましては、意見の申し出等において詳細な具体的資料を差し上げてございまして、こちらになるとお

わかりになると思ひますが、一応先ほどのお話の水準差を俸給から取りはずしまして、俸給表はあらゆる俸給表を通じて、俗にいうはだかの俸給表にする。それからその俸給表よりも相当高い給与のものは、すべて俸給の調整額に一元化するといふ考え方に立つたわけなんです。従ひましてただいま御質問のございました特別俸給表から取りはずしました水準差は、そのまま大体そっくりの形におきまして俸給の調整額という形のものに姿を変えていこうというふうにいたしましたわけでありまして、従ひましてこの俸給の調整額とはだかにしました俸給額とをあわせて比較いたしますと、政府側から提出されております込みのものと合致します、実質的にそれほど大きな食い違ひはない、こういうふうな考え方をしております。

○石橋(政)委員 最初總裁から言われた点で、本質的な問題としてその点作業されてなかったことが一番問題だといふお話であつたので、私お尋ねしておるわけなんです、今のお答えであります、これまたそうでもないやうなことなんです、それはどちら

○濫井政府委員 私の申しましたことと給与局長から申しましたことは違ひがないように思つております。まず私どももいたしましては、勧告をいたします際におよそおなる点を原則として考えたのでございまして、その一つがただいまの調整額の問題であつた。つまり人事院といたしましては、現在の調整額のものがあるいは調整額あるいは調整率、あるいは特別俸給表といふいろいろ散在いたしておりますので、これを全部一つの調整額にまとめ

た方が簡素化されるのじゃないか。しかもその結果においては職員に不利益を与えないのではないかと考へて、これを原則の一つとして取り上げたわけでございます。つまりいわば人事院の考へ方が少し理論的なところであつて、理想的な考へ方をつたわけでございますが、政府としてはこれをそこまで踏み切らずに、現実的に即していこう、こういうことになつたのではないかと考へております。

○石橋(政)委員 それで一応わかりました。それでは具体的に食い違ひの出ている問題についてお尋ねをいたしたいと思ひますが、まず第一は昇給期間の問題です。先ほど大平委員からも指摘されておりましたが、人事院の勧告は大体現行の昇給の方式を踏襲しておつたと思ひます。六カ月、九カ月、十二カ月が大体原則になつておつたと思ひますが、これを政府において大原則は十二カ月だといふふうに変えております。これは事務の簡素化といふことに理由づけをいたしておるやうでございますが、公務員の側ではこれも非常に問題にいたしておるわけでありまして、なぜ一年に伸ばすのだ、われわれは現行通り六カ月あるいは九カ月、十二カ月というふうな昇給の方法を望んでおるのだ、人事院もまたこの公務員の希望に沿つた勧告をしておる、公務員の気持ちに沿つたものとして、非常に少いのですが、そのうちの一個がこの昇給期間の問題になつておるわけなんです。これをただ事務の簡素化といふことだけで一年に統一してしまうというのには問題だと思ひます。公務員の能力の向上という問題と、事務の簡素化という問題と並べた場合に、私は能率

の問題を無視しても事務の簡素化をはからなくちゃならぬといふことにはならないと思ひます。公務員の喜ぶ形の方を採用してやつた方が、より能率は向上してよかつたのじゃないかと思ひますが、これをせつかく人事院が勧告しておるのをあえて一年にしたといふことは、単に事務の簡素化といふことだけでは納得できないのでございまして、けれども、この点もう少し御説明を願ひたいと思ひます。

○松浦國務大臣 この点先ほど大山君からしばしば答弁いたしました通りであります。この人事院の勧告はもろん尊重いたしました。これを中心にいたしましたけれども、公務員制度調査会の方の答申もやはり考えました。公務員制度調査会の方は、一年といふことをいつてきております。しかしながら一年にするに比べて一年間の収益に影響があるやうではないけれども、最初において三カ月縮めていく、そしてまたその給与も六カ月前に調整していく、それによつて大体一年間にしましては損失がないやうに考えたのであります。詳細につきましては大山君から御答弁いたさせます。

○石橋(政)委員 この間の予算委員会でも私しばしば指摘したのでございまして、人事院の勧告を尊重した、尊重したと、都合のいいときは政府はおっしゃるわけなんです。ところが何か人事院の勧告と食い違ひが出てくると、公務員制度調査会の答申の方をひっぱり出したりする、両刀使いに過ぎるやうな感じがいたします。私再三申し上げておる。そのこのところは、人事院の勧告と違ふことになると公務員制度調査会の答申の方に逃げ込むといふやうな

態度じゃなしに、もう少し真正面から私の質問に取り組んでいただきたいと思ひます。私は公務員制度調査会の答申に「現行の昇給制度は、短期で、小さきみになつていくが、この期間を延長し、昇給の額を大きくする等、合理的な昇給制度を確立すること。」といふことが述べられておることばわかつておるのです。しかしあなた人事院の勧告を大体尊重したのだと再三おっしゃつておる。ところがこの給与の問題については人事院の勧告を尊重しないで、調査会の答申を尊重したといふ。どうも納得いかない。人事院の勧告を尊重するなら尊重するといふ一貫した建前をとつていただきたいと思ひます。

しかしその点とはかくとして、先ほど大平さんの質問に答えて大山室長は、やはり事務の簡素化といふことに重点を置いておられる。しかし公務員自体は、一年たつて金額が倍上ることよりも、今のまま半年ごとに上つた方がいいと言つておる。私は人事院の勧告もこの昇給に關しては公務員の気持ちに即してなされておるのじゃないかと、好意的に考へるわけです。この点に關して、公務員の気持ちと人事院の勧告とが不思議に一致しておる面には、これはこれを無視してしまつて、公務員制度調査会の答申といふふうには逃げ込んでしまつていられるのはおかしいのじゃないか。能率を向上させるということがあなたたちのいつも考へておられる主眼点であるとするならば、なおさら事務の簡素化はある程度犠牲にしても、公務員の望むところの昇給制度をなせ採用しなかつたのか。事務の簡素化といふことだけならば、私は公務員の

の質問を無視しても事務の簡素化をはからなくちゃならぬといふことにはならないと思ひます。公務員の喜ぶ形の方を採用してやつた方が、より能率は向上してよかつたのじゃないかと思ひますが、これをせつかく人事院が勧告しておるのをあえて一年にしたといふことは、単に事務の簡素化といふことだけでは納得できないのでございまして、けれども、この点もう少し御説明を願ひたいと思ひます。

○松浦國務大臣 この点先ほど大山君からしばしば答弁いたしました通りであります。この人事院の勧告はもろん尊重いたしました。これを中心にいたしましたけれども、公務員制度調査会の方の答申もやはり考えました。公務員制度調査会の方は、一年といふことをいつてきております。しかしながら一年にするに比べて一年間の収益に影響があるやうではないけれども、最初において三カ月縮めていく、そしてまたその給与も六カ月前に調整していく、それによつて大体一年間にしましては損失がないやうに考えたのであります。詳細につきましては大山君から御答弁いたさせます。

○石橋(政)委員 この間の予算委員会でも私しばしば指摘したのでございまして、人事院の勧告を尊重した、尊重したと、都合のいいときは政府はおっしゃるわけなんです。ところが何か人事院の勧告と食い違ひが出てくると、公務員制度調査会の答申の方をひっぱり出したりする、両刀使いに過ぎるやうな感じがいたします。私再三申し上げておる。そのこのところは、人事院の勧告と違ふことになると公務員制度調査会の答申の方に逃げ込むといふやうな



この要求、気持というものを無視するにはちょっと不十分じゃなかろうかと思うが、その点御説明願いたいと申し上げているわけです。

○大山政府委員 お話の点でございますが、公務員に昇給期間を延伸したために非常な不利を来たすということでありますが、確かに問題でございますが、私も立案いたしましたときには、一年にいたしても不利にならないようにという考え方をいたしました。たとえ先ほど例で申し上げましたが、九千円の号俸はその次に六カ月で九千三百円になるわけでございます。従いまして、九千円の俸給金額は、九千五百円に直しまして十二カ月にいたしますれば、年周の手取りは同じであるということになるわけでありまして、端数を切り上げて九千二百円というような形をとっておるのでございます。端数の関係で若干切り上げ、あるいは切り下げたところがございまして、全体といたしまして延伸したために不利にならないということを確認前にいたしまして、俸給金額を考えた次第でございます。

○石橋(政)委員 金額の面では、今室長がおっしゃっているように、全般的に絶対不利にならないように考慮を払っておりますか。昇給の面だけに限してです。

○大山政府委員 昇給期間を延伸したために不利になるということはないというように考えております。

○石橋(政)委員 私はさっきからお尋ねしているように、半年小さきみに昇給することになりますと、事務は確かに幅狭するかもしれませんが、しかしやはり楽しみという面ですか、半

年したたたとを百円でも上るといふことに現在の段階では楽しみを覚えておるんじゃないかと思うのです。それを一年間待ちぼうけさせられるというのとに対する不満というものが相当あると思うのです。この点そういう精神的な面についての御考慮はなぜお払いにならないのか。ただゼニ金の問題で、金さえ損しなればいいじゃないか、こういうことであつたのかといふことです。

○大山政府委員 確かに御指摘のような点もあろうかと存するのでございまして、私もさういふことは、やはり現在の六カ月、九カ月というのがあるにせよ短期に過ぎる。やはり一般的に考えまして一年一回というのが一応の原則である、かように考えた次第でございます。

○石橋(政)委員 それでは人事院の方にお尋ねいたしますが、人事院としては、やはり現行の昇給期間というものが大体妥当だということにお認めになつて勧告なさつたんじゃないかと思ふのです。一年というふうに政府案がなつておるのですが、これと現行の比較的短期の昇給期間というものと比較した場合、いわゆる公務員の能率の問題、あらゆるそういった影響というものが勘案されて、当然これを引き延ばす必要はないというふうにお感じになつたのではないかと思ふのですが、その点いかがですか。

○浅井政府委員 それはその通りでございます。それで比較的下級の者は昇給期間が現行の通りになつておるのでございます。ただこれは政府側から述べられましたように、昇給期間を延ばしたと申しまして、実質的に不利

益にはなつてない、またその方が人事行政上も簡略でございましょう。それは人事院も認めます。ただ人事院といひましては、下級の者は上るのも少いのでございまして、だから昇給期間も短縮して、六カ月、九カ月、十二カ月という線をやつたことは事実でございます。

○石橋(政)委員 大臣、今總裁がおつしやつた通りなんです。もともと給与の低額の人たちは金額は確かに少いんです。百円くらい上つても楽しみが少いかもしれない。あなた方はさういふふうにお考えになるから、一年待つてから二百円上つた方がいじやないか、さういふふうな割り切り方をされるかもしれないが、もともと給与自体が少いのですから、百円、二百円でも、それが数多く上るといふことに、やはり一種の喜び、楽しみというものを持つておると思ふのです。大臣は給料をもつた経験を持つておられるので、さういふ気持はおわかりだと思ふのです。ただゼニ金の勘定、損得だけではないに、やはり昇給に対する楽しみというものが、半年を一年に延ばされてしまつたような格好になつてい

る。そこに非常に大きな不満が集中しているような感じがするのですが、あなたは人事院の勧告も尊重されていようでありまして、再度この点について考慮される余地があるのではないかと思ふのですが、いかがですか。

○松浦國務大臣 御指摘になりましたように、働く方がその俸給の早く昇給することを楽しみにしておられることは当然であり、また使用者もそれに心すべきものであると思ひます。しかし今度の改正に對しまして、今大山室長

からるの申し上げましたように、一年間ではあるが、最初に手かげんをしておりまして、六カ月のときよりも一年のときの方が最初からもう値上りしているんです。それで調整がとれるというふうになつております。ただ一年延ばした後に上げるというのではなく、ある程度のものは最初の出発のときに調整がされておりますから、その点で一つ今お話の精神的な面は解決をつけたと思つております。なお今、人事院總裁からお述べになりましたように、技能職の面におきましては六カ月、九カ月、十二カ月にしておられますけれども、一般行政職の面につきましては御指摘の通り、一年になつておりますが、最初に一年調整して出発いたしますから不利ではない、かういふふうに思つております。

○石橋(政)委員 また違ひのですね。金ずくの問題ならもうわかつたわけですが、損得なしということでは、最初に調整しているから云々という大臣のお言葉は當るかもしれませんが、私はそこにウェットを置いて話をしていないわけですから。少額所得者は、それだけに金額がかりに少くても、数多く昇給するということに生きがい、働きがいというものを感じてやつていられるんです。その喜びというふうなものを奪つてしまふといふことは少し酷じやないか。せつかくその公務員の切実な気持ちをくんで人事院も勧告されておるのだから、実施面においても人事院の勧告を一つおのみにする意思はないか、もう少し考慮していただく考えはないか。単なる欲得の問題じやない、金高の問題じやないといふことを申し上げてい

るというふうな点から一つ御答弁を願いたい。

○松浦國務大臣 御指摘の点であります。精神的な面に影響があります。しかしながら半面において、官公労以外の一般民間給与その他は、大体一カ年の方が多いためです。それでまたさういふ精神的な面に対して報いることができない面が半面ありますけれども、事務及び異動というよりな方面に對する事務的な面も、行政的にやはり考えなければならぬ問題がございまして、その両者を考へてかようにいたしましたのでございまして。

○石橋(政)委員 民間においても一カ年が多いというのはどういふ統計でございましょうか。

○大山政府委員 私どもの方で調べました統計では、民間諸会社におきましては昇給期は一年一回にしているのが七〇%以上であつたように記憶しております。

○石橋(政)委員 その点人事院でもお認めになりますか。

○瀬本政府委員 統計的には、公務員制度調査会が言われました数字の通りかどうかは知りませんが、民間の諸会社におきましては、昇給というものはおおむね一年一回が多いように存じております。

というものを勘案されておるようですが、昇給期間に関しては大体民間の七〇％ぐらいが政府側が言っておる一年間一回の昇給をやっておるというところを人事院でお認めになっておりながら、なおそれを乗り越えて現行の昇給期間というものを採用されておりますからにはそれ相当の、何といいますが、私が先ほどから申しておるような理由をも勘案されてやつたのじゃないか。民間では確かにそういう方向にあるかもしれないけれども、この際そういうことをある程度無視しても現行の昇給期間を採用した方がよいというようにお考えになったのかどうか、その点一つ御説明願いたい。

○浅井政府委員 人事院といたしましてはさしせん申述べましたように、現に行われておる昇給期間の制度、これを要する必要はないと思つてやつたのでございます。その理由はすでに述べました。

○石橋(政)委員 人事院も民間の趨勢は知つておられるが、なお公務員には現行の昇給期間を採用した方がよいという判断を下しておられる。政府はこゝういつた親心を示しておる人事院の勧告をなぜこの面に関しては無視するのか、私はどうしても承服できないのでございます。さらにこの昇給期間の問題についても今後一つ検討していきたい、このように考えておられますので十分考慮していただきたいと思ひます。

○松浦国務大臣 ただいまのお話でございますが、先ほど前段に申し上げましたように、公務員制度調査会の方も一つの機関でございますから、やはりこれの調査に基いた答申をわれわれは全然無視するということもできないわ

けなんです。でありますから、両者の特徴をとつてかようにしたのでございまして、政府はすべてのものを全然無視してやつたわけではないのです。つまり公務員制度調査会の方では、やはり今まで大山室長が述べましたような内容をもつて一年にした方がよいという答申をしておるのですから、これに基いてやつたのでございまして、この点は一つ御了承願ひたいと思ひます。

○石橋(政)委員 了承できないのですよ。人事院の勧告を作成するに当りまして、大體職員団体の意向なんというものは無視してゐるのです。しかし人事院には、おのずから法に定められた任務というものがあつて、設立された本来の趣旨というものがあつて、ある程度職員団体の利益擁護ということとを念頭に置く部門が相当多いと思ふ。しかしこの公務員制度調査会がただ公務員諸君あるいは職員団体の意見を反映させることについての努力をいたしておられますか。全く政府の御用機関じゃありませんか。役人出身の今井さんがどういふことを書いておられますか、ちよつと参考までに読んでみましょう。「内閣に調査室までつくられてゐるが、この調査室が全くふざけた成行なのである。メンバーは、高級官僚と、政府お気に入りの少数学者、官僚出身者で構成し、一切のジャーナリズムを締め出して、秘密のうちに審議を終えてゐるのである。したがつて、政府や高級官僚の扱いやすい公務員制度をねらつたものといつても、弁解できないほどである。公務員が国民のためのものであるならば、メンバーも、その趣旨にそつて選び、ひろく国民

民の声をきき、公開で討議を重ねるべきであらう。」お役人出身の今井さんもちやういふことを言つてゐます。公務員制度調査会は、政府にとつてはりつぱな審議機関かもしれせんけれども、公務員諸君にとつてはこんなものは何も尊重するに値しないのです。あなたは再三人事院の勧告を尊重したとおつしやる。尊重されるなら一貫して尊重したいいじやありませんか。人事院勧告を全般的には公務員諸君も望んでおりません。批判してあります。しかしその中で支持しておる数少ない中の一つがこの昇給期間現行維持なんです。公務員の喜んでおる部分については人事院勧告も尊重しないじやありませんか。そつて政府の御用機関の調査会の答申だけを尊重する、こゝういふ行き方が所々方々に出ておるからこゝういふ問題が出てくるのです。私はこゝういふ言ひ方じやなしに、もう少し真摯に公務員諸君の望むところも聞くという態度で答弁もしていただきたいし、こゝういふ給与問題は論議決定していただきたい、そつてお尋ねをしておるわけです。どうです、公務員制度調査会というものが公務員諸君の声をもちろんのこと、国民一般の支持を得るような構成に基いて作られておるとあなたがお考えになりますか。おそろくあなたとしても、それだけのことを公言できるほど心臓は強くないと思ひます。そこでまだこれから審議を続けるわけですから、この昇給期間についても公務員諸君の意のあるところを十分にくむ、そつて意味で検討することに御同意願ひたいと申し上げておるわけなんです。いかがですか。

○松浦国務大臣 公務員制度調査会に

対する御批判がいろいろありました。が、われわれやはり政府の機関として、これの意見もくみ入れることは考へなければならぬ。しかし審議の過程において今後いろいろ変化のあることはやむを得ないと思ひますが、私やはり提案者として原案を支持しなければならぬと思つております。

○石橋(政)委員 それならようございします。また与党の諸君ともゆつくりお話し合ひをいたしたいと思ひます。

次に、人事院勧告で示された俸給表の最低額、最高額が政府案によつて引き上げられております。その最低額が引き上げられたのは昇給期間の延伸に伴う措置だといふ御説明がございましたが、最高額の引き上げもやはりこれに関連を持つてきて上つたわけですか。

○大山政府委員 最高額が上りましたのは特に昇給期間の延伸といふものとは直接の関係はないのでありまして、おおよそ人事院の勧告に準拠はいたしましたが、さらに現在のワク外昇給を緩和するような意味におきまして、最高額を多少引き上げておるのでございます。

○石橋(政)委員 人事院にお尋ねいたしますが、行政職の最高額を六万七千円に落したその趣旨は、どういふことからだつたのですか。

○瀧本政府委員 現在の給与法におきましては形式上七万二千元になつております。もつとも七万二千元までは、これは人事院に委任されております。人事院規則の範囲内で運用し得る限度でございますが、人事院におきましては、たとへば現在の次官の俸給といふものを一応基準に置きましてこの限

度にいたすのが適當であらうか、このように考えまして、一等級の三号を六万七千円にいたしました次第であります。

○石橋(政)委員 大山室長の答弁がよく納得できないわけですが、上の方では、大體人事院勧告は一等級の三号で六万七千円、それを政府案では七号俸まで伸ばして七万二千元にしておるわけですね。このところをなぜこゝう引き上げる必要があつたのかといふことをもう少し説明してもらひたい。

○大山政府委員 先ほどの私のお答へが、各等級の最高号俸と実は誤解しましたので大へん失礼をいたしました。ただいま御質問の点は、一等級の最高号俸が上つてゐるという点でございします。この点は御指摘のように人事院勧告は行政職におきまして六万一千円、六万四千元、六万七千円とめておるのでございますが、私も立案に當りまして七万二千元まで残しましたのは、現行法が行政職、それから一般の俸給表の適用を受けております医療職、研究職におきまして七万二千元までの俸給金額がございします。その最高額を残しておいた方が適當である、かように考えたのでございします。

ただ、どの金額にまで次官なり、あるいは研究所長なり、病院長を指定するかという問題は、人事院の権限になるわけでございますが、私も現時点で残しては、最高額はやはり現行法のまゝに残しておいた方がよろからう、かように考えた次第でございします。

○石橋(政)委員 それでは人事院がそゝういふ職務の格づけの権限を持つておるわけですね。ところが行政職におきましては三号俸、六万七千円を限度の俸給表にすること足れりとお考えに





方同様でございます。それから行政職(一)の四等級と行政(二)の三等級、これもまた全く同様でございます。違ひますのは、行政(三)の五等級を二つに分けまして(四)の四等級、五等級にしました点と、それから行政(一)の三等級を二つに分けまして行政(二)の一等級、二等級を作つたという点が違ひるのでござい

ます。なぜそのように分けたかと申しますと、標準的に申しまして、地方の第一總機關の所長は従来任用上あるいは給与上中央本省の課長補佐と大体同じように考えられていたのでございまして、この点行政(一)の四等級と(二)の三等級が全く同じ構成をとつてゐるわけ

でございます。ただ地方の機關におきまして、その所長の下に課長、係長という段階がある場合が非常に多いのでござい

ます。これを行政(一)の俸給表でまかなひますならば、結局さういふ課長と係長が同じ五等級に入るかあるいは課長だけが五等級に入りまして、係長が六等級に入るといふやうな形になるのでございまして、この点はやはり二

段に分けた方が職務の段階からいつて適當ではないかというように考えまして、中央の係長の五等級のところを二つに分けまして(四)の四と五を作つたやうな次第でござい

ます。また行政(二)の一等級、二等級を二つに分けましたのも、地方の機關の、特に大きな機關の所長は大体本省の課長と任用上給与上同じように考えられておるのであります

ておる組織もございまして、いろいろな組み合せもございまして、地方の機關におきましては中央と違つた組織段階を設けた方がより適當である、か

ように考えた次第でござい

ます。○石橋(政)委員 その程度の事情は人事院でも十分に把握されておつたと思

は、それはこの一本の俸給表で十分にカバーできるという信念を持つておつ

たと思はる。今大山さんから御説明ござい

ましたが、さういふふうに実情を合せるために二分割した、そのことをもつて人事院でもこの人事院案より

も改善されたというふうにお考えになりますか。○淺井政府委員 はつきり申し上げま

すけれども、この行政職の俸給表を一本にするか二本にするか、これは人事院勧告を出す場合も相當実

は議論になつたのであります。それはただいま室長から申し上げましたやうな、中央官

庁と地方官庁との組織のちよつと違ふところがある。しかしながら人事院は

やはりこれは一本の方がいいのじやないかという結論で一本になりましたの

であります。適用範圍をきめま

すときは若干の調整をすればいいのじやないか。問題はこれを二本に分けました

とき心理的影響が大きいという点が問題にならうかと考えております。技

術的に見ますれば、これは一本でも二本でも同じじやないかという議論も立

つわけでござい

ます。○石橋(政)委員 ようやく人事院の本領を発揮しておる答弁を願へたわけ

です。確かなのです。先ほどから申し上げてゐるやうに、公務員の諸君が一生

懸命仕事に取り組むためには、この心理的影響といふことを無視してはなら

ぬと私は思ふ。人事院がそこまで配慮されて、せつかく俸給表を一本にして

おるものを、むざんにも政府側が二分割してしまつた、全くこの配慮を無視してしまつておられるわけなのです。

働くからには私はおもしろく、希望を持つて喜んで働くようにしてやるとい

ふことが管理者側にとっては絶対に必要要件だと思ふ。人事院がせつかく

配慮をめぐらしておるにもかかわらず、さういふやうにすつぱりと二つに

割つて、形の上で中央官庁優位の形を打ち出してしまふといふことは非常

にまずいと思ふ。しかも税務職の俸給表は中央地方あるにもかかわらずこれは

一本にしてゐる。あなたがたがおっしゃるやうな理屈でいくならば、当然に税務

職あたりも二本にしてしかるべきなのです。しかしさういふことはやってお

らない。首尾一貫いたしておりませ

ん。そこで私はこの俸給表の分割の面

につきましてもさらに一つ与党の諸君とも話し合ひをいたしたい、このやう

に考えておりますので、その点をお含

みを願ひたいと思ひます。それからこれは人事院の勧告にも出

ておるわけでございますが、技能労働職といふものを新設したといふことの

意義です。この点についてはせつかく人事院さんとその心理的影響を御配

慮にならなかつた。技能労働職を切り

離すといふこと、これに對しても大き

な不安を公務員の諸君は持つておるわ

けです。その根拠は何かといひます

と、これまた松浦大臣が非常に尊重い

たしますところの調査会の答申です。

この中に片鱗が現れておる。そこで

向つていく布石ではなかつたかとい

ふところから、非常な心配が出てきて

おる。それは今度の技能労働職の俸給

表の適用を受けるやうな人たちが国家

公務員法のワケからははずされていつ

て特別な扱いを受けるのではなかつた

か、いわゆる帝國憲法下の官僚機構の

もとにおいて区分されておつたやうな

形の、雇用人制度といふものが再び芽

を出してゐるのではなかつたか、さう

いふ疑問と結びついてきておるわけ

です。決してさういふ心配はない、單

に技術的なものであつて、身分的影響

を今後与えるための布石ではないとい

ふやうな断言が大臣はおできになり

ますか。○松浦國務大臣 今御指摘になりまし

た点は私も同感であります。今後この

表ができたことによつて、国家公務員

の身分から技能労働者が切り離されて

いくといふやうなことは考えておりま

せん。結局俸給表を作つた場合は、公

正な考え方の上に立つて作つて、これ

は運用の面においていろいろの問題が

起つてくることを防止しなければなら

ぬと思ふのです。でありますから、運

用の方が俸給表の問題よりも私は重大

であつて、今後運用の任に當る者は御

指摘になりましたやうなことを意圖い

たしまして、心理的影響を与えず、ま

すます奮勵努力するやうにしむけてい

かなければならぬものであると思つて

おります。俸給表そのものが今の御指

摘になりましたやうな方向にいくので

はないかといふ御心配であります、

われわれはさういふことを絶対に考え

ておりません。○淺井政府委員 私の方からもお答

えを申し上げますが、人事院といたしま

しては、勧告をいたす場合に、公務員

制度調査会の答申には拘束されてお

りません。これは、一般職の行政職の俸

給表の中にありました幾多なものをい

ろいろ職種によつて整理した場合に

は、當然さういふものが考えられる、

これが合理的であると考えてやつたの

でございまして、いゝわんや將來さうい

ふ公務員が公務員のワケからはずされ

るといふやうなことは決して人事院と

いたしましては予想はいたしておりま

せん。○瀧本政府委員 なお人事院がその技

能職俸給表を作りましたことの技術的

な観点をお話し申し上げたいと思ひま

す。すでにわれわれは報告においても

申し述べておりますやうに、現在俸給

表のワケ外者といふものが非常に多い

のであります。現在の一般職俸給表に

ついて見ましても、おおよね二〇程

度のものが俸給表のワケ外に出てお

る。これは昇給期間が延伸されてお

る組であります。その一般職俸給表の適

用を受けております者の中で、また

技能關係の職員がこれまで頭打ちワケ

外が非常に多いのであります。さうい

ふ観点から見ますと、現在の級別資格基準表等の運営といふものが、

實際に即してやつておるのであります

けれども、俸給表の中を適用してい

くといふ形が本則であるにもかかわ

らず、それが相当大多數がワケ外に出

てしまつておるといふやうな状況は、決

して俸給表適用上好ましい現象でな

い、このやうに考えまして、さういふ

技能労働關係の方々の減給分等も十分

研究いたしまして、これが頭打ちワケ

外といふやうなことにならないやう

に、やはり本来的な俸給の中で異動、

昇給なりしていくことができるように配慮いたしまして、この俸給表を分けてまして技能労働職俸給表というものを作つた次第であるのでございます。

○石橋(政)委員 大臣が明快にお答え願つたので、その点は安心していいかと思うのでありますが、あなたが再三引用になられる調査会の答申の中には、明らかにそういう方向を打ち出しておるわけなんです。ちよつと参考までに読みますと、「現行法上国家公務員とされているもののうち、単純な労働に従事する者(以下「国家公務員」という。 )は、国家公務員に属しないものとすること。これらの者の範囲は、法令上明確に規定するとともに、これらの者は、私法上の雇傭関係に立つものとし、云々と、先ほど申し上げたように、昔は純然たるお役人とそれから私法上の雇用人というものの身分上の明確な差があつた、その形を再現しようとするのをこの調査会のはつきり答申の中に打ち出しておる。そういう方向が打ち出されておるの

で、あなたは再三調査会の答申を尊重してという言葉を使つたので、公務員の諸君も、その前ふれじやなかろうか、布石じやなかろうかという疑問を持つてくるのは当然だと思ふ。その点は御答弁を願つたので、さらに追及はいたしません、同様にこの調査会の答申は全く公務員制度の逆コースをたどつておるわけなんです。今の例なんかがそうです、もう一つ問題があります。

これは幸いにも明確に政府案の中に織り込まれていないし、人事院勧告の中にも出ておらないからいいようなものの、再び芽を出さないという保証は

ない。従つて、私は明確にお尋ねしておきたいと思うのですが、管理職群の制度、これなども、いわゆる昔でいう高文官吏、特権官僚、そういうものの再現を意図したものというふうに私は理解しております。この公務員制度調査会の答申の中に盛り込まれているような管理職群の新設といつたような、一部公務員に特権的な権限を与え、あるいは将来にわたつての昇進の特権性を与えるというふうなことに、この点大臣からお答え願ひたい。

○松浦国務大臣 今御指摘になりました高文制度というふうなことは考えておりません。現在の試験制度の五級、六級制度でいくつもりであつて、別に高文制度なんというものをこれからやるという考えは持つておりません。

○石橋(政)委員 高文制度という名前を使つてないのです。いわゆる近代的な装いだけをちゃんと示しておるわけでありまして。ちよつとこれを参考までに読んでおきますと、「管理的な行政事務を遂行する素質と能力のある者の選別及び養成の重要性に鑑み、管理職群に属する官職への任用については、左の方法によること。」といつたしまして、「職群、職種、学歴、経歴の如何を問わず、一定の等級(例えば現行の六級職程度)以上の官職に四年程度の年限以上勤務し、その成績が良好で、将来、管理職群の職員となるために必要な素質及び能力を有するものと認められる者のうちから、各府省等の公正な推薦委員会の推薦(この推薦の公正を期するため、試験その他適当な選考方法を考慮するものとする。 )に基き、中央人事行政機関の選考を経て、

研修機関に入所せしめ、約一年間の研修を受けしめること。」「右の研修を良好な成績をもつて終了し、かつ、最終試験に合格した者は、管理職群の職員となる資格を有するものとする」と。こういう形で、明らかにこの選考の過程においては民主的な手段をとるのかのごとく装いながら、実は一部の者に特権的な昇進の道を与えるという意図をもつて管理職群の新設を答申は打ち出しておるわけなんです。こういうことはお考えにならないかどうかということをお尋ねしておるわけです。

○松浦国務大臣 先ほど申しましたように、高文といふことを申しましたことが、今御指摘の管理職といふことでございまして、そういう試験制度をもつて特権階級を作るといふような考えは持つておりません。

○相川委員長 午後一時より再開することとし、これにて休憩いたします。午後零時八分休憩

午後三時十四分開議  
○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案を一括議題とし、質疑を続行いたします。石橋政嗣君。

○石橋(政)委員 午前中に引き続き質問いたしたいと思います。  
今回ベース・アップ方式はとらなかつたといふものの、実際的に若干の俸給月額の上昇を見ることは事実のおかげであります。長い三年という間据え置きを食つておつた公務員諸君が、幾

らかでも金額が上がるということに喜びを感じなくちゃならないはずにもかかわらず、実際は喜んでおられないといふことの原因が、実はこの給与体系の変更にあるといふことは、予算委員会におきまして私も指摘いたしましたところでありまして、なぜその給与体系の変更を喜ばないのか。一番端的に表現できることは、職務給的な色彩が非常に強く出ているといふこと、あわせて能率給的な性格もこれまた強化されておる、ここに原因があるかと思ふ。その一つの現われが、従来の十五級区分を七等級区分に圧縮した、ここにあるといわれておりますように、一等級以下七等級まで各職務と給与とを結合させる形が出てきておるわけでございますが、この点について先日私の質問に答えて大臣は、職務給ではあるが職階制ではないといふ答弁をなさつておられますけれども、これがどうも私十分に納得できないわけなんです。これはどういう意味か、もう少しわかりやすく御説明をお願いしたいと思います。

○松浦国務大臣 十五等級を七等級にいたしましたのは、この間もお答えいたしましたように、現在の日本の官庁の職務が七つに分れております。従来の十五等級でありまして、七つに分れて職務をやつておりますから、非常に複雑になつておるのであります。でございますからこれを簡素化した、職務の数だけの等級にしたといふことが言えるのであります。私どもは職務給であつて、さらにそれに生活給与といふものを加算をした、こういうことがわれわれの考えであります。職階といふ問題に對しましては、午前中も人事院の總裁から御答弁があつたやうで

あります、職階制とはいかなるものかといふ今のお話であります、これは職階制とは官職を職務の特質によつて精密に分類し、任用、給与その他人事行政に役立てようとする制度であるといふことがうたわれておるのであります、私が、私どもは現在やつておるのとは、現在の職務給は全然職階制ではないといへないけれども、完全な職階制ではない。従来やつて参りましたいわゆる職務給である、かように存じております。十五級を七階級にいたしましたのは、七階級の職務に對しまして局長が十二級から十三級、十四級までに及ぶといふような複雑性を持つております。でありますから、そういうことのないように簡単にいたしましたのであります。

しこうしてその次にお問ひになると、思いますから申し上げておきますが、今の職務につかなければ給与が上らぬのではない、こういうような問題が常に議論されておりますが、これは特別に技術者あるいは重要な任務につかれています者、あるいは係長、課長と同様な仕事につかれておるような方々は同じ給与にするつもりであります。

それからもう一点は昇進の問題であります、生活給が頭打ちになるじやないかといふことになつておると思いますが、その生活給が頭打ちにならないよう、相当各等級ともワク外を認めておるのでございまして、これは従来よりもその点はよくなつておると思つております。

○石橋(政)委員 せつかく先回りされたのですから、それに合せてそつちの方から先に片づけたいと思ひますが、

○淺井政府委員 等級が上らなければ上にいかないんだというようにはなっていないのであります。つまり俸給が相当深くオーバー・アップさせてございますし、その上になおワク外昇給が認められておる。だから等級が上へいかなければ俸給が上らないということはないように工夫したつもりであります。

○石橋(政)委員 ところが政府案を見ればおわかりになります通り、現在ワク外昇給になるべきものをそのまま表

○大山政府委員　私から先ほどの大臣のお答えを補足して申し上げたいと思います。各等級に分かれておりまして、私どもの方でその代表的な官職の例という形で次官、局長、課長、課長補佐、係長というような例を申し上げておるわけですが、これはあくまでも代表的な官職の例でございまして、この俸給表を作るについて、どういふものを標準に考えたかという例でございします。従いまして五等級になるのは

○石橋(政)委員　そのところが問題なわけですね。まず最初にそれでは大臣がワタ外昇給を認めるのだということを書いておられますその限度というものを、速記録によりますと三万円と言っているのは三万二千円と言っておられるようです。それはどちらがほんとうですか。

○石權(政)委員 先ほどの室長のお話でありましたけれども、片一方では通し号俸制というものが廃止されたわけですから、そしてまた一方では、いわゆる一応の目安とはいくもの、一等級は次官、長官、二等級は局長といったところいくものも発表されておる。そこでやはりいつまでも自分は七等級に据え置

○石橋(政)委員　それで室長の言うこととはいいのですよ。ところが人事院の方では御確認を願えないわけですね。参考にはすると言っているけれど………。それでは安心しようがないのではありませんかと思ひます。大體政府で、今提案者の側で言っているようなことは、人事院も即座に確認するというのは、

○瀧本政務委員 人事院といたしましては、この法律が通りましたならば、この法律の提案の際にいろいろお考えになったこと、並びに法案にありますことはもちろんでございしますが、この法案の審議を通じていろいろ出ました御意見等は十分尊重いたしまして

もつて安心ならぬわけで、そのところをお尋ねしているわけです。総裁なり大臣なり、そのところの関連性、どういふところから安心できるのか、この権限が分れている面について、そのところをまず伺いましょう。

○浅井政府委員　さいげん大山室長か

ら申しましたのは、一体、だれが俸給表を作りましても、およそその俸給表を運営した場合にどのような結果が起るかという見通しは必要だと思ひます。ですからその見通しを申し上げたのでありまして、人事院といたしましても同様でございますが、人事院といたしましては、この法律案が成立いたしましたならば、大体支障なく運営できると思ひます。この点については、給与局長から具体的にもう少し補足させたいと思ひます。

○**渚本政府委員**　政府の俸給表と人事院が勧告いたしましたものと、形の上では変わっておるのでございますが、基本的な考え方というものは変わっていないのではなからうかというふうに思うのであります。従いまして、人事院の勧告につきまして御説明申し上げますと、大体政府案についても共通のことが相当程度言えるのではなからうかと思ひます。この政府案を見ておりますと、俸給表の幅が各等級において相当伸びております。この点は人事院の勧告より多少伸びておるのであります。

その人事院の勧告の伸び方と政府の伸び方との優劣は一概には言えないのでございますけれども、政府案におきましては、大體原則として十二カ月期間というものを、現在たとえば下級職員ならば許されております職務の級、これは職務の級のくくりということ、現在その中では自由に一定数のくくりの合計の範囲内において、各省庁において運営できるということをやつておるのでありますが、それよりさらに例外級というものが現在あるのであります。この例外級というのは、一般職員でありますれば、たとえば八級と

いうものは、上級の一般職員につきましては、その人が特に専門的な仕事に就事しているかどうかというようになことを判定いたしまして、人事院の承認のもとに許される級でございしますものが、その例外級までも含めまして、大体十二カ月期間にやつてあるということでございますので、この各等級の中

だけ見ましても、現在の運営よりはよほど幅が伸びておるのではなからうか、このようににわかれわかれ考えております。それからさらに上の等級に進んで参ります際には、これはやはり一応職務と責任によりまして、この役所の業

務が運営されますためには、やはり組織段階があるわけでございますから、その組織段階に従って上の等級に進んでいくわけでございますけれども、たとえば非常に専門的な仕事をしておる、部下の数は非常に少いのであるけれども、この職務内容が大体係長と同程度に判定してよろしいというよりなものにつきましては、上の等級に進めるといふことは当然人事院でも考えているところでございます。また上の方

事をしておる者、専門的な仕事をして  
おる者、まじめに仕事をしておる者、  
そういう者は横すべりできるのだとい  
う表現を使つておるのじやないかと思  
うのですけれども、しかし普通一般は  
やはり役づきにならない限り昇格でき  
ないということに歸するわけじやない  
のですか。そのところを……。

○大山政府委員 先ほどもお答へ申し上げましたように、いわゆる形式的な職名に必ずしもとらわれるものではない。やはり実質的にその職務内容に応じてきめるべきものだ、かように考えております。

○石橋(政)委員　そういたしますと職階制というものと切り離して職務給というものが一体実施できるのでございまいしょうか。それだけの職務の内容についての分析というものは現在なされておらないと私は思う。ただ形式的な役というものは確かにはつきりしております。しかし個々の職務の内容にわたつて明確な分析は現在できていないかと思いますが、いかがですか。

○淺井政府委員　その点、私から一言申し上げさせていただきますのです。が、一体現在の俸給表は、官民を問わず、すべて職務給的になっておるよう思つております。これは日本のみならず、世界各国どこでもおよそ職務給的なものを離れて給与体系というものは現在ではできていないように思ひます。しかしながらまた一方給与というものが、これを受ける勤労者の労働の対価であるという点から見まして、生活給的なものを全然切り離しては成り立たないように思つております。職務給的と申しましても、職階制と申しまして

も、結局はどの程度まで職務給的なものを強め、あるいはどの程度まで生活給的なものを調和するかということに帰するのだらうと思っております。そこで、ただいま提案されております政府案におきましても、人事院の勧告案におきましても、職務給的になっておるといふことは否定できないのでございます。しかしその職務給的なものの最も完全なるものは職階制であります。その段階には至っていないというものが、われわれもまた政府側からの説明であるらうと思っております。でございますから、職務給的なものである限り、職務

分析はなされておるのでございます。しかしながらこれがいわゆる職階制による職級明細書のごとき程度に至っていないということもこれは事実でございますから、現在の制度におきましては、職務給的なものであるが、職階給的までは行っていない。従つてもとにより職務給的な分類はされておる。これは現在の十五級の職務の級におきまして、一応の職務分析はなされておるのでございます。でございますか。

ら、職務分析をしたからすべて職階制である、職務分析をしなければこれは純然たる生活給的なものである、そういう厳格な区別はないように思っております。

○石橋(政)委員 私は納得できません。もともとこの職階制というものと給与体系というものは別個のものだということは一応わかるのです。これは切り離すことはできないのじゃないかかと私は思うのです。特に職務給というものを打ち出してくるからには、生活給とのからみ合せがあろうとなかろうと、職務給的な色彩を持たせようとする

ります。それから十から十二になるものが四階級になっております。それから十二、十三が三階級になっております。十四、十五が二であり、それから一等級が十五であるというように、非常に複雑になっておるのです。現在でも十五級が七つに見合つてやられておるのです。それで今いろいろ御指摘になります。今までの頭打ちの行き方は、八級以上には初任級の人は上れないようになっておるのです。ところが今度のようになれば、これはもつとその能力の範囲内において上つていけるということになるのですから、私は今の方が、頭打ちの問題も、ワケ外の方も助かるし、実際の職務に合った等級であるというふうな考えられる。それから職務の生活給につきましても、各等級ともワケ外を認めるのですから、それは昇給年限が長いけれども、石橋さん、こういうことも考えてもらいたいのです。かりに第一の行政職です。七級等が五千八百円ですね。これは新制高等学校から入ったんです。それで試験を受けて入る。その次の六は大学ですね。大学及び新制高校を出て、それが入ってから勉強するでありまして、し、この七級から全然動かないような成績の人であれば、これはやはり実際それだけの価値しかないと思うのです。あなた方は、この人間の価値のいかにかわらず、幾らでも無限に上れるというふうにお考えになるのですけれども、やはり一つの人間の価値の——それは試験制度もあり、日々の勤めもあって、それはやはり考えなければならぬのじゃないかと思うのです。だから、その能力によって横にもい

かれますし、年限もワケ外に伸びていく

というのですから、前よりも改善されておる、簡素化されておるということ

が、私は特長だと思つております。

○石橋(政)委員 大臣の言ひことは言ひことなりには私にはわかるのです。ところが、ほかの方の言ひことと食い違つておるはせぬかということなんです。それでは現在も十五級だけれども七つなんだ、盛んに七つなんだとおっしゃるけれども、その七つは一体何ですか。カラスの子ですか。

○松浦國務大臣 そうおっしゃるならば申し上げます。今の七つは、第一は次官です。第二は局長、第三は課長、第四は課長補佐、第五は係長、それから初任給と係であります。その七つが今も同じなんです。それを十五で七つを割つておるのです。その方がかえつて複雑だと言つておるのです。

○石橋(政)委員 その七つというのは、あくまでもいわゆる官庁の中における形式的な身分、そのですね。

○松浦國務大臣 そうです。

○石橋(政)委員 それじゃ私が言つておる身給じやないかということをお申して身給じやないかということをお申して身給じやないか、形式的な職務、それだけで七つあるから、七つにしたのだ、これは私たちの理解では職務給とは言えないと思ふ。どちらかといへば身分給的な性格が強いんだ、このようにしかとれない。室長は、そうじゃないと言ひ。そういふ一応のワケづけはしたけれども、実際はそれだけにこだわるんじゃない。職務の内容、責任の度合い、いろいろそういうものから基準にしてあるだけで、必ずしもそういう地位に拘束されぬのだ、こういうことを

おつしやつておるの、食い違つておると思ふ。どうなんですか。

○松浦國務大臣 それは食い違つておらないと思ふんです。形式的の、今申しました七つある。しかしまたその人たちは同じような能力を持つておる者は、係長にならなくとも、係長と同様のものを支給するということ、室長は言つておるわけですね。私もそれは同意です。

○石橋(政)委員 私はやはりニュアンスが違ふと思ふ。室長の場合は、あくまでも——人事院のお方もそうですが、職務の内容、責任の度合い、それが分かれた区分だろつと思ふ。あなたの場合は、あくまでもこれは地位ですよ。そうして上に上らぬ者は無能だといふ言ひ方なんだ。その言ひ分では、今度は能率給的な色彩を非常に強く出しているわけですね。働け、働け、精進せ、成績を上げろ、そうしたらお前は六級に上げてやるのだ、たまには五級にいくかもしれない。これはだいたい違ひますよ。どうですか総裁、あなたの方のおつしやつておること、大臣のおつしやつておることが同じですか。同じなら同じのやうに私は話を進めますけれども……。

○浅井政府委員 表現が違ふんじやないかと思ふんです。次官といひましては職務と責任を基礎にしなければできないことではありますから、大臣があまり率直に次官、局長と申されるから、そういうことになるんだろつと思ふ。

それから十五と七ということを大臣が簡単に言われますが、大臣のおつしやる趣旨は、現在は十五の階級に分れておるのだ、しかし実際の運用を見

ると、これは大体七つぐらいに運用せられておるんじゃないだろうか、つまり、くつてやつておるんじゃないか、こういうことだろつと思ひます。

○石橋(政)委員 言葉の違ひぐらいじゃない。だいたい認識の違ひがあるわけですね。それで大臣の答弁であります。どうして私は納得できないわけですか。だからさらにお尋ねせなければならぬ。実際にあなたのような考えでいきますならば、何しろ成績を上げろ、試験を受けるかもしれない、そういうことが大前提、そして任命権者がそれを認めたときには上に上げてやるのだ、こういうことではあります。あなた、生活給と職務給とが調和されたものだなどとおつしやるけれども、生活給的な要素といふものは非常に弱くなりません。全然ないと言へば極言かもしれませんが、あなたがたのおつしやつておることとはずいぶん中身が違つてくると思ふのですが、その点言葉が足りないのだとて、実際は総裁や室長が言ひ通りだといふのなら、私はまたそれなりに理解しますが、どうですか。

○松浦國務大臣 大体室長や総裁の言ひ通りでありますけれども、今いろいろおつしやるのですが、私はやはり一つの役所を運営するなり、行政を担当する者は、それに対する能力をやはり持たなければいかぬと思ふ。それ自体が非常に悪いことのように言われるのですが、私はそれでいいと思ふ。そうすると、やはり能力を持つことが必要であると思ふ。

○石橋(政)委員 それじゃ明らかに同じじやありません。それじゃ室長の場合も、絶対に能力を持つて、それは試験という形をとられるのですか、あるいは上級の役につくという形をとられるのですか、何しろそういう形式的なものに伴わなければ、いわゆる昇格といふことはあり得ないという、上級の等級にいくことはあり得ないという大臣の答弁のように考えますと、あなたが言つておることと違ひようですが、どうですか。

○大山政府委員 下の等級から上の等級へ参ります。いわゆる従来の昇格、今度はどういう言葉になりますか、昇等とも申しますか、その基準は結局人事院が定めることになると思ふのであります。私が先ほど申し上げましたのは、五等級といふのは必ずしも係長という形式的な職名にとらわれる必要はないのではあるまいか。係長と同じ程度の複雑な仕事、あるいは責任のある仕事につく場合には、これは五等級と格づけしてもいいのではあるまいか。その場合大臣が言われますのは、五等級につく場合、能力ある者でなければつかないだろつから、結局能力ある者がそういう職務を行つ場合五等級になる、格づけされることであるといふやうに考へるのであります。その場合に五等級が必ず係長という形式的な職名である必要はない、かように考へる次第であります。

○石橋(政)委員 人事院の方も、大体今室長が言つたやうな形で運用していかうということですか。

○浅井政府委員 大体そうでありますけれども、人事院といたしまして、これは研究職のような場合をとつてみれば一番よくわかるのであります。研究所には所長もあり部長もありまして

一三



し、また単なる研究員で非常にならぬ人もある。そういう人は部長にならなくても、所長にならなくても、それは上の等級に格づけして、それに対応する給与をあげる、こういう考えで運用するように準備はいたしておきます。

○石橋(政)委員 そうしますと、大臣にお尋ねしますが、私は今お二人がお答えになったようなことも了解したいと思うのですけれども、もちろんこの等級別定数、今度は等級別定数ですか、そういうものが定められると思うのです。しかし意識的にこの定数の面で制約を大きく加えていくというように、今度の七等級区分に当たっても、運用面ではほとんど変わらないのだということは確認していいわけですか。

○松浦国務大臣 今ここで審議しておきます表ができましたら、この運用はやはり運用の責任者である人事院がやりになりますし、また人事院と行政面との間には、いろいろ実態に対する話し合いはされるだろうと思えますけれども、最後の決定は人事院の運用にまかせるべきものであらうと思えます。

○石橋(政)委員 もちろんそれはわかるのです。しかし政府側の考え方として、あなたがおっしゃっておられることが事実ならば、必ずしも形式的な地位、身分、そういうものにはこだわらないのだということであるならば、依然として係長が五級職の者も、四級職の者も、ある場合には三級職の者もいるという形が出てくると思うのです。そういうことじゃないですか。

○松浦国務大臣 今の問題は技術的な問題ですから、室長から……。

「職員の仕事は、その複雑、困難及び責任の度に基きこれを俸給表に定める職務の等級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、人事院が定める。」という内容になっておりますので、その標準的な職務内容というものは人事院が定める。その場合に、すでに意見の申し出で人事院が提示しておられます案といひましたし、やはりいろいろこれらに準ずる職務というよりな表現をもちまして、かなり幅の広いきめ方をしておられると思えますので、私といひましたし、単に形式的な職名によらずに、いろいろ実質的に職務の内容を判断されるのではあるまいかと、かように考えております。

○横路委員 関連して、今のお話をお聞きしております、等級の格づけは人事院がやる、それから形式的な職名にとらわれないで実質的な職務に基いて格づけをやる、こういうことで、法律を見ると、こうなっておりますね。「職員の職務の等級は、前項の職員の職務の等級ごとの定数の範囲内で、」これはまさか人事院がやられるのじゃないでしょうね。この定数の範囲、その範囲内で人事院の定める基準に従って決定する、その職員の職務の等級ごとに定める定数というものは、何を基準にしてやるのですか。それは人事院がやる、人事院がやるんだが、それは形式的な職名にとらわれないが、しかし形式的な職名にはとらわれないが、一定の定数がある。これが私は非常に問題だと思ふ。この問題を、やはりここで一等級から七等級までの論議をしているこの根拠は、このことがあいていであつては、私はやはり十五級の格づけから七等級に格づけをしたその趣旨が明確にならなければだめだと思ふ。これは一体、その定数の範囲は予算の措置でしよう。まさか人事院が予算を考えないで勝手に定数をきめるわけにはいかぬ。各省ごとに定数は予算できめる。しかし準則は人事院の定める基準ではあるけれども、それは違つてくるのじゃないか、その場合に必ずしも人事院の通りにもならない点もあるでしょう。そうすると一体形式的な職名にとらわれないというが、一体どこでそれを算定するか、その算定は、結局人事院では一応の基準ではあるだろうが、各省でやるわけでしょう。そうじゃないですか。だから一番の問題は、たとえ七等級、六等級、五等級という問題に、この前労働大臣は石橋君の質問に対して予算委員会、七日の日ですか、七等級から六等級に、六等級から五等級に、自動的に動けるような話をしていふ。定数のワケがあるからそんなことはできないのじゃないか。それはどうなんですか。大山さんでいいのです。

○大山政府委員 ただいまの等級別定数は、人事院が定めることになるわけでごさいます、その等級別定数の範囲内で、また人事院がきめる基準に従つて、各省において具体的にきめるということになるのでございます。大臣が従前、上の等級に上り得るといふことを答弁されましたのは、自動的に行くというわけではもちろんないと思ふのでありまして、ただいま申しましたような等級別定数の範囲内で、かつ人事院がきめる基準に従つて上の等級にいき得るといふように考えております。

○横路委員 私から補足いたしますが、この等級ごとの定数は、これは人事院が定めることになっております。おそろく人事院指令で定めるのじゃないかと思つておりますが、現在でもこれは人事院で定めておる。つまり十五の各級に等級別定数というものがございまして、これは人事院で定めることになっております。ただし、これは予算との見合いがあることはもちろんでございまして、人事院が大蔵省と折衝いたしましてやつておるのでございまして、従来は交渉は円滑にいつておると考えております。

○横路委員 もう一つ、私も自分の順番でやりますが、そうすると七等級から六等級に移る、六等級から五等級に移るといふことは、定数の範囲があるのじゃないか、それで欠けていかなければ七等級から六等級には移れない。従つて、それは先ほどお話を七等級なら七等級のワケ外の昇級ということになるのであつて、一生懸命努力しても、その定数のワケが一ぱいになつていけば、七等級から六等級に移れない、六等級から五等級に移れない。やはりワケ外の昇級しかできないというところになつて、横に七等級から六等級、六等級から五等級に動けるという根拠はどういうところにあるのですか。

○大山政府委員 各等級の等級別定数が非常に不合理なと申しますか、実情に合わない形になつておられますが、お話をうたふことにならうかと思ひますが、やはり実際に各省の実情を見ましても、人事院で定められることになるので、たとえば七等級の係員が相当熟練いたしまして、六等級程度の仕事をやるようになるということでありましたら、やはり定数の方を若干動かすという運用も必要になるのではあるまいか、かように考えます。

○横路委員 そうすると今のお話で、定数の範囲というものは、そういう意味では毎年動くわけですね。たとえばことしは、ある省の六等級はかりに千人いた、それが翌年は千二百になる、あるいは千三百になる、こういうふうな動いていくことの意味ですか。そう動いていかなければ、これはやはり等級の格づけですから、もとの言葉でいへば昇格ということになる。そういう場合には定数が動くのです。今のお話では、今年は千人であつたが、来年は千二百になる、また翌年は千三百になる、だから上つていく。それが今年も千人だ、来年も千人だ、さ来年も千人だ、こういうことになつていけば、これはなかなか動かないわけですね。毎年定数は動く、そう了解していいのです。

○大山政府委員 等級別定数は、結局人事院できめることになるわけでごさいます、その場合に、各級の実情を見ましても、ある程度の改定ということでは当然考えられると思ひますが、ただ機械的に人数がふえたから動くというわけのものではないと思ひますので、やはり一定の基準に従ひまして、人事院では改定する余地がある、かように考えております。

○横路委員 もう一つだけ関連して伺ひます。先ほど大臣は、ワケ外昇給を認めているというのですが、このワケ外昇給の場合には無制限ではないのでしよう。この前何か三年くらいいたてば、ワケ外昇給は認められる。最高限にいつ

た場合、ワク外昇給は制限があるので  
すかないのですか。年数がくれば自動  
的に上るのですか。その点はどうです。

○大山政府委員 ワク外昇給は三年、  
三十六カ月ということにいたしてあり  
ますが、これは普通の定期昇給と同じ  
考え方でございます。三十六カ月以  
上を良好な成績で勤務すれば、上げ得  
るということでございます。さらに  
それを何回までよろしいかという制限  
は別にございません。

○横路委員 今のお話の上げ得るとい  
うことは、上げることができるとい  
うことですか。三年たてば上るとい  
うことではないですね。

○大山政府委員 定期昇給は、すべて  
上げることができるといふことにな  
っておりまして、十二カ月なら十二カ  
月がくれば、必ず上るといふものでは  
ございません。

○横路委員 しかし、一般の職員の昇  
給期間には、そういうふうになってい  
ましても、普通は特別に長期にわた  
つて病欠だとか、特殊な事情がなければ、  
勤務状態が普通の状態であれば、それ  
はみんな上るわけですが、そのワク外  
昇給の場合には、一般の昇給の限度と  
は、どこか違いがあるのですか、同じ  
なんですか。

○大山政府委員 法律の建前といたし  
ましては、一応ワク内の場合と若干違  
う表現になっておりますが、実際の運  
用におきましては、大体同じように運  
用されていると思ひますし、今後とも  
同じ運用ではあるまいかと、かように考  
えております。

○石橋(政)委員 七等級の区分の問題  
について、必ずしも形式的な身分、地  
位にこだわるものじゃないと、こう

おつしやるわけですか。一応職務の等級  
別代表官職一覧表にも出ておるこうい  
う役つきであれば、比較的わかりがい  
いわけなんです。確かに一般論とし  
て、高級の役の方が、責任の度合ある  
いは仕事の大難、困難さという面で、  
高度のものであるといふことはいえ  
ると思ひますが、必ずしもそうではな  
いわけですね。それは職務分析といふ  
のが明確になされておらなければなら  
ないものであつて、あなたは、そうい  
う役には必ずしもこだわらないのだと  
おつしやるけれども、しからば、こ  
わらないで従来の昇格といふものが行  
われるためには、何らかの形のもの  
が行われなくてはならぬ。職務分析が  
きつておる者には昇格の道があるとい  
ふことがいえますけれども、現在職務  
も行われておらない、職務の分析とい  
ふものも完全になされておらないとい  
う段階では、だれかの個人的な判断に  
よつてこれが左右されるということに  
なつてきませんか。客観的に、だれ  
が見ても、この職務は複雑困難な作業  
だ、責任の度合も相当重たいといふ  
のですから、だれかの主観によつて左  
右されるということになつて参りませ  
んか。

○大山政府委員 人事院が定めます標  
準的な職務内容によりまして、結局、  
任命権者と申しますか、人事権者が、  
それを定めるといふことになつて思  
ひます。

○石橋(政)委員 それでは人事院にお  
尋ねする以外ないわけですかけれども、  
人事院では、当初公務員法が制定され  
たときにも、職務記述書といふものを

出して、各公務員に書かせたのでござ  
いますけれども、その結果は、必ずし  
も科学的なものとはいへなかつたとい  
ふふうに私は理解してゐる。というの  
は、現在の日本の公務員が行なつてお  
る仕事といふものは、そんなにきれいに  
割り切れるものじゃないといふことで  
すね。だから職務記述の確立もおくれ  
ておるんだと、私も考へておるわけ  
なんです。一体自分の仕事といふもの  
がどういふものなのか、この職務記述  
を書くときにも、実際に自分がやつ  
ておる仕事を書いた者もおるし、法令  
その他で自分の仕事として命じられて  
おるもの、与えられておるものを書い  
た者もおる。こういう話だつたと思  
う。なお、当時の国立世論調査所  
やつた人事行政に関する世論調査とい  
ふものを見まして、どうしてもこの  
複雑さが言葉で書き表はせぬといふよ  
うな回答をした者が二九%ある。技術  
的な細部が書けぬといふ回答をした者  
が二二%、責任の大きさが書けぬとい  
う者が一三%、職務内容が常に変  
化するといふ回答をした者が九%ある。こ  
ういふ統計が出ておる。これは対象  
人員は大体千五百七十四名、回収され  
たものが千五百六十名、ほとんど九  
九%の回収率ですけれども、この統計  
によつても、日本のいわゆる公務員諸  
君がやつておる職務の内容といふのは、  
は、どうしても言葉では書き表はせぬ  
複雑さを持つておるようです。この合  
理的な分類ができないうところに、い  
つまでたつても職務記述の確立しない原因  
もあると思ふ。そういう状況下にあつ  
て、職務記述書が言つたところ、  
ほんとうに仕事の内容、いわゆる複雑  
困難さ、責任の度合いといふものに

よつて上にいくのだとか、そのまゝお  
るんだとか言つてみたところで、万人  
が納得いくような科学的な分析ができ  
ておらないのですから、どうしたつて  
特定の人物の主観によつてそれが左右  
されてくる。そういうふうにしからば  
もはや理解できない。その点、人事院は  
自信を持つて、今室長が言われたよう  
な形で運用できるといふ自信がござ  
いますか。

○瀧本政府委員 ただいま石橋委員の  
御指摘になりましたように、いわゆる  
ほんとうの意味の職務記述なるものは、  
終戦後導入されたものでございま  
し、このことにつきましては、それを  
やつていくといふことは、人事院と  
いたしまして、未熟な点があつたで  
ありまして、また、この職務記述  
書の記入に当ります職員側におきま  
しても、いろいろな問題等もあつ  
たと思ひます。従ひまして、この職務  
記述の確立といふことは、非常に困難な  
作業を伴つたわけでございます。当初  
人事院が考へましたように職務を非常  
に細分する、職級を細分するといふよ  
うな作業をやりましたときには、先ほ  
どお示しになりました国立世論調査所  
の世論調査といふものがいつごろのも  
のであります。おそろしくこれは初期  
のものであらうと思ふのであります  
が、やはり細部にわたつて職務の規律  
といふことは困難であらうといふよう  
な面はあつたであらうと思ふ。しかし  
ながらその後におきまして人事院は何  
回かこの職務分類につきまして検討を  
いたしまして、これをあまりに細部に  
分けることは日本の現状にも適応いた  
しませんし、またその記述等も困難で  
ございまして、これを統合いたしま

して、現在の段階におきましては非常  
に簡素なものにいたしておるのであり  
ます。しかしながら簡素なものとはい  
いながらやはり職務と責任の観点から  
これを考察いたしまして分類をやると  
いうことはいたしておる。しかし  
ここで申し上げておかなければならぬ  
ことは、その職務記述を現在人事院が試  
案として持つておられますけれども、  
これを直ちに発動せよといふことを  
いたしておるのではないのでありま  
す。ただわれわれが現行給与法の運用  
におきまして、これはやはり十五の  
職務の級といふことが基本になつてお  
りまして、あくまでねらいは職務給的  
でございます。従ひましてこの給与法  
の運用に当りますと、やはりさうい  
う人事院がいろいろ研究いたしてお  
ることを十分なる参考として、これ  
を運営しておるといふ実情はございま  
す。先ほど大山室長が言われました形  
式的な職務にはとらわれないといふこ  
とでございますが、これを非常に広い  
幅でお読みになつて、お受け取りにな  
ると、これは多少問題があらうかと思  
ふのであります。われわれは現在の  
研究の結果におきまして、それは各省  
でそれぞれ係長とかといふ名称を使  
つて相当幅の違ひをやつておる。こ  
れは現に人事院が現行  
十五の職務の分類におきまして、職務  
の級におきまして、級別定数といふも  
のを設定いたしておる。その  
際にはやはり係長といつておる方がお  
るまいが、ほんとうにその仕事に適  
するといふところを見当をつけ  
まして、さうしてこの係長と申しま  
すか、それに相当いたします定数を  
与えるといふことをやつておるのであ

よつて上にいくのだとか、そのまゝお  
るんだとか言つてみたところで、万人  
が納得いくような科学的な分析ができ  
ておらないのですから、どうしたつて  
特定の人物の主観によつてそれが左右  
されてくる。そういうふうにしからば  
もはや理解できない。その点、人事院は  
自信を持つて、今室長が言われたよう  
な形で運用できるといふ自信がござ  
いますか。

○瀧本政府委員 ただいま石橋委員の  
御指摘になりましたように、いわゆる  
ほんとうの意味の職務記述なるものは、  
終戦後導入されたものでございま  
し、このことにつきましては、それを  
やつていくといふことは、人事院と  
いたしまして、未熟な点があつたで  
ありまして、また、この職務記述  
書の記入に当ります職員側におきま  
しても、いろいろな問題等もあつ  
たと思ひます。従ひまして、この職務  
記述の確立といふことは、非常に困難な  
作業を伴つたわけでございます。当初  
人事院が考へましたように職務を非常  
に細分する、職級を細分するといふよ  
うな作業をやりましたときには、先ほ  
どお示しになりました国立世論調査所  
の世論調査といふものがいつごろのも  
のであります。おそろしくこれは初期  
のものであらうと思ふのであります  
が、やはり細部にわたつて職務の規律  
といふことは困難であらうといふよう  
な面はあつたであらうと思ふ。しかし  
ながらその後におきまして人事院は何  
回かこの職務分類につきまして検討を  
いたしまして、これをあまりに細部に  
分けることは日本の現状にも適応いた  
しませんし、またその記述等も困難で  
ございまして、これを統合いたしま

よつて上にいくのだとか、そのまゝお  
るんだとか言つてみたところで、万人  
が納得いくような科学的な分析ができ  
ておらないのですから、どうしたつて  
特定の人物の主観によつてそれが左右  
されてくる。そういうふうにしからば  
もはや理解できない。その点、人事院は  
自信を持つて、今室長が言われたよう  
な形で運用できるといふ自信がござ  
いますか。

○瀧本政府委員 ただいま石橋委員の  
御指摘になりましたように、いわゆる  
ほんとうの意味の職務記述なるものは、  
終戦後導入されたものでございま  
し、このことにつきましては、それを  
やつていくといふことは、人事院と  
いたしまして、未熟な点があつたで  
ありまして、また、この職務記述  
書の記入に当ります職員側におきま  
しても、いろいろな問題等もあつ  
たと思ひます。従ひまして、この職務  
記述の確立といふことは、非常に困難な  
作業を伴つたわけでございます。当初  
人事院が考へましたように職務を非常  
に細分する、職級を細分するといふよ  
うな作業をやりましたときには、先ほ  
どお示しになりました国立世論調査所  
の世論調査といふものがいつごろのも  
のであります。おそろしくこれは初期  
のものであらうと思ふのであります  
が、やはり細部にわたつて職務の規律  
といふことは困難であらうといふよう  
な面はあつたであらうと思ふ。しかし  
ながらその後におきまして人事院は何  
回かこの職務分類につきまして検討を  
いたしまして、これをあまりに細部に  
分けることは日本の現状にも適応いた  
しませんし、またその記述等も困難で  
ございまして、これを統合いたしま

よつて上にいくのだとか、そのまゝお  
るんだとか言つてみたところで、万人  
が納得いくような科学的な分析ができ  
ておらないのですから、どうしたつて  
特定の人物の主観によつてそれが左右  
されてくる。そういうふうにしからば  
もはや理解できない。その点、人事院は  
自信を持つて、今室長が言われたよう  
な形で運用できるといふ自信がござ  
いますか。

○瀧本政府委員 ただいま石橋委員の  
御指摘になりましたように、いわゆる  
ほんとうの意味の職務記述なるものは、  
終戦後導入されたものでございま  
し、このことにつきましては、それを  
やつていくといふことは、人事院と  
いたしまして、未熟な点があつたで  
ありまして、また、この職務記述  
書の記入に当ります職員側におきま  
しても、いろいろな問題等もあつ  
たと思ひます。従ひまして、この職務  
記述の確立といふことは、非常に困難な  
作業を伴つたわけでございます。当初  
人事院が考へましたように職務を非常  
に細分する、職級を細分するといふよ  
うな作業をやりましたときには、先ほ  
どお示しになりました国立世論調査所  
の世論調査といふものがいつごろのも  
のであります。おそろしくこれは初期  
のものであらうと思ふのであります  
が、やはり細部にわたつて職務の規律  
といふことは困難であらうといふよう  
な面はあつたであらうと思ふ。しかし  
ながらその後におきまして人事院は何  
回かこの職務分類につきまして検討を  
いたしまして、これをあまりに細部に  
分けることは日本の現状にも適応いた  
しませんし、またその記述等も困難で  
ございまして、これを統合いたしま

よつて上にいくのだとか、そのまゝお  
るんだとか言つてみたところで、万人  
が納得いくような科学的な分析ができ  
ておらないのですから、どうしたつて  
特定の人物の主観によつてそれが左右  
されてくる。そういうふうにしからば  
もはや理解できない。その点、人事院は  
自信を持つて、今室長が言われたよう  
な形で運用できるといふ自信がござ  
いますか。

ります。現在の運営におきましてもそのようなことをやつておるのであります。この制度が改正されて七つの段階になって参りますと、やはり現行の級別定数のきめ方とはほぼ同様のことをやつていくことになる。これは厳格な意味の職務制ではございませ

ん。現行の給与法における級別定数のきめ方と大体同様の考え方である。その際には係長の定数と係長の現実にある数というものを以外に、その省庁あるいは部局におきまして現に部下の統率の数は少いのであるけれども、その職務内容等が係長に相当する職務と責任であるというふうに人事院が認

めますものにつきましては、これを認めていくというやり方を今後ともすることになると思つております。従いまして、その意味におきまして、先ほど大山室長の言われましたことは、大

体人事院としてもそのようにやるつもりであります。

○石橋(政)委員 そりうことになりまして、だいたい当初われわれが考えていたものとは違つてくるわけですが、果して運用面でそういうことが出来るものだろうかという不安といふものはまだ完全に解消をされてお

りません。というのは職務分析がそ

こまで人事院で把握されているのだろうかといふ疑問なんです。たとえばAという人が現在やつて

いる仕事、その仕事の責任の度合い、あるいは複雑さ、困難さといふものは当然に係長という職につ

ておられるのと同じ格づけを授けらることに、はつきりそれが断言で

きますか。

○瀧本政府委員 現在の給与法の運営におきましても級別定数の範囲内

でやつておるのでございます。従いまして今後の運営におきましても、それと大同小異のことが行われるのであり

まして、今御指摘になりました例のごときは現行給与法におきましてもやつて

おらないことではございまして、私が先ほど申し上げましたのは、現在の給

与法の運営における大同小異のことになるだろう、このようなことを申し

上げたのであります。

○横路委員 今のは非常に私重大だと思つて聞いておたのです。それはど

うしてかという、今あなたは十五級の

場合の級の格づけと、たとえば係長を例にとられて大同小異だろうとお

つて、係長については人事院の基準でやつても大体大同小異だろう、こ

れは私も今委員部の方に、大蔵省、文部省、労働省で一級から十五級までの昭

和三十二年の推定級別定数は一体どう

いうようにしているか、資料を出して

もらうことにしましたか、それを出して

を七つに分けるのですか。同じじゃないのですか。そうすれば課長について

同じ考えでいくのでしょ。課長補佐についても同じ考えでいく。どこが

違つてくるのですか。今あなたが係長を言つたから私は係長だけを聞くので

すがね。大体前と同じだということに

なれば、どこが違つてくるのですか。

○瀧本政府委員 たびたび申し上げて

おるのであります。現在の級別定数

というものは御指摘のように各職務の級によつてきまつておるわけではござ

いません。ところが、これはすでに申し上げておりましたけれども、級のくくりと

いう運営を現在やつております。級のくくりという運営は、たとえばある職

務につきまして、五級が何人、六級が何人、七級が何人というように級別定数

が与えられてあります。その合計の範囲内におきまして、たとえば六級のそ

のままの定数は足りなくても六級にす

るといふようなことはやつておるのであります。そういう意味におきま

して、現在におきましても係長なりあるいは課長補佐といふことで一まとめに

いたしまして級のくくりといふことをやつておるのであります。そのほかに



ありまして、その〇・一五についてはお説の通りの理由によつて勧告いたしました。しかしこのところは、結局議論の分れるところになると思つてありますけれども、人事院といつたしましては、第一には民間の賃金のことを考へておる、しかしそれがために三公社五現業の給与との均衡を決して忘れてはいない、こういうことでござい

●石橋(政)委員 そういたしますと、御承知の通り、今回の現業の諸君には調停案が明示されて、大体千二百円、まあ専らあたり千円となつておりますが、調停が示されておる。これは仲裁にかかりまして、仲裁も同様な線が出てくるのじゃないかと私は思いますが、その結果については政府もまた大いに尊重するということを、総理以下担当大臣も述べておられる。当然これが実現される時期が早晩来るの

●浅井政府委員 今回の調停案が仲裁案としてかりに実現をいたしましたとした場合に、三公社五現業との間にどのような不均衡が生ずるか、あるいは不均衡が生じていないのかといふことは、これは必ずしも比較の問題だらうと思つては、人事院といつたしましては十分研究したいと思つてはいます。●石橋(政)委員 明らかに現在も人事院勧告に認めておる通り——この勧告がなされた当時は、三公社五現業の諸

君の方がはるかに一般職の公務員よりも上回つた給与をもらつておつた。そこへ持つてきてさらにこの千二百円といふものが出て参りますと、また開きといふものは大きくなつてくると思つた。片一方民間給与のこの一年間の推移といふものも相当上昇しておるといふことを、総裁も前の私の質問に対してお認めになつておられました。この面の大体的数字といふものが出ておればお知らせ願ひたいと思つて。予算委員会でも、あとで調べて責任のあるお答えをしたいとお話でございしたもので、その点も御説明を願ひたいと思つて。

●浅井政府委員 最後の方からお答えいたしますが、それはまだ出ていないのでございします。これはやがて七月十六日に人事院が給与の勧告をいたしましたときに明確に示したい、かように考へております。といふのは、人事院といつたしましては、人事院独自の方式で民間給与を研究いたしております。すでにその手続もいたしておりますので、今日これがどんな結果になつて現われるかはわからないのであります。それから最初の問題になります。その点は今日この席上で何とも申し上げかねますが、人事院といつたしましては、すでに予算委員会以来この席上においてもお答えいたしましたように、三公社五現業と一般職公務員の給与との間にはある程度の均衡は必要だといふ考へには変わりございません。

●石橋(政)委員 大臣もお聞きになつたと思つて、そういう関係にある三公社五現業の職員が、さらに一般職の職員との間に不均衡を拡大するやうな措置が行われるかもしれない

わけです。それについて人事院は当然措置をとることと思つて、その際は十分にまたそれに従ふ意思がある。今度はえらく人事院勧告を尊重したと再三おっしゃつておられました。が、今後においても確実に尊重される考へか、その点大臣からお答え願ひたいと思つて。

●松浦國務大臣 三公社五現業と官公労との間の給与の差については、人事院の勧告、人事院が告示になりましたように、多少上回つておるといふことははつきりいたしておりますが、それでは幾ら違ふかといふことの見当については、現在紛争中でありまして、これが仲裁決定が発表されない前にここにいろいろ憶測を申し上げることは差し控へたいのであります。私どもは三公社五現業の方々に声明いたしましたように、仲裁決定が行われしなれば誠意を持つてこれを尊重するといふ建前を政府はとつております。で、どういふ数字が現われますか知りませんが、これは誠意を持つて尊重する。その場合にさらに従来よりも格差のはなはだしくなつたといふやうな場合、あるいは民間給与との間において官公労の方が低くなつたといふやうな場合には、将来とも人事院がさらにいろいろ御調査の上に政府に勧告されることと思つて、それは尊重したいと思つております。

●石橋(政)委員 大臣は何かお急ぎのようですか、私も急いで質問いたします。内閣委員会が人事院の勧告を尊重して給与改善の措置をはかるべきだといふ決議をしておるのでございします。にもかかわらず四月一日、来年度を実施の期日としておる。この点で私

は予算委員会でも不満を申し上げたら、大臣は新しい給与体系にするためには新年度からやつた方が都合がいいのだ、こういう答えをなさつておられるのでございしますが、これではちよつと納得するわけに参りません。何も新しい給与体系をやるからといって、四月一日でなくちやならぬという理由にはならぬわけ。それこそ一月一日からでも条件は全く同じです。一日も早く不均衡を是正してやうという誠意さえ政府があれば、何も新しい給与体系から四月でなくちやならぬという理由はないと思つて、そのところをもう少し公務員の諸君にも納得のいくやうにお話しはできぬものでしょうか。

●松浦國務大臣 人事院が勧告されましたが、年末の〇・一五はそのときの給与を出すものでありまして——今度の改訂は先ほど来いろいろ議論がありまして、根本的な改正でありますから、これを新年度からやるのが最も適当だと考へたのであります。またこれをさかのぼつて実施するといふことになりますれば、非常に複雑なことになる。まして、人事院勧告の他に對しましてもいろいろ関係が生じて参りますから、政府といつたしましては四月一日からこれを実施することが適當であると思つて、この次第でございします。

●石橋(政)委員 四月一日からもし実施することになつてもさかのぼらなければならぬのかもしれない。何かさかのぼらなくて実施できるという保証は今のところないわけ、これからの審議にかんがつかつては、それらに大事の問題だから、大臣から……

●松浦國務大臣 先ほど答へいたしましたように、やはり根本的の改正でありますから、私も四月一日からやるのが適當であるといふことで、予算にもそのように計上いたしておる次第であります。

●石橋(政)委員 どうも納得できません。しかし時間が無いといふことでしなれば、しょうがありませんからさらに次の質問をいたします。

これもこの間私がお尋ねしたのが明確な答へがない。今年度比して明年度は六・二％結果的に上昇するといふことはわかるのですが、四月一日に切りかえられたときに、一般公務員の諸君は平均幾ら上るのか、そのところの明確な御答へをいただきたいと思つて。

●松浦國務大臣 それは数字的な問題です。大山さんから御答へいたします。



○松浦國務大臣 今の地方というの  
は、知事その他地方自治体の問題で  
すね。

○横路委員 そうです。

○松浦國務大臣 それはその自治体の  
意向によつてきめるものであるから、  
その自治体にまかすべきものであると  
思いますが、大体内の方の表でしよ  
うね。しかし地方がきめることであ  
りまから、もちろんこれによつていく  
だろうと思つていますが、地方の意思  
によるものではないか。

○横路委員 これは実は非常に大事  
な事です。大臣からはどちらでもい  
うな話だ、そうだろうと思つて。し  
かしどちらでもいふことになると、  
あるところでは別表一のイの方を使  
い、あるところではロを使うことにな  
つて、これでは人事交流ができません  
です。今だつて部長、課長は各昇  
つてゐるんですよ。人事院総裁はど  
ういうふうに考へてゐますか。

○浅井政府委員 人事院はその点につ  
いては考へがないのであります。人事  
院は二分してゐる、一本でありま  
すので、そういう御質問には……。

○横路委員 それじゃ大山さん、国家  
公務員の俸給が一般行政職については  
二つに分けられておられますが、地方公  
務員についてはどちらを採用してもい  
いのですか。これはもちろん地方公共  
団体の条例で定めるのですが、どちら  
でやつてもいいのですか。

○大山政府委員 さうに考へてお  
ります。

○横路委員 その次に大臣にお尋ねし  
たいのですが、そうするとこれには研  
究職があります、医療職もあるし、技  
能職もある。実際町役場になると百人

か二百人しかいない、それを行政職、  
技能職、医療職と分けたら、人事の交  
流ができないわけですね。特別な職務  
のものは別ですが、人事の交流をしな  
ければならぬところもあります。今  
の論でいくと国家公務員はこういふよ  
うに分けたが、地方公務員については  
その実態からいって別に分けなくて  
いい、これは地方公共団体の独自の立場  
でいいのです。

○大山政府委員 それは地方できめる  
ことで、私どものところでどちらがい  
いとか悪いとかいう問題ではないよう  
に考へておられます。

○横路委員 これは非常に大事な問題  
です。大臣、いいですね、地方公共団  
体が一本でやろうと何でやろうとい  
いますか。

○松浦國務大臣 今御指摘になつたの  
は非常に重要な問題ですが、その自治  
体なりが条例を作るときに、やはり合  
理的に考へられることが適当じゃな  
いと思つてゐます。どれを使うといふ  
うなことは考へてゐないものですか  
ら、条例を作られるときに合理的に考  
えられることが私は適当ではないかと  
思つてゐます。

○横路委員 あなたの方で全くその通  
りであればいい。あなたの方で、これ  
は全く地方公共団体の独自の立場で、  
条例でやればいいのだ、こうなつて  
ばいいのです。しかしあとで、ちよつ  
と横からどうもそいつはうまくない  
じゃないかとこころ押されれば地方公共  
団体は困るのです。市役所あたりでは  
千か二千しかない。そうするとこころ  
こまかく細分をされたら人事交流は  
できないから、これは全く別に――も

ちろん人事院としては介入しない  
でしょうし、労働大臣としては別に  
しませんが、これはいいですね。

○松浦國務大臣 地方自治体の条例に  
対してはばしをいれることは適当で  
ないと思つてゐますから、自治体の自由  
意思によつて決定してもらふことにな  
ると思つてゐます。

○横路委員 人事院総裁も、地方自治  
体でおやりになることについてはち  
ろんあつたことだと思つてゐないでし  
うが、何かのときに同じ自治庁から  
意見を求められると思つて。今これはな  
かなか問題なんです。地方公共団体が  
分けてやるのか一本でやるのか、しか  
もイをとるかロをとるか、こつた  
ことは、やがては自治庁では一つの準  
則を出します。必ず出します。自治  
庁がはつておくわけではないのですか  
ら、必ず人事院の基準に照して準則が  
出てくる――別にさういふことはし  
ません。

○浅井政府委員 人事院としてはもち  
ろんお説の通りさういふことはする  
はずでございます。

○横路委員 私が総裁に聞いているの  
は、自治庁からさういふ意見を求めら  
れたときに、あなたの方では、もちろん  
さういふことについては自治庁自体が  
どうきめて――地方公共団体がきめ  
ることなんです、さういふ場合に  
あなたの方としてはそれに対して地方自  
治体が全く独自の立場でやるんだか  
ら、その点はわれわれとしてはもちろ  
ん関与しないといふことは貫くわけ  
です。

○浅井政府委員 お説の通りでありま  
す。

○横路委員 大山さん、どうですか。

○大山政府委員 私も全くその通りで  
あります。

○石橋(政)委員 それでは先ほどの  
答へをお願いします。

○龍本政府委員 今回の新制度への移  
行に当りましては、四月一日に直ちに  
一斉に上るといふことではございま  
せん、四月一日に全員一号上に上げま  
す、さらに三カ月の昇給期間の短縮  
あるいは切りかえ時期の短縮その他を  
行いまして、全体として六・二%とい  
う考え方ではございまして、四月一日  
に幾ら上るかという御質問でございま  
すが、これは六・二%四月一日に上  
るわけではございせん。若干下まる  
ことになるかと思つてゐますが、計算は別  
に精密にいたしておるわけではござ  
いせん。

○石橋(政)委員 この間もお話しした  
ように、いかにも四月一日の切りかえ  
と同時に平均六・二%上るような印象  
を受けておる面が相当あるのです。  
私は決してさういふと思つてゐるの  
です。大体の目安はつきませんが、非常  
にこれが影響を受ける面があるのだ  
です。端的にどこだといつてもかま  
いせんけれども、たとえば駐留軍の  
者、これは国が雇ひ主なので、だか  
ら法律上雇用主といへば日本国政府、  
しかし実際は形式的には米軍そのもの  
が雇ひ主になつておるわけですね。そ  
れで国が法律上の雇用主である以上、  
国家公務員にベース改訂が行われ  
れば、当然駐留軍勤務者についても何  
らかの給与改訂の措置を講じなければ  
ならぬ。しかし今度の場合ベース・ア  
ップ方式をとつてゐない。だから一  
体米軍に対しては駐留軍勤務者に払  
つてくれ、原資をくれと言つたらいいの  
か

といふことで非常に問題になつて  
います。その面でも大体六・二%だ  
といふので、米軍も六・二%分の原資  
をさつと回して、六・二%スライドし  
てくれれば問題ないのですが、なかなか  
そここのところは明確にはいけません。  
さういふ面でも同じ国が雇つておる人  
たち、非常に迷惑をかける面があるの  
で、はつきりしてもらわなければ困  
るわけです。大体どのくらいかわり  
せんか。

○大山政府委員 四月一日直ちに上  
る率といふことは明確に申し上げか  
ねると思つてゐますが、六・二%や  
下回る程度じゃないか、こつた  
考へておられます。

○石橋(政)委員 実質的にはさう  
差はないといふふうに了解してよろし  
うございせんか。

○相川委員長 この次答弁するさう  
です。

○石橋(政)委員 それならさうい  
うにしたいと思つてゐます。それから  
も問題になつておるわけですが、今  
度のいづゆるベース・アップ方式を  
とらない、どちらかといへば昇給とい  
う制度にすりかえられた給与改善の  
措置によつて、不利をこうむる者はお  
おらぬかといふ論議がこの間予算委員  
会でかわされました。この点で、現  
行俸給表に基いて、たとえば六カ月、  
九カ月、いづゆるスミーズに昇給を  
していくといふことを仮定し、それと  
今度の改訂に伴つて政府案で一年ごと  
に昇給していくといふことと比較した  
場合に悪くなりやせんかといふ懸念  
があるのですが、この面におきまして  
政府案でこつた幾らになるか、来  
年幾らになるか、再来年幾らになる  
かといふよ

うに、五年くらの収入のトータルを出す。それから現行のままで各年度の収入を出して行く、これを比較していつた場合には、あるいは政府側が言うように不利になるものはないかもしれない。しかしある時点をつかまえて、たとえば二年目から二年三月目、この間だけは現行の俸給表によつて、そして現行の昇給期間をたどつていった方が、絶対額が有利だという時点が私はあると思うのですが、そういうことも断言できませんか。

○大山政府委員 今回の俸給制度の改正は、現行制度を基礎にして作つておられますので、現行制度より俸給表として悪くなるということはないと確信しております。ただ基本的な改正でありまして、現に在る職員が切りかわります場合に、若干の利、不利という点は生ずるという事はやむを得ないと考えております。その点を調整するために、一号昇給並びに三カ月の短縮というような調整措置を講ずるのでございます。この調整措置を講じて、なお現行でいくよりも不利になるという事はおおむねないというように考えております。ただ極端に例外の場合を想定すればあり得るかもしれませんが、大體ないというふうに考えております。

ただいま御指摘の、ある時点においての低い、低いという問題、具体的な例がございましてまた調べてみたいと思ひますが、私といたしましては、少くとも一定の年間を通じて、今より不利になるという事はない、かように考えております。

○石橋(政)委員 具体的な例を出す前に、私人事院に確認しておきたいので

すが、絶対に不利が起きないように運用面でカバーしていくという事の保証はできるものでございませうか。

○瀧本政府委員 政府でお作りになったものでありまして、われわれもいろいろ政府案において検討しております。だがおおむね、これはほとんどいつてもいいくらいにないよう存じておりますが、例外的にこの切りかえによつて、不利な取り扱いを受けるというものにつきましては、人事院といたしまして調整する所存でございます。

○石橋(政)委員 というのは不利にならないということですね。

○瀧本政府委員 不利にならないという意味ですが、将来のある時点だけとつてみれば、現在より悪くなるというふうなものは含まれないと思ひます。私が申し上げておりますのは、やはり切りかえの当初におきまして不利になる、あるいはほんの近い将来を考へてみまして不利になる、このようなものは調整いたす所存でございます。

○石橋(政)委員 切りかえのときだけ幾ら保証してもらつても、先にいつて悪くなったのでは話にならないので、現に格づけのいかんによつては、将来明らかに不利になる面が出てきます。不利になるといふ考え方に二つあると私は申し上げておるのです。というのは毎年度のいわゆる所得を総計していつた場合に、果して政府案よりも現行の方が有利かということになると、私もあまり確信ありません。しかし格づけのいかんによつては、そういうこともあり得るのじゃないかという懸念があるわけですね。だからそういう各年度の収入をトータルしてみただけに、明らかに不利になるといふような

ことは絶対にカバーしてもらわなければいかぬ。ただ後者のある時点をとらえて、絶対額が悪くなるというふうな場合においてはこれから論議しますから、その方についての保証だけは一つお願いしたいと思ひますが、いかがですか。

○瀧本政府委員 将来その人が昇格していくかどうかというところでは、これは将来の問題に属するのでございまして、先ほど私が申し上げましたように、おおむね現行俸給表でいふ人でありまうならば、七級の最高号俸までは、支障のない限りずつといふわけでございませう。そういうふうな場合を想定いたしまして減ることのないように、もし減る場合があるといふたしますならばこれは人事院で調整するということでございます。

○石橋(政)委員 たとえば大学の事務長というふうな人がおられます。この人が現在相当高い給与をもらつてゐるとする。現に私調べたのですが、今持つてきておられません。そういう人が今度の場合、行政職の一表の適用を受けるということになりますと、さういふことはなかつたかと思ひますが、さういふことを受けるということになると、すぐ頭打ちのところについてしまつて、将来不利になるといふようなことが出てくると思ひます。私やつてみたら、さういふ計算が出てくるわけですね。さういふ場合はどういふことでカバーするわけですか。

○瀧本政府委員 ただいまのが具体例と申しますか、想定された一つの例といふことになりましたので、さういふ具体的な個々の問題につきましては、

十分われわれの方で検討いたしましたし善処したいと思ひます。

○石橋(政)委員 それでは、絶対にさういふ意味での不利なことはないようにやるといふことで了承いたしますが、ただある時点をつかまえて論ずれば不利になるという事は相当あるのじゃないかと思ひます。これは国税広報というお役所で出している新聞ですね、PRだろと思ひますか……

この国税広報に一つさういふ例があるわけですね。これはその後手直しされておるかどうかは知りませんが、少くともこの新聞に出ておるのから申しますと、四等級の場合ですが、三十二年三月三十一日現在で税務職七級六号の人——この人は六カ月経過者ださうです。この人が政府案でもらつていきますと、二年三月目から二年六月目まで、この三カ月間というものは、現行の方が本俸の絶対額が高いというグラフが出てゐるわけですね。さういふ例はほかにもあるのじゃないかというふうな気がするわけでございます。さういふと、総トータルにおいては不利にならなくても、ある時点だけでも今のままの方が月給が高いというふうなことも、これはちよつと妙なことだと思ひますが、さういふこともないという自信はございませうか。

○大山政府委員 ただいまあげられた具体的な例につきまして、さらに検討いたしたいと思ひます。

○石橋(政)委員 それじゃ、これもさらに検討ですから、次に移ります。時間もだいたいおそくなりましましたので、一点だけにしたと思ひますが、それは初任給の問題。今度給与改善の措置が講ぜられることになる、しかも、

その改善しなくちゃならないという理由が、民間の給与あるいは三公社五現業の給与、あるいは生計費その他を勘案して理由づけられておりながら、初任級の方が据え置きになつたという点で、どうも納得がいかないわけですね。なぜ初任級を据え置きにしないといふふうにお考えになつたのか、人事院から一つ御説明願ひたいと思ひます。

○浅井政府委員 これは根本の理由は、人事院の今回の給与改善がベイス・アップ方式をとらなかつたこととからきておるのでございます。初任級を上げますれば全部一律に上げる必要がある、さういふところからきておるわけで、もし人事院がベイス・アップ方式をとれば当然に上つたと思ひますが、ベイス・アップ方式をとらなかつたからさういふことになつたのでございませう。

○石橋(政)委員 全く便宜的な話なんです。大體趨勢は初任級を引き上げなければならぬ時期にありながら、ベイス・アップ方式をとらなかつたから初任級の引き上げは見送りになつたといふことでは、われわれ承認できません。そこで政府側に要求したのでございませうが、初任級は、今人事院も申しておる通りに、実際に引き上げなければならぬ段階にきておると私は思ひます。この面に若干の予算の増額を伴うことになりましようとも、私は当然手を入れたべきだといふふうにお考えをいたしますが、いかがですか。特に比較されております現業のうちの郵政職員などは、初任級は六千四百円と承つております。あまりにも開きがあるようございませうが、この点も一つ与党の諸

君と十分に話し合いたいと思っておりますけれども、政府といたしましては、なぜこの初任級に御考慮を願えなかったか、ただ昇級期間の延伸に伴う手直し程度にとどめておいたというのは、非常に不合理だと思っておりますが、いかがですか。

○大山政府委員 初任級につきましては人事院が定めるところになつておるわけでございますが、今回の勧告におきまして、人事院は変更しないという建前をとっておりますので、今回の政府で提出しました改正案におきましても、原則としてはこれを変更しないという建前をとつた次第であります。ただ、御指摘のありましたように、昇級期間の延伸、学歴差の是正、この点は考えたのでございますが、一般的には初任級については今回は変更しない、こういう考え方で立案した次第であります。

○石橋(政)委員 それでは先ほど申し上げたように、人事院としてもベース・アップ方式をとらなかつたということのためにこの点が据え置かれたというふうなお話でございますので、さらに話し合いを進めるということにいたしましたので、本日は非常におそろしくなりましたので、一応私の質問を終わらせていただきます。○相川委員長 次会は、明後二十八日

木曜日午前十時から開会することとし、本日はこれにて散会いたします。午後五時七分散会

内閣委員会議録第八号中正誤

頁 段 行 誤 正

四 二 二 委託 受託

内閣委員会議録第十八号中正誤

頁 段 行 誤 正

四 四 六 最初の昇給 昇給

五 上附則別表第1の表中

|        |   |
|--------|---|
| 58,000 | 9 |
| 58,000 | 3 |
| 60,500 |   |

五 下同第2のイの表中

|       |   |
|-------|---|
| 2,130 | 9 |
| 2,130 | 3 |
| 2,220 |   |
| 2,130 | 9 |
| 2,130 |   |
| 2,220 | 3 |

昭和三十一年三月二十九日印刷

昭和三十一年三月三十日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局