

第二十六回 参議院内閣委員会會議録第二十四号

(三十三)

昭和三十三年四月二十三日(火曜日)午前十時三十八分開会

委員の異動

四月二十二日委員西岡ハル君辭任につき、その補欠として小瀧彬君を議長において指名した。

本日委員小瀧彬君辭任につき、その補欠として平島敏夫君を議長において指名した。

出席者は左の通り。

委員長 龜田 得治君
理事 上原 正吉君
大谷藤之助君
秋山 長造君
竹下 豐次君

委員

植竹 春彦君
木島 虎藏君
木村篤太郎君
迫水 久常君
平島 敏夫君
前田佳都男君
松岡 平市君
松村 秀逸君
荒木正三郎君
伊藤 顯道君
永岡 光治君

衆議院議員

政府委員 大平 正芳君
人事院總裁 淺井 清君
人事院事務總 瀧本 忠男君
局給与局長

人事院事務總 慶徳 庄意君
局給与局長 大山 正君
内閣總理大臣 度調査室長 杉田正三郎君
常任委員 会専門員

参考人

東京大学教授 安藤 良雄君
日本経営者団体 入江 屈男君
連盟常任理事 朝日新聞 論説委員 江幡 清君
東京都人事委 員会委員長 大野木克彦君
日本官公庁労働組合協議会 事務局長 豊田黎一郎君
法政大学大原社 会問題研究所員 田沼 肇君
全運輸省労働組合總連合 事務局長 松末 誠一君
日本教職員組合 中央執行委員 田中 資郎君
運輸省全港灣建設労働組合 執行委員長 樋口 緑君
官庁附屬試験研究機関労働組合 協議会代表 長嶺 晋吉君
全日本国立医療労働組合書記長 渡邊 素良君
国立東京第一病院總婦長 吉居 ユキ君

本日の會議に付した案件

○一般職の職員給与に關する法律の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)
○特別職の職員給与に關する法律の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○防衛庁職員給与法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(龜田得治君) これより内閣委員会を開会いたします。

委員の変更について報告いたします。四月二十二日付西岡ハル君が辭任され、その補欠として小瀧彬君が選任されました。本日付で小瀧彬君が辭任され、その補欠として平島敏夫君が選任されました。右報告いたします。

○委員長(龜田得治君) 一般職の職員給与に關する法律の一部を改正する法律案。特別職の職員給与に關する法律の一部を改正する法律案。防衛庁職員給与法の一部を改正する法律案。以上三案を一括して議題に供します。

三案について御質疑のお有りの方は、順次御発言を願います。

○荒木正三郎君 私は、淺井人事院總裁に、二の点で御質問いたしたい。

その一つは、人事院の勧告がなされたのは昨年の七月のことであり、それが、その後、相当民間においても、あるいは公務員と密接な関係にある三公社五現業の方面においても、かなりの給与の改訂が実施されているわけですから、昨年七月の人事院の勧告のなされた主たる理由は、民間給与との開きが相当大きいということが一つ、それから、三公社五現業に比べても相当の開きがある、こういうことを是正する必要がある、こういうことが主たる理由になつてゐるわけなんです。そういう理由で勧告がなされて、給与の改訂を必要とするという趣旨のものであつたわけですから、その勧告がなされた後、年末から春にかけて、民間の方面でも、その後さらに給与の改訂が行われており、特にベース改訂というふうなことが行われている。また、三公社五現業においても、調停、仲裁がなされて、政府においてもこの仲裁案を受諾する、こういう形になつたわけです。申すまでもなく、仲裁案の内容は、大体千二百円のベース・アップを行つたという趣旨のものであります。

従つて、今日から見れば、人事院の勧告は、昨年の四月を基礎にしてできたものであるが、その後の情勢がいろいろに、民間においても相当給与の改善がなされているという顯著な事実があるわけなんです。こういう点を考えると、さらに人事院としては、この七月には報告しなければならぬ時期が来るわけですが、その際に、再び公務員の給与改訂において勧告をすべき事柄は、これは詳細な調査は必要であると思ひますが、大まかに考えて、そういう事情がもつてあるというふうには私は判断しているわけなんです。この点について、淺井總裁としてはどういふふうな考えをお持ちおられるのか。考えといふか、だんだん私は調査をせられてゐると思ひますが、こういう民間等の事情から、当然七月には給与改訂の勧告が引き続いて行われる情勢にあると思ひますが、こういう点について、人事院總裁としての淺井

さんの御所見を伺いたいと思ひます。

○政府委員(淺井清君) ごもつともなお尋ねでございますが、昨年の勧告は、ただいまお示しのように、第一には民間賃金との開き、それから次に、三公社五現業との関係を考えましたことは御指摘の通りでございますが、人事院といたしましては、第一には、民間賃金との較差を基礎として物を言いたいと思つております。もちろん、三公社五現業のことにつきましても考えるわけでございますけれども、公務員法の建前から申しますと、これは、何といつても民間賃金との開き、こういうことが問題になる、これが昨年の勧告の基礎になつております。その後どういふふうな民間賃金が動いているかといふことは、それは、毎動統計においても若干わかるわけでございますが、人事院といたしましては、いわゆる人事院方式によつて従来の通りの調査をただいまやつてゐるわけでございます。そこで、昨年の七月十六日に報告及び勧告をいたしましたので、今年の七月十六日までにはその結果を明らかにし、報告をしなければならぬと思つております。その場合に、勧告をするかどうかといふことは、これは人事院の判断に基くものでございまして、ただいまのところ、白紙で臨んでおります。今日の席上において、ここに勧告をするとか、あるいはしないとかといふことは、申し上げる段階になつていないと思ひのであります。

○荒木正三郎君 今、人事院の判断に

よるのであつて、ただいまのところは白紙の状態であるというお話でしたが、これは、人事院の判断というよりも、民間給与がどういふふうに変つたかという事によつて、おのづから人事院の判断というものはきまつてくる、私は、法律の定めからいって、そういうふうには考へるのです。で、今日すでにそういう民間給与の実情から考へて、もう勧告をすべき理由というものが現に起つておるといふふうに私は考へておりますが、そういう点についての御判断はいかがですか。

○政府委員(淺井清君) それは、お説の通りだと思つております。人事院といつたしましては、民間賃金と公務員の給与との間に適當の均衡を保たせなければならぬ、その方針でこれまで勧告をやつておりましたから、その点も御説の通りであると思ひます。

それからまた、三公社五現業でございしますが、これは私は必ずしも同一水準であるといふことは要しないと思つておりますけれども、やはり公務員の給与との間にはある程度の均衡は必要である、かように考へております。

○荒木正三郎君 この問題は、さらにお尋ねをしても……、まだ時間もありませんから、まあ七月には報告をせられるわけですから、去年したから、これは給与改訂の勧告は控へるのだというふうな政治的な配慮のないように、民間給与の実態から、当然勧告すべき場合はすべきである、こういう考へでやはり私はやつてもらいたいと思ひます。

その次には、地域給の問題ですが、地域給の問題については、前に、昭和

二十九年五月に、地域給の改訂についての勧告が淺井さんの方からなされておるわけなんです。これは、御承知の通り、国会でも、地域給の不合理を是正する必要があるといふので、ずつと前の国会です、この勧告が出されてから、この勧告を基礎にして、相当国会の方でも成案を得つたわけなんです。それが国会の解散といふふうな事態で、ついにそれがお流れになつて今日まで起つておるわけなんです、そこで、この地域給の改訂についての勧告を見ると、不合理の是正はこの勧告を大体おしまいだ、こういうふうにしてあるわけなんです。まあ町村合併等によつて若干やられる点は、人事院にまかしてもらいたいといふふうな趣旨が書いてあるのですが、この地域給の不合理の改訂といふことについては、その後も人事院としては、この勧告の考へ方を今日も持つておられるのかどうか、そういう点を伺つておきたいと思ひます。

○政府委員(淺井清君) それは、一番問題になつてゐるところは、その勧告の出ましたあとで、市町村合併を促進する法律が制定せられ、それによつて非常に多くの市町村が合併されておる。そのために、相当不都合な状況を導いておるといふことは認めざるを得ないと思つております。

○荒木正三郎君 私の質問をしておる要旨はですね。二十九年に勧告が出されて、実際は、今日までこの勧告は全然実施されておらないわけなんです。国会において努力はされましたけれども、結果から見れば、何らこの勧告は取り上げられておらない。実施されておらないといふことに對して、人事院總裁

としてはどう考へておられるか。

○政府委員(淺井清君) 人事院は、地域給の勧告はいたしましたけれども、結局においては、この地域給といふものは廃止すべきものだ、こういう考へ方は持つておつたのであつて、これは、しばしば国会においてもわれわれは言明をいたしておるのでございします。ところがその後、二十九年の勧告がそのまゝになつておりますところ、今回、この地域給といふものは廃止されておる、廃止されるような法案がここにある、こういう事実は、私は無視することはできないと考へます。

○荒木正三郎君 私は、人事院の勧告が出されて、今日まで実施されておらないといふことについて、この勧告をせられた人事院總裁として、この勧告を今日においても実施してもらいたい、こういう意思を持つておられるのかどうかといふことですね。

○政府委員(淺井清君) それは、ただいまお答えをいたしましたのでございしますが、人事院といたしましては、その勧告をいたしました以上は、その実施を望むことは當然でございします。ところが、問題は一つ先へ参りまして、この地域給といふものは今同廃止されることになつた。まだその法案は成立してないわけでありまして、けれども、そういう状態になつたので、人事院といたしましては、ここであらためて地域給の是正をするという考へはもつておらないのでございします。

○松岡平市君 関連して、ちよつと淺井さんにその点についてお聞きしたい。おそらく今の質問もそういう点だろうと思ふのです。二十二国会であつた

かと思ふのですが、人事院の勧告が出て、それを両院の当時の人事委員会が取り上げて、ずいぶん長い間かかつて、衆議院と参議院で打ち合せをして、大体委員会としては、両院とも人事院の勧告に基いて一つの……相當な修正はありましたが、地域給の級別を改むべき一つの成案を得た。得たまま今日に至つておる。さて、今日政府が提案したものは、地域給は廃止する、しかしながら、これにかわるものとして暫定給与といふものを認めておる。暫定給与であるから、もちろんこれは永久的なものでないけれども、しかし、少くとも相當將來にわたつて暫定給与を残すといふことは明らかでありまして、ところが、その暫定給与は、あなた方が地域給の級別を改訂しなければ不合理であるといわれた、その不合理のままの地域給を基礎にして、相當將來にわたつて暫定給与を残す。こういうことになつておる。そうしますといふと、人事院も認めて、さらに両院の当時の人事委員会でも十分審査して、そして両院の少くとも委員会では一応、不合理を改むべきものだといふ一つの成案は残つておる。そして、しかもこれは無視されておる。そして従来この不合理であるという、人事院も言ひ、両院の当時の委員会も認めた、その不合理なものを基礎にして、暫定給与といふものはその基礎のもとで將來給与する。こういうことになつておると思ひます。そういうことといふと、少くとも暫定給与の支給といふものは、不合理な級別のままで給与される。こういう矛盾だけは、やはり私は依然として残ると思ふのです。この法律を見て、この点に關して人事院

は一体どう考へておられるか。少くともそのとき、當時二級地であるものを三級地に上げる。下げるものはなかつたと思ひます。ですから、三級地を四級地に改めなければ不合理だといふこととで、両院の委員会が決定したのであります。それだけの地域は、現在二級地であるが、當時三級地になる、三級は四級になるかといふようなことをそれぞれ地域で承知しておるが、それらは全然採用されずに、不合理であるといわれた前の地域給で暫定給与といふ……地域給ではなくなりまして、暫定給与といふ形で差別がつけられる。これを私は、一体どういふふう

に人事院が考へておられるかといふことだけは、やはりここで明らかにしておいていただきたいと思います。暫定給与がすぐなくなるのではありません、それから、地域給はなくなるけれども、それにかわる暫定給与といふものは、ちよつと違つて残つておる。こういうことについて人事院の考へ方をはつきりしていただかぬと、ちよつと工合が悪いのじゃないか。これは、暫定給与が長く存続するならば、やはり暫定給与の支給なり級別といふもの、これは相當な不合理が残つておる。やがてこれはなくなる。暫定だから、多少の不合理はある、人事院としてはやむを得ないと思へるとか、そのこととちよつとちよつと、この機会にはつきり人事院の意思表示をいたしていただく必要がある。こう思ふのであります。

○政府委員(淺井清君) ごもつとものお尋ねでございまして、人事院といたしましては、二十九年にやりました勧告を一度実施しておきまして、少くとも

もあの線は実施しておいて、そうして廃止の方向へ向つたらよかつたと思うわけでありませう。その点は率直に申し上げませう。

○永岡光治君 今、松岡委員から指摘されましたが、この前の地域給の勧告が実施されてない。この前の委員会では私が人事院に尋ねましたところが、それは生きておるのだ、消えてない。人事院の権威からしても、これは、今の浅井総裁の言を借りても、実施すべきだという意向だと思ふ。この際ですわね。それはそれとして、やはりこれは、どうしても実施しなければならぬと思ふのでありますが、問題は将来の問題であります。なお、この法律の改正によりまして、第二条の六号でございませうが、地域給についての勧告というその方向は削除されることになりませうが、この地域給は、名目には変わりますが、暫定手当ということになるわけですが、本質は地域給と性質を同じくするものであります。だからこそ、地域給の級別区分に依拠してこういう率で出すということを明示してあるから、当然その精神は生かされておると思ふのです。従いまして、第二条の六号の地域給に対する勧告はなくなつたとしても、当分続くであろう暫定手当について、しかも、その本質は地域給と同じ性質を持つておるものであれば、当然これは勧告をしなければならぬ。しかしこれには、二条の六号がなくなると、人事院ではお困りになることはないか、こういうことで、人事院に私は念を押して尋ねたわけでありませう。ところが当時、次長でありましたか、人事院を代表しての答弁では、これは、第二条において、人事院は

あらゆる給手についての勧告権を持つておるのでありますから、当時その問題は勧告の対象になるのだという、はっきりした、きわめて自信のある答弁をいただいたわけでありませうが、今の答弁によりまして、どうもあやふやになりませう。暫定手当についての勧告はやはり将来もあり得る。また少なくとも、松岡委員がただいま指摘されました、不合理は正を中心にするところの問題、あるいは町村合併に伴うところの不均衡の是正の問題、こういう問題は、当然私は、早急に人事院は何らかの勧告をさすべき性質のものではないだらうか、こう思ふわけでありませう。その点で、もう一度、二十九年の勧告をこの際実施してもらいたいという希望を強く持つておるかどうかということが第一点。第二点は、将来にわたつても、暫定手当の不合理については、やはり是正の勧告で行うべきである、こういうお考えがあるかどうか、この二点をお尋ねしておきたい。

○政府委員(浅井清君) 前にあつた二十九年の勧告は、むろん人事院が勧告したものでありますから、この実現を希望することは、これは当然であります。第二点については、実は率直に申し上げますと、この地域給に関する法案というのは、人事院の立案した法律ではないのであります。そこで、人事院としては、この解釈をはつきり申し上げることが非常に困難なのであります。が、ただいま御指摘の、二条六号が削られておる。このことは、人事院が地域給の勧告権を持たないようになるのじゃないかと、かように考えておりませう。そこで、地域給というものが、つ

まりこの二条六号にある勤務地手当の支給地域及び支給割合の適正な改訂についての勧告権、これが削られておるわけでありませう。地域給の勧告権は、人事院としては持たないのじゃないかと思つております。

そこで問題は、暫定手当というものの性質でありませうが、この暫定手当といふものは、定額でありませうけれども、これは地域給の一種じゃないだらうか。そうすると、その改訂を勧告する基礎が給与法にないのではないかと、この点で、ちよつとその点、疑問になるのであります。その点は、なおよく研究したいと思つております。

○永岡光治君 そうすると、私は、今浅井総裁の解釈のようなことをおそれるものでございませう。この削除した精神は、おそろく地域給についての同性質のものでございませう。そういうものについて勧告しちやいかぬという精神じゃないだらうかと思ふ。ただ地域給という文字が暫定手当に変わったのであります。従いまして、それはそういう精神から削除するということになつたのであらうかと私は思ふのであります。従いまして、もちろんこれは、将来この地域給の整理をしたいという気持はあります。その点からあつたと思ふのです。が、当分続くことはこれは間違いないわけですね。それで、削除されても大丈夫かと、もし削除して、そういう権限がないということになれば、これはあらためて項を起しまして、地域給という項目を暫定手当という表現にかえなきゃならぬと私は思ふのであります。が、そういうような心配はないかというのを、重ねて人事院の方に質問いたしましたところが、絶対大丈夫で

あるということ、この委員の方全部はつきり聞いておいでになると思ふのです。何回お聞きしても大丈夫、そういうことは人事院の勧告ができるんだ、はつきり言ふものですから、そうかなと思ひながらも、できるならば、この修正の項をもう一度修正いたしまして、暫定手当ということに置きかえた方がよいのじやないかという心配を私まだ持つておりますが、そういう意味で、もう一度浅井さんのはつきりした見解をお聞きしたいと思ひます。

○政府委員(浅井清君) お説の通りならば、私はそこに疑問があると思ひます。この法律のこのままでは、さようにお答えするより仕方がない。人事院としても、なおこの点は研究いたしたいと思つております。

○荒木正三郎君 今の問題、なお研究したいということですが、これは、この法案審議中に、人事院の見解というものをつきり私は表明してやらわれないと、この法案の審議に非常な支障をきたす。これは、今永岡委員の質問に対して、この法案審議中に人事院の見解を明らかにしたい。それから、松岡委員の質問によつて非常に明らかになつたわけですが、人事院としては、不合理は正を行なつて、その上で、地域給の廃止についてどういふふうに具体化するか、具体化する場合には、まず不合理は正を行なつて、その上でやるべきであるという見解がはつきりしたわけですね。それからもう一つは、地域給の廃止の問題ですが、地域給の不合理を是正してもなお十分……これは、不合理は依然として残つてくる問題だと思ふのです。窮極においては地域給を廃止するという方向であるということは、

これは、われわれも大して異論をはさむわけはないわけですが、ただ問題は、どうして地域給を廃止するかという事です。これについては、私は前の労働大臣であつた倉石さんには質問をした場合にも、既得権といふものは決してそこなわれないんだ、既得権を確保しながら、地域給といふものをやはり廃止していきたいんだ、こういう見解を表明されておつたわけでありませう。今度の衆議院の、地域給を廃しそれに伴う暫定手当、この移行に當つて、やはり若干既得権といふものがそこなわれ

ておるわけなんです。こういうことについて、人事院としては、先ほども総裁が話されたように、地域給は、将来においては廃止すべきだという見解を持つておられる。実際に、既得権といふものをそこなつても廃止していくという見解を持つておられるのか。私は、少くとも既得権といふものは、これはどうしても確保して、その上に立つて具体的な措置を講ずべきだと思ふのですが、そういう点についての見解を伺いたしたいと思います。

○政府委員(浅井清君) それは御同感であります。人事院といたしましては、既得権は、これはあくまで守つていかなければならぬ、そこで、実は人事院といたしまして、ただいま申し上げましたように、将来は廃止しなければならぬといふことを考えておりませう。が、なかなか名案がないのであります。そこで、廃止の勧告は、ただいままでやつたことはございませう。

○竹下登次君 大平さんにお尋ねしたいのですが、先ほどから同僚の質問のうちにも出ましたように、私も、この地域給を廃止されて、そして暫定手当

というものを新たに作りになったという形になっておられるけれども、実質はやはり地域給が残っておるんだ、違っているところは、無給地が一級地に繰り上げられるということ以外に変わった大きな点はないのであります。地域給そのものはお認めになつてゐるのではないかと、いふに考へておるのです。それならば、何も暫定手当という言葉に替へる必要はないのではないかと、それでそのままいけるのです。これを改定になつてゐるのは一体どういふ理由でお改定になつたのか、それとも暫定手当というのとは、地域給の暫定手当である、あるいは暫定地域給である、あるいは家族手当の暫定的なものであるという、その実質が示されるのが普通でなければならぬ。ただ、この場合の暫定手当というのとは何の暫定手当か、実質をもちつても現わしてないのです。これは、ちよつと珍らしい例ではないかと思ふのです。そういうことについては、衆議院でいろいろ議論が出たことではないかと思ひますが、その経過もお話したいと思ひます。

それから、今日までのところ、地域給は、戦争直後のあの混乱のときにできたもので、今日にはふさわしくないから、なるべくこれを早くやめなければいけないというので、今日まで衆参両院とも進んでゐると思ふ。ところが、今日地域給というものを廃止して、そして暫定手当というものに変へたということになつても、それが、この暫定手当というものが、相当に期限を制限した暫定手当ならいいですけれども、無期限に、いつまで続くかわからないというふうな、この案によりま

すと、地域給をなるべく廃止を早くしなければならぬという、今日までの衆参両院の行き方に逆行してしまつて、むしろこれでもって、実質上の地域給というものが一級、二級、三級、四級と、そのままに残つて、いつこれを改正するかわからない。むしろ暫定的でないような、これは逆行じゃないか、こういう気持がするのですが、そういう点の、おそろく議論の出たことではないかと思ひますが、経過を一つお話を願ひたい。

○衆議院議員(大平正芳君) 地域給の問題は、今度の給与の改正に当りまして、一番胸心をいたしたところでございまして、私もこれは、これを制度の問題と、既得権益の保護の問題と、将来どうするかという問題と、いろいろな角度から検討したわけでもございしますが、第一制度の問題といたしましては、お言葉にもありましたが、現行の勤務地手当制度は、給与の基礎をなしております生計費その他客観的な経済情勢から著しく乖離してきておる。従いまして、この勤務地手当制度は、このまま放置することは許されないので、いふ考へ方につきましては、衆議院におきまして、各委員の間に異論のないところでもございまして、従つて、地域給をこの際思い切つてあきらめるんだという第一の考へ方、これは、われわれの間に異論がなかつたわけでもございしますが、ただ、先ほど各委員からお話もございました、政府の御提案で、国会両院におきまして、地域区分の問題で成案を得た事情も、これはよく承知いたしておりますが、すでに不合理であるということが判明いたしました以上、それ

をさらに地域給制度の中に内在する不合理を是正するという考へ方は一つ確かにあると思ひますけれども、このも自体が客観的に全体として不合理になつてきたんだから、地域区分の問題も一緒にいたしまして、これ以上不合理を拡大再生産しないようにやろうというところが、今度の改正につきましても一つの基点でございまして、

第二の既得権益の問題でございしますが、先ほど荒木委員からもお言葉をいただきましたが、私も、既得権を寸毫もこれは侵害しちやいかんという鉄則を守り抜いたと思つておるわけでもございまして、なるほど今度の給与改正に伴ないまして俸給表が変る。その変つた程度を地域給に与えるというの、十分手の尽された考へ方だと思ひますけれども、しかし、すでに廃止するのだとしまして、三月三十一日現在でこれをフリーズしてしまふということ

をきめたわけでもございまして、その限りにおきまして、何ら職員の既得権を侵害しておるものとは思つておりません。

第三の将来の問題との関連でございしますが、暫定手当は、今竹下委員からもお言葉をいただきましたように、きわめて内容のつきりしない、性格のはつきりしないものだが、何らか地域給的なものではないか、その点は私もその思ひます。ただ、いつまでも暫定手当のままで置かないで、行く行くは本俸に繰り入れていかなければならぬ、部面もあれば、あるいは生計費の高い地域におられる職員に対して、別の給与体系に移行していかなければならぬ部面もあるかと思ひます。そういう性格が混在いたしておりますのみならず、この暫定手当をどうに

いたすべきかと、この前の勤務地手当制度とはずいぶん構造が違つております。第一は、これは、家族給を基礎としていないことでもございまして、従つて、全然家族給を以前もらわれておられなかつた独身の方々に對しまして、定額的にこれを与えるというやうになつておりました、従来の勤務地手当からは相当距離ができておるわけでもございまして、なぜそういうことをしたかと申しますと、これは、暫定手当の暫定性がそうしたわけでもございまして、定額化して、行く行く本俸への切りかえを円滑にやつていくやうなことをあわせて考へたわけでもござい

ます。要するに、今度の改正の第一の原理は、ともかく不合理性が非常にあらわになつて参りました現行の地域給制度は、もうこの際廃止するのだという鉄則をまず確立していく。その鉄則を貫く場合におきまして、将来これをどう持つていくか、あるいは現在までの職員の既得権をどう擁護するかという点をこれに併用いたしまして考へましたのが今度の改正案でございまして、これによりまして、ともかくこれまでの懸案につきまして、解決の一つの前進が行われるものでないかと、かように私も見ておるわけでもござい

ます。

○竹下豊次君 今の独身の人の問題についてお話がありました、その御説明は、地域給の問題をここでやめるのだという説明にはなりません、今までは、家族を持たない者にはやらなかつたという点です。今度はやるのだということ、地域給そのものに關する考へ方は少しも昔と變らないの

で、範圍が広まつたというだけじゃないのですか、適用の範圍が。

○衆議院議員(大平正芳君) そのように御解釈いただきましたが、これは仕方がないと思ひますが、ただ、先ほど申しましたように、暫定手当の暫定性と申しますか、いづれこれは、本来の給与項目に分解されて整理されるべき運命を持つておる、そういう将来の持つていき方を考慮に入れて、やむなくそういうことをしたわけでもござい

ます。今までの勤務地手当制度とは少くとも将来併用を予想して、そういう技術的な作業を付け加えたということでもございまして、新しい地域給であるという御解釈は間違ひじやございせんけれども、私も、地域給に重点を置いて考へたわけじやなくて、これを將來どうするかという、この見通しを持ちまして、内容をこのやうに盛り合せておつたのだと御了解願ひたら仕合せだと思ひます。

○竹下豊次君 地域給の廃止の議論は、これは申すまでもなく、戦争直後の状態と違つて、いなかでも都でも、大したその生活の状態が違わなくなつてきたから、これを差別をつけるのはよくないという議論だと思つておりますが、その点をそのまゝ残して置いて、しかも、暫定という言葉に切り換へたがために、従来、なるべく早く廃止したい、統一したいという考へ方であつたのを、この法律に今度變更するために、また無期限に、ずっと長く続いてしまふことが保障されるやうな格好になるのじやないかという心配が私はあるのです。で、これはおそ

く、やはり期限を切らうじやないかと
かいうような議論が衆議院でも出たの
じやないかと思ひますけれども、そん
な話は出なかつたのですか。そうでな
いと、いなかの者は結局不安を感じ
て、これは、今まで改めてもらつても
りだつたのだが、もういかにないこと
大方きまつてしまつたのじやないかと
いうように、あなたの方の先ほどの
御説明と逆な考え方をする人が私は相
当にいなかの者には多いのじやないか
という氣持がいたしますのがね。

○衆議院議員(大平正芳君) その点
は、お言葉でございますが、全然逆な
考え方を私もいたしております。も
し勤務地手当制度をそのまま存置し
ておきますと、給与改訂があるたびご
に、それに比例して地域給も上つて参
ります。従つて、地域給の比重とい
うのは現在とちつとも変らないこと
なるわけでございます。だから、これ
を定額化したという意味は、なるべく早
くこの始末をつけたい。しかも、始末
をつけやすいような姿にしておくの
というようにすることは、これを廃止
の終局の目的に達する場合におきま
して、非常な前進であるというように考
えておるわけでございます。

○松岡平市君 私は、地域給を廃止す
るといふ方法は、しごく賛成ござい
ます。これは、私のみならず、今日に
おいては、地域給が不合理である、こ
れを創設された當時に比べて意味がな
くなつてきたといふことについては、
ほとんど異論がないと私は了解し
ておりますから、これを廃止するとい
ふことについては、まず異議はござい
ません。ただ廃止することについては
は、非常に困難である、これも認めま

す。従つて、こうした非常に割り切れ
ない、まあ中途半端な案も、この段階
ではやむを得ない、これも了承いたし
ます。ただし、これを今の暫定給与と
いう形において残す、これがいつまで
残るかかわらない、ここに問題がある
と思う。これを、今言うように、片一
方では既得権保護といふことで、少く
とも暫定給与も、暫定給与になつた日
から私は既得権になると思う。そうす
るといふと、これを解消するといふ方
向に進まなければならぬが、結局解
消する方法としては、この現在の既
得権といふ暫定給与を、すべて既得
権を侵害しない、全公務員、これは
国家公務員のみならず、地方公務員に
至るまで、これを少くとも全部本俸
あるいはその他の形で、均一にちゃんと
給与し得る日が来なければ解消がで
きないと、こういうことになると思
ひます。既得権を尊重するといふこと
になれば、そうすれば、いつかは全公務
員に今の最高の暫定給与として残る最
高のものをちゃんと給与するといふ日
までは残る、そしてそれがちゃんと給
与されるところまでは、先ほど私が淺
井総裁にお尋ねして明らかになつたそ
の給与を支給する、あるいは支給しな
い、別々な段階で支給するといふ、そ
の支給の地域の不合理さといふもの
だけは残るのです。問題はここにある
のだと思う。そこで私は、既得権とい
ふのは、法律において突然これをなくす
わけにいかないだらうと思ひます。しか
しながら、少くとも予告して、こうい
う暫定給与といふものは、向う何年間し
はつきりしさえすれば、既得権の侵害

にならないのだ。それが既得権の侵害
になる、それが侵害立法だといふこと
になれば、こういう暫定給与に変える
といふことは既得権の侵害です。何と
なれば、いろいろ言われたところによ
ると、少くとも現在の地域給といふも
のは、家族給に至るまでもちゃんとふ
やしてやるという約束なんですよ。そ
ういふものを今度ふやしてやらない、定
額にしてしまふと立法すれば、それ
は、厳密に言へば、既得権の侵害にな
ります。私はそれを既得権の侵害
と考えませんが、同時に、この暫定給
与といふものは、向う五年間なら五年
間、こういう制限を付して、ちゃんと
明らかにしておけば、五年間だけき
ちつと守れば既得権侵害にならない
と、こういう解釈も成り立つのです。
こういふふうには、これをいつの日にか
改正しなければならぬ。地域給は不
合理だとなつていつしやる。
そうすれば、解消する方法といふもの
をこの際明らかにしておくとつての方
便として、私は、この暫定給与といふ
ものはこゝまでは認めるというふうな
ことを、どうしてあわせてお考えにな
らなかつたかといふことをお聞きした
い。

○衆議院議員(大平正芳君) 今のお言
葉でございますが、先ほど竹下委員の
御質問にも、ちよつと私申しておくれ
たのですが、将来はどうするの、将来
の目安をはつきりせよといふおほしめ
しだと思ひますが、われわれが改正案
を立案いたしました背景になりました
根本の考え方を申し上げますと、この
地域給を廃止の方向に持つていくの
だ、一体いつまでかかるのだといふこ
とでございますが、それは、松岡委員

のおつしやるように、今の最高の暫定
手当を受ける職員の水増しまで全職員に
及ぼした段階において初めてなくなる
のだ、これは、原理的に私はその通り
だと思ひます。しかし、先ほど私がちよ
つと触れましたように、暫定手当には二
つの性格がございまして、一つは、そ
のようには地域給の部分があれば、や
がてまた本俸に繰り入れられる部分と、
二つに分解して考えておく必要がある
と思ひます。なぜならば、現在六大
都市等に勤務されておられる方は、これ
は、民間の給与を見ましても、依然と
して相当の地域給差をございします。
従つて、これと均衡をとります公務
員の給与におきましても、この地域給
差を全然無視するわけにはいかぬと思
ひます。それから、どこにしろるかといふ問
題は、今後の論議に待つていたしまし
ても、ある程度の地域給差は公務員の
給与体系にあるべきはすだ、こう思
ひます。従つて、今の暫定手当の中
にはそういう部分もある。しかし、そ
うでない部分、すなわち、本俸等に切
りかえていかなければならぬものと、
二つございします。われわれが改正案を
立案いたしました気持をいたしまして
は、一部、付帯決議にも盛つてござい
ます。よつと、昭和三十三年四月一日に
今の無級地はなくなる、一級地と二級
地は均衡化されるんだ、そうします
と、残りますのは、現在の二級地と三
級地と四級地でございます。で、その
段階までは、この際われわれとしては
お約束をいたしましてもあえて越権で
はなかつた。ただ、二年たちましたあ
とで、そのときの地域給差をどうつけ
るべきかといふ、これは人事院の方
にお考えがございまして、政府

国会におきましても検討をいたさなけ
ればならぬ問題じやないかと思ひま
す。その場合のことまで、今日の段階
におきまして、私もきめてしまつ
ておくといふようなことはいたさか行
き過ぎじやないか、こう思ひますの
で、第一段階まで、この二年の間に
もかくも現在の無級地は解消してゆく
んだ、それが終つた段階で、現在一級
地の諸君が受けておられる暫定手当相当額
を本俸に繰り入れてゆく、残つた問題
については、今後のその時点におきま
して、公務員給与の地域給差をどう見
るかとおあわせて、それまでに残つてお
りました暫定手当の処理を考慮するべ
きじやないか、今の段階で、四年先、五
年先までもこゝまできめてしまふとい
ふことは、いささか大胆に過ぎるんじ
やないか、まあこう考えたわけござ
います。

○松岡平市君 私は、こゝまででも、
地域給の廃止に向つての歩を進められ
たことについては敬意を表します。し
かしながら、問題は残る、これだけは
はつきりしておきたいと思ひます。
現に、昭和三十三年の三月末日で
か、こゝでは、今おつしやるように、
現在の無級地、一級地だけはなくなつ
てしまひます。しませんが、まず残
るものは、ちゃんとここに予定してお
られるように、合併市町村個々の中
の問題は何ら解消されず、残つておる。
これはほつと考へるといふことなん
です。考へた場合には、もう地域給全
般の、二十九年の二十二国会でやつた
と同じような問題が再現する。と申し
ますのは、これは、合併市町村の中
の給与を一緒にするといふだけでは、こ
れは済みません。と申しますのは、今

既得権を認めた形で、この人事院の勧告は、既得権を認めた上で実施して、その上でこういう整理をするのだ、こういう方向に進むことが最も正しい、穏便なやり方だと思ふ。だから私は、資料も要求いたしておるわけでございす。どの程度財源が余るのか、よくわかりません。財源は余るわけですか。人事院の勧告の中には、支給分としての予算がこれだけ必要というところは、明確に表現はいたしておりませんけれども、出てくるわけですから、分析の結果は、既得権なんです。それは、人事院の勧告による既得権なんです。それをあなた方は侵してまでも、こういう不合理なやり方をすることに問題があると思ふのでありますから、念を押したいことは、三月三十一日の現在を守られたことは、決して既得権じゃないのだ、こういうふうなごひき考えを改めておいてもらわないと困りますというところを、念を押したいと思ふのですが、その点について、あなたはもういふうにお考えでございすまいか。

○衆議院議員(大平正芳君) それは、永岡さんのお言葉でございすますが、私は、期待権益だと思ひますけれども、既得権ではないと思ひます。読んで字のごとく、既得権の侵害とは私ども考へておりません。また、三月三十一日現在における既得権をどうして守るかという点に苦心いたしたわけでございす。もし、お説のように、将来の期待権益をまず頭に置いてやらなければならぬとすれば、私は、地域給の整理はできないのではないかとこのこととでございす。われわれの改正案と予算との関連でございすますが、これは、六・

二%の給与改善原資そのものをそこに流用しようとか、あるいは整理しようとか、そういう下心は少しもないのでございす。ただ、本年度に限りまして、四級地、三級地が多いのでございす。地方公務員の方は、それと構造が違ひまして、二級地、一級地が多いわけでございす。しかし、これを同時にしてあげないといけない。国家公務員の方をやらうと思へば、今年一年でやってしまうことが出来るわけでございすけれども、どうしてもこれ、足のおそい地方公務員をしばらく待つていただく、地方公務員の方は、よほどスピード・アップしなければならぬので、このまま財源を使わずに整理しようと思へば、六年余りかかるわけでございす。それを二年に短縮して、それに要する財源は国の方で心配しよう、こういうふうに考えたわけでございます。今度の給与改善原資について、その全体の既得権益という観点にお立ちになれば、それを侵害したものでない、私ども、そう見ております。

○永岡光治君 私は、既得権の侵害だと思ふのです。法律の改正なかりせば、そのことを既得権というのだらうと思ふのです。現在の法律における恩恵、これは既得権だと思ふのです。この法律の改正がないままに進みますね。今の現行法でいけば、家族がふえれば、その地域給がもらえるのです。あなたは、法律の改正によつて、この既得権をなくそうとしておるのです。それでよろしい。既得権の侵害じやないですか。現行法律の権利の侵害じやないですか。現行法律の権利を侵害

していると言われても、それは権利を侵害されたいという理由はないと思ふのです。権利というものは、将来にわたつてもそれは保有し得る権利ですからね。この法律で勤めておる限りは、公務員である限りは、この法律を適用しますよ。家族がふえれば、これだけの地域給をあげます、こういうことを明確に約束しているのです。これは権利です。それをあなたは、権利の侵害でないと言うことは、私はおかしいと思ふのです。権利の侵害でなければ、どういふようにして侵害でないのかというところをはつきり立証していただくと思ふ。

○衆議院議員(大平正芳君) それは、私どもは、あくまでも期待権でありまして、既得権ではないと考えております。

○永岡光治君 それは期待権でありましようか。今の法律は実定法で、そのまま生きて適用されておる法律です。よ。家族がふえれば、その分の地域給がもらえるというところは、それは侵されるじやありませんか。それは期待権でしうか。私はそれでないと思ふのです。この法律が与えておる権利だと思ふのです。

○衆議院議員(大平正芳君) それは、現行の法律がそのまゝ適用される場合はそれでございすし、うけれども、四月一日から新法を適用するのだ、こういう建前でございすから、私は既得権を侵害したと考へておりません。

○竹下登次君 今の既得権の問題ですが、先ほどから、既得権であるという前提のもとに質疑応答があったように私は承しておつたところであります

が、ただいま大平さんの御説明によると、期待権であつて既得権でないという御説明で、そこにちよつと変つた面が出てきたように私は感じたのであります。私は、実は、この地域給というのは、臨時法だとはかり思つておりました。ところが、それは私の勘違いであつたことがよくわかりまして、第十二条に、「勤務地手当は、生計費が著しく高い特定の地域に在勤する職員に對し支給する。」という条文になつておる。これが地域給のもとになつておるのであります。臨時立法ではないのだ、ただ、「生計費が著しく高い特定の地域に在勤する職員」という言葉が使つてある。著しく高い特定の地域」といふことは、ほかの著しく高い所との比較の問題であつて、この十二条ができた當時は、先ほど申しましたように、東京辺は非常に物資が少なくて、いかに比べて高かつた。いわゆる著しく高い特定の地域であつた。これは問題がありませんが、ところが、今日著しく高い特定の地域といふものがあつかないかといふ問題が一つ問題になる。あつたとしても、その地域は非常に限定されることになるじやないか。ないといふことになれば問題ありません。限定されたといふ場合を仮定しましても、そういうことを条件として、著しく高くなかつたならば、地域給といふものはやらないでもいい法律だと思ふのです。そう考へますと、社会情勢が變つて、かりに著しく高い地域がないような時勢であると認定するならば、既得権侵害の問題は起らないでも済むじやないかといふふうに私は

実は疑問を持つて、先ほどから質問しようと思つておりましたところに、あなたの御答弁がございしたので、あなたの御意見に反しているという意味ではございせんけれども、その解釈を既得権と解釈すべきでないかといふことは、これは、法律問題としても相当むづかしい問題じやないかといふ疑問を私は先ほど来実は持つておる。これは、人事院の方では、既得権というふうに御解釈になつておりますか。大平さんの御解釈は、先ほど御説明がございましたが、人事院の方はどうお考えになつておりますか。もう一べん申し上げますと、一種の状態を条件とした地域給である。その条件が解消されたならば、これは地域的觀念だから、既得権の侵害ではないのじやないかといふ疑問も少くとも起り得るじやないか、私はまだ断定的に今申し上げておるわけではございません。そういう疑問を持つておるわけでありす。

○政府委員(淺井清君) これは、非常にむづかしい問題でありまして、既得権といふものをどう見るかといふことに關するところを考へております。私は、ちよつとこのところは、研究してみたいとよくわからぬのでありますが、要するに、皆さんのお使いになつておる既得権という言葉は、それは、裁判上でいふような既得権の意味じやないだらうと思ふ。すでにも使われているところの金額という意味にたします。

○竹下登次君 私、そういう質問をいたしました。が、どうも今のお答で、研究なさらないとはつきりした御

答弁ができないようなことでありますから、それはそれで、後日御答弁願いたいと思っておりますが、私は、実際問題として、かりにこれは既得権でないという法律解釈が下つたとしても、それは全部やめてしまつていい、今もらつておる地域給をやめちゃつて、そうして所得を少くしてもいいのだ、そういうことを言っているのではない。ただ、法律解釈としてどういうふうに解釈すべきものであるかという、法律問題をお尋ねしているわけでありま

す。既得権云々ということとは、私は、ただ自分たちの感じでかれこれ言うべき言葉でなくして、やはり法律問題として、法律語として論議しなければならぬ。これが大事な問題だと思ひます。既得権の侵害ということになると、法律でそれを制限するということはよくないということになります。法律上そうでないということになったら、法律じゃ許されるけれども、實際政治面では、そんなまずいことはしない方がいい、こりいうことに移つて行くわけでありますから、淺井さん、もう少し一つお考え下さいまして、その点どういうふうに御解釈になりますか。今お答え下さらぬでも、あとでもけっこうです。

○政府委員（淺井清君） 既得権でございますけれども、たとえば……。

○竹下豐次君 私などがどういうつもりで言っているか、使っているかということはお考えになる必要はありません。ただ、法律家——あなた法律家ですから、法律家としてどういうふうに解釈すべきかということであつてこうです。

○政府委員（浅井清君）　ドイツのワイ

マール憲法では、非常に明確なことでございます。それは、官吏の既得権はこれを保障す。こういうことが憲法の条文の中に入っております。そういう場合と日本のような……日本の憲法では、憲法上さような規定はない。つまり法律に基礎を持っているものしかないわけであります。その点は、上ほどご説明いたしました。その意味が弱くなっているのじゃないかと思っております。でありますから、さいぜん永岡さんの御指摘になったような点も、ドイツの場合をいえば、これは憲法違反になるという重大問題になってくるわけでありまして、わが国においては、多少その点は違つておるように思ひます。

○竹下豐次君 私、先ほど申しましたように、一つの条件を前提とした十二条の規定があつて、その条件をきめた社会状態が變つたとすれば、既得權の侵害という憲法の問題が起つてこないのじゃないかというふうに思います。それでもやはり、一度与えたものは、こゝいうふうな条文になつておりまして、社会状態が變つても、やはり既得權の侵害ということになるという法律解釈になるものでしょうか。

○政府委員(淺井清君) それは、私お

説の通りの点があると思います。なおよく研究してみたいと思います。

○永岡光治君 既得権、期待権は、この際議論は別といたしましても、とにかく勧告が出て、それを尊重する限りにおいては、否定すれば別でありますよ、人事院の勧告を尊重するという建前をとる限りは、人事院は、この勧告によつて地域給は整理しろという、このことは勧告していないのですから、

やはり当然人間がふえれば家族の地味給ももらえし、これによって新給給に切りかえられて、それに対する地味給も、二級地は一部四級地は二割もらえる。こういう勧告になっているのです。だからこれは、人事院の勧告を無視するといふならばこれは別です。即ちであります、いやしくも憲法によつて、人事院の存在といふものが憲法の精神に基いて認められたわけです。団体交渉権その他を否認して、そのために人事院といふものを置いて、公務員の給与は守っていくという新しい制度になつたわけがありますから、それを、人事院が勧告した以上は、尊重するのは当りまえなんです。だから、もしこれをやれば、さかのぼつてこれは論議すれば、極端な論議をすれば、憲法違反にもなる。人事院の勧告を無視するのですから。そこまで私は発展させようとは思いませんけれども、少くとも人事院が勧告したものを、政府案では四月一日実施ということになつておりますが、実施は昨年の七月にやるべきであつたわけです。しかも、この経緯を考えれば、二十九年一月以来ベース改訂はないわけです。給与の改訂は行なわれていないわけです。そういう公務員の強い期待がある中に、地域給した暁において整理をするというならば話はわかるけれども、そうでなく、この際少い財源でわずかな給与改善をして、しかもベースを改訂しない。こういうことをしばしば答弁されておるわけです。ところが民間では、相当改訂されているわけです。ベースは、おそらく近いうちに——私たちは、この七月までに、また人事院から給与改

訂の勧告が出されるものと期待はいたしておりますが、その際に考えてもおそくはないと思う。それも今やろうとするその政府の案なり修正案、この地域給については、衆議院の方の意向でございしますが、それがその人事院の勧告を無視した、つまり財源的には少くとも無視していく。期待されているところをやらずに、その範囲内でやろう。しかもそれは、国家公務員については財源が余るわけですから、そういうやり方が一体いいのかどうかということになるわけで、これは、そういう意味で、人事院の勧告というものをもう少し国家も真剣に考えなければいけない。こういう意味で、地域給は非常に不合理なものである。まさに不合理だと思ふ。しかも、既得権、期待権等の問題がありましたけれども、少くとも公務員は三年もがまんして参りました、新しい給与改訂に伴って、三級地はこれくらいもらえ、四級地はこれくらいもらえと計算しております、勧告が出た瞬間において。その長い公務員の希望をここで踏みにじろうといいますが、これは一つ、大平さんも立案者でありまして、あまりかたいことを言わずに、参議院の修正に応じてもらわなければならぬと思う。その用意を一つ、もちろん、その用意があるなしにかかわらず、参議院が修正した場合には、その修正を受けていただかなければならぬと思いますが、それだけの一つ雅量を示していただきたいと思ひます。

○衆議院議員(大平正芳君) 今のお言葉は、私は、政治論としてそういうお考えがあることはよくわかりますが、私どもといましては、人事院勧告

を政府がお取り上げになりました、大
体それを骨組にして、今度の給与改訂
が行われたと承知いたしましたので、
が、ただ、地域給につきましては、そ
れにも増して、地域給の弊害が目にあ
まるものがあるというので、これは、
われわれ政治に携わる者といまして
て、なるべく早い機会に何とかしなけ
ればならない。しかし、何とかすると
いたしましたも、先ほど既得権の論議
がございましたように、既得権を擁護
するということは、これは絶対の仕事
でございますので、給与改訂があると
いう機会でないと、そういうチャン
スをつかまえないとできないわけでござ
います。従つて、こういう給与改訂を
機縁といまして、従来から懸案に
なつておりましたこの問題について、
解決の糸口をとにかく作つていこう、
こういう趣旨でございます。このやり
方のこまかい技術につきましては、い
ろいろ御批判はあろうと思いますが、
でも、何とか一つ、懸案を早急に解決
する糸口を見出したという悲願にこ
たえたものがこの改正なのであります。
そのように一つ御了承を賜わりた
いと思います。

○荒木正三郎君 地域給の問題について、相当突つ込んだ質疑がございましたが、私は、実はこの問題については、総理に質問をしてから、大平さんに質問したいと思つておりましたが、この機会ですから、やはり質問をしておきたいと思ひます。

先ほども申し上げましたように、地域給については、昭和二十九年に人事院の勧告があったわけです。それから、もう一つ参考にするべき意見としては、いわゆる公務員制度調査会の答申

の非常に楽になつてくる。一体予算はどれくらい要するのですか。これは、人事院からでもいいですが、公務員制度の室長の方からでもいいが、こういう問題は研究されておるのですか。どのくらい予算があれば、底上げ一〇％くらいでできるものか。

○政府委員(大山正君) 大蔵省の方から先般衆議院の方に出しました資料によりますと、二段階底上げのためには約三百億、これは、国、地方、三公社五現業合せました数字でございますが、そういう資料が出ております。

○荒木正三郎君 それで間違いないですか。

○委員長(亀田徳治君) その内訳わかりますか、三百億の、——国家、地方。

○政府委員(大山正君) それでは、まず一段階の底上げでございますが、五〇底上げしますために、国では三十七億九千八百万でございますが、その内一般会計は六億一千四百万、それから特別会計は一般と五現業を含みまして十八億八千六百万、三公社が十二億九千八百万、合計が、先ほど申し上げました、国の三十七億九千八百万でございます。それから地方は、一般が二十九億七千万、義務教育の關係が四十二億二千百万、合せまして地方の合計が七十一億九千百万、国と地方を合計いたしまして、一段階底上げ分が百九億八千九百万でございます。その次に、さらに五〇底上げしまして、結局二段階の底上げになるわけでございますが、その次の底上げに要します費用が、国の合計が七十五億八千万でありまして、その内訳は、一般会計におきまして十七億二千百万、特別会計におきましては二十六億二千六百万、三公

社におきまして三十二億三千三百万、その合計が国の合計、先ほど申し上げました七十五億八千万でございます。それから、地方の關係は、一般が五十一億二千八百万、義務教育の關係が五十四億でございます。地方の合計が百五億二千八百万で、この二段階目の總計が百八十一億八百万、それで、先ほどの一段階底上げの百九億八千九百万と次のただいま申し上げました百八十一億八百万を加えまして、約三百億が二段階底上げに要する全体の経費である、かように御承知を願います。

○荒木正三郎君 まあ、二段階底上げに要する経費というものは少くない。相当大きな経費であると思ひますね。ですから、これを断行するということになると、政府としての予算措置に、相当やっばり考慮しなければならぬ点があると思ひますがね。私は、それぐらいの金を出しても、これは、今日起っている地域給のいろいろな不合理、そういうものを解消することができれば、私は非常にいいことだと思ひますが、ただ、非常に困難であるとするならば、今衆議院でとられているような調整措置を若干とっているのですね。調整措置を若干とっているのです。そうして行ふ。しかも、これを二年か三年計画で行ふという場合に、なると、ぐつと予算は減つてくるのじゃないか、そういう予算關係は、検討せられたことはあるまいか。これは、政府も初め二段階というのを相

当考えられたのですから、そういう予算關係についても、検討せられておるのじゃないかと思ひますがね。政府は、予算のことは考えないで、そういうことを進められておったのですか。

○政府委員(大山正君) 私どもの方におきまして最初に考えておりました案は、六大都市に一〇％、あるいは現在の三級地にさらに五〇％残しまして、あとは全国一律に八〇％をつけるという案でございます。このとき、この案は、少くとも国家公務員につきましては持ち出しがない。大体全国平均で八〇％になるという案でございます。その場合に、地方公務員につきましては若干の経費が要する、たしか私の記憶しておりますところでは、百億ぐらいの金が必要。これを五年計画ぐら

いで実現しようというのが、私どもの方で考えました案の骨子でございます。

○荒木正三郎君 これはまあ、五年計画とか六年計画というものは、私は、実情から考えて、ほとんどナンセンスだと思ひますがね、そういう長い期間の考え方は、一体政府は、この問題を処理するの、あまり金を使わんでやるというものは、虫がよすぎるのじゃないですかね。それはやっばり、これだけの不合理を解消するということになれば、やっばり相当な金を使うという腹がなければ、二十九年に人事院の勧告した不合理是正をするだけでも、九十二億もう予定されておったわけですから、やはり相当な金を出すということが前提にならなければ、五年も六年もかかつて、しかも一部を解消するというのは、私は工合が悪いと思ひますがね。そういう点で、衆議院の方でもせつかく修正されて、その努力には敬意を表するのですが、この際政府を鞭撻をして、金を出させるようにして、もう少し進んだ修正をするようにしたらどうかという点

です。大平委員に私がお聞きしたい点は。

○衆議院議員(大平正芳君) はなはだ弱気のことを申し上げて恐縮ですが、いづれも、給与政策というものは、いろいろな条件がございます。一応の給与原資というものを前提にいたしまして、どのような組み立てによつてやうていくかということでございます。給与政策だけの観点から申しますと、今、荒木委員のおっしゃったようなことはよくわかるわけでございますが、一応予算その他の制約下におきまして、どういふ制度を盛り込むのがよいかということが、当面考えなければならぬことだつたわけでありまして、きわめて大胆なことをやりたいのですけれども、薄氷の上を歩くような、ごく用心深くやつたわけでございます。

第二点の、この百八十億というよりもものをときき出して、早く大まかで片づけるということも、一応の考え方だと思ひますがね、百八十億という原資を、政策全体から考えまして、勤務地手当の整理にそれだけの財源をこの機会に使うのがいいか、それとも百八十億という金は、なおより有益な公益のために使う方がいいかという、まあ最高の政策判断が行われてしかるべきだと思ひます。で、私どもに与えられた立場は、現在の予算の制約のもとで精一ぱいいろいろな苦心をしてみても、こういう改正でもかゝるがままにしなければならぬじゃないか。ただ、私どもの改正をもつていたしまして、来年、再来年は相当の追加原資が要るわけでございますが、まあ与えられた立場でいろいろ苦心、苦悶いたしまして、ようやく作り上げたものでござ

います。ほかの問題も、もう少し大きな立場からの政策判断の問題になるのじゃないかと、こう思ひつたわけであり

○永岡光治君 それは大平さん、やつぱり片手落ちだと思ひます。岸内閣になつてから、勧告は尊重する、仲裁裁定を尊重する。要は、衆議院の段階で、仲裁裁定にかかつておるものを実施するということを尊重をしたわけ

で、国家公務員の方は尊重しないのです。すでに浅井総裁からもしばしば言明されているように、二十九年の是正でも九十二億要るわけですから、それぐらいの財源をなぜ使えないのです。これは、これは、公企体の諸君は尊重したが、そういう国交権もなければ、雇業権もない公務員は、だからお前たちは、人事院の勧告は尊重しないのだ。これは明らかに不公平です。あまりにひどいと思ひます。第一、この不合理を是正するの、一文も使わずに是正しようという太い考えがそもそも問題だと思ひます。(笑)ほんとうです、これは。むしろ使わずに余しておる。そんなばらばらな話は私はないと思ひます。最小限度どうあつても、人事院が二十九年に勧告した勧告の所要財源だけぐらひはぜひこの際使つて、是正の方向に進めていくべきだと思ひます。公企体の諸君は尊重するが、しかし国家公務員の場合は、もうお前たちは、一切人事院の勧告を尊重しないのだ、これでは、岸内閣は片手落ちだ。それをあなた方が認めるということになると、衆議院もひどい。(笑)そういうことを言わずに、政府の方に財源を出してもらつて、前進した是正の方向に、その方向に努力してもらいた

いと思う。あなたが大蔵大臣に話せば、必ず出してくれると思うのです。(笑)ほんとうです。ぜひそれをお願いしたいと思ひます。

○衆議院議員(大平正芳君) 人事院の勧告の尊重の問題は、これは、政府側から御答弁がありましたように、大

体の骨組みは、人事院の勧告通りやっておるわけでございます。ただ、地域給制度につきましては、これは私どもの責任で、先ほど申し上げましたように、できるだけ早い機会に何とか処理したいという政治的な感覚から出発したわけでございます。ただ、やり方において、みみっちいじゃないか、もつと大胆に予算を取ってやれというお考えも、先ほど申しますように、よくお気持はわかるのでございますが、今の各種の給与政策の件を厳密に検討いたしまして、考えて苦心した案でございますので、荒木委員がおっしゃったように、お前たちの苦勞もよくわかるというお言葉は、ちょうだいいたしたいような気持でおるわけでありませう。(笑)

○永岡光治君 公企労の諸君とは、ひどいですが、片手落ちです。

○委員長(亀田得治君) ちよつと速記をやめて。

午後零時三十分速記中止

午後零時四十五分速記開始

○委員長(亀田得治君) 速記を起し

暫時休憩いたします。

午後零時四十六分休憩

午後一時二十三分開会

○委員長(亀田得治君) それでは休憩前に引き続き、委員会を再開いたします。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を議題に供します。

参考人の方々には御多忙中のところ、本委員会のためわざわざ御出席いただきありがとうございます。いろいろ御意見もあろうかと存じますが、議事の都合上発言時間は一人十五分程度をお願いいたしますと存じます。なお各委員より参考人に対する質疑は、委員長において適宜まとめてお願いすることにいたしますから、あらかじめ御了承願います。それでは最初に東京大学教授安藤良雄君からお願いいたします。

○参考人(安藤良雄君) きわめて短い時間でございますので、全般にわたって詳しく申し上げることはとうていできません。そこで若干の問題点のみしかもかいつまんだ形で見解を申し述べて、御審議の御参考に供したいと思ひます。

一口に公務員と申ししましても御承知のごとくわが国の場合その数は非常に多いのでございますが、これを制度の形式的な面ではなく制度の運用あるいは給与の実態という面から、この数多い公務員というものは大体三つのグループに分けることができるのではないかと存じます。第一はいわば幹部あるいは幹部候補生といったようなグループでございます。これは戦前の高官制度、高文試験、戦後の六級職の国家公務員試験、特にその法律が主でございますが、これに合格し任用された方々であります。これらの人々は短い見習い期間を経まして、続いて課長補佐、課長、大

体三十代で課長そして四十代で部長、局長、事務次官あるいは外局長官という地位に飛石的に栄進していく層であります。この層の給与は民間の一流企業のものに比べまして、もちろん高くないものでございまして、年令等の点からいいますと特にそういことが言えるのではないかと存じます。そしてこのグループというものは従来非常に保護され大切にされておりました。たとえは行政整理というものが行われましても、この層からは事実上出血というものはないものだと思います。それから第二にはいわば専門職的なグループでございます。たとえば大学教授を初めとする教育者、あるいは研究所員とか技術者、こういったグループであります。もちろんこのグループの中からも、第一のグループの中にも繰り入れられる場合もございますけれども、大体専門的な学問とか技術によってそれぞれの地位についているのでございませう。そしてこれは第一のグループに比べて能力とか職務の内容とか経歴において、第一のグループと同等なものでございませうけれども、現在までの公務員の制度あるいは給与の面においては、第一のグループに比べて相当低い、給与の面においては特に低いのでございませう。私もその一人でございます。まして、自分のことに関連して申し上げるのとはどうもかと思ひますけれども、具体的に御理解いただくために申し上げます。たとえば私の同僚の第一グループに属する人々と私の給与とを比較すれば、多分月額において一万円近い差があるのではないかと存じます。第三のグループは最も多

い層でございます。いわば下級公務員の層でございます。このグループはさらに細分すれば、いわば戦前であり判任官クラスつまり事務補助者の層、第二にいわば職員と申しますか、雑務に従事するグループ、それから第三番目に一般労働者と呼ばれるグループがあるわけでございませうが、この第三のグループの給与は民間企業に比べても相当低いのではないかと存じます。

以上のようなのがこれが日本の従来の官僚制度と申しますか、あるいは公務員制度の実態なのでございませうけれども、これにはいろいろの問題点があるのでございませう。まず第一のグループ、これは先ほど申しましたように非常に優遇されております。このグループは優遇されているということ自身では非常によろしいことだと存じます。非常に優秀な人材がもとの高文試験あるいは現在の六級職の試験を通過して、公務員制度調査会等に出ております。いわば管理職分と申しますか、この候補者として各省に採用されている。このこと自身では非常によろしいのでございませうけれども、問題は第二第三のグループが第一のグループに比べて地位が低いという点、この点が相当問題だと思ひるのでございませう。つまり先ほど申しました第二のグループ、たとえば大学教授あるいは研究所員、技術者というよりなるものは、第一のグループに比べて職務内容とかあるいは能力等においては決して劣らないのでございませうけれども、事実上給与が第一のグループに比べて相当低い。たとえば、具体的に申し上げますと、たとえば御理解がなりやすいと思うので申し上げますが、第一のグループの人

たちには、大体課長級以上には本俸の二五%といういわゆる管理職手当がついておりますが、第二のグループ、たとえば私どもを例にとつて申し上げますと、それは全然ない。そういうふうなことで、またいわゆる給与あるいは等級の格付けというよりなる点において、運用の面において特に非常に問題がございまして、実際上第二のグループは第一のグループより非常に低い。たとえば学問とか教育の分野をとつて見ましても、このために学問とか教育というものの発展というものが相当阻害されている点があるのではないかと存じます。

それから第三のグループは、先ほど申し上げましたように非常に給与が低い。これらの層に属する方々は、多分給与が低いから子弟の教育等についても事を欠いておられるのではないかと存じます。で、この給与が低いという面から、やはり非常に小さな役得というものになじんだり、あるいはときどき問題になる下級官吏の汚職問題というよりなるもの、やはりこの給与が低いということ、そして前途に希望がないというよりなるものではないかと存じます。また国民からしばしば官庁はサービスが悪いとか、不親切だとか、いばるとかいうようなことがよく言われるわけでございませうけれども、これらの問題も、やはり第三のグループに属する層が給与も低く前途に希望がないというよりなる点から、そういうふうな弊に陥る危険があるというところは、否定できないのではないかと存じます。また現在公務員はいろいろな形でその組合活動に制限を加えられております

けれども、この制限自身の可否は別といたしまして、給与が低くしか一方において組合活動が制限されているという場合には、やはり内政的な形であるという事態が発生するおそれがあると思存します。

ところで今回の改正案というものを拝見いたしますと、やはり以上申し上げたいいろいろな問題点というものは、解決されないで残されている点が多々あるのではないかとこの点について考へざるを得ないのでございます。たとえば今回の改正案による等級表というのを見ますと、やはり職階制の色彩が非常に強いわけでございまして、その職階制にも関連していろいろな問題があると思存してございまして、正しい意味での職階制というものは近代的な人事管理、あるいは労務管理という点において非常に必要なことだと存じますが、日本の場合は往々にしてこれが身分的な古い意味での官僚制度といふものと結びつくおそれが非常に多いのでございまして、こういった点は率直に申し上げまして、今度の公務員制度調査会の答申、あるいは今回の現在問題になっております給与法の改正案等についても、そういった徴候が見えないことにはないと思存してございまして、公務員制度調査会の答申などを見まして、たとえば教育職につきましても、たとえば職階制を適用しないというふうなことをうたっておりますが、今度の俸給表の教育職を見ますと職階制の色彩が相当強いというふうなことは、相当問題ではないかと思存してございまして、私は別に利益代表的に申しておるのでは全然ないのでありまして、客

観的に見た意見を申し上げているわけでございますけれども、それではどういふふうにあるべきであるかというところでございまして、私も、私はやはり給与法にせよ国家公務員法自体にせよ、先ほど申し上げたようないろいろな弊害、問題点というものを十分考慮して、そういった弊害の生ずる点を十分解決した形で確立される、ということが望ましいと思存してございまして、さしあたり今回提案されております改正案というものが、御審議の後に成立した場合、そうしてそれが施行された場合、やはり運用の面において、先ほど来私が申し上げたいいろいろな弊害の点、問題の点といふものができるだけなくなるように運用するよう措置していただくという点とでございまして、つまり給与という点と同時、この運用の面といふものが非常に重要であり、また複雑なものであると思存します。今回の改正案におきまして、細目は人事院規則で定められるようになっておりますので、その人事院規則等を定められる場合において、たとえば先ほど私が申し上げました第二のグループ、つまり専門職のグループを第一のグループと同等に、第二のグループとパランスのとれた形で運用する。たとえば改正案の第十条にございまして俸給の調整、こういったものを十分運用することによって、私が申し上げました専門職の第二のグループの給与が第一のグループに比べて悪くならないように措置されること、が非常に必要ではないかと存ずるのでございまして、と申しますのは現行法の第十条の二、今度の改正案におきまして

はやはり字句のみの修正で大体行くものと思存しますが、この管理職手当というものが一方にあつて、そうしてこれが第一のグループに属する者だけに適用されるということになりますと、非常に言葉は悪いのでありますが、や、や、給与的な意味を持たざるを得ないということになりまして、今回の改正案の実施に当りましては、特に第二のグループが第一のグループに對して不公平な扱いを受けまいように措置するといふことが運用上必要ではないかと存じます。それから第三のグループ、つまり下級公務員の給与というものが、やはり一般民間給与の水準等とも勘案いたしまして、運用の面においてできる限りの措置をいたしまして、これらのグループに属する人々が、前途に對する期待というふうなものを、もつて、進んで国民のために奉仕する、そういった気運を醸成するように措置される必要があるのではないかと存じます。

また申し上げたいことはございまして、時間がございまして、これで失礼いたします。

○委員長(亀田得治君) それでは、次に日本経営者団体連盟常任理事入江戸男君にお願いたします。

○参考人(入江戸男君) 時間の制限がございまして、きわめて私の話の抽象的に終るかもしれませんが、この点御了承願つておきたいと思存します。具体的には数字等につきまして私が申し上げますが、ちょうど私は日経連の賃金関係の委員長をしておりますので、この方で作りました上でお手元に差し上げたと思存します。まず今次の一般職

の職員給与に關する法律の一部を改正する法律案につきまして、参考人として求められたのでございまして、昨年の七月十六日に人事院から勧告されました、その勧告の要点についてどういふような考えをしておるかというところを話を進めまして、話を進めていく方が適切ではないかと思存します。

まず人事院の勧告におきまして一般職の公務員が民間、五現業三公社及び地方公務員に比して低いことを理由として、従来のベースアップ方式を避け、俸給制度の改正、約千五百円ぐらゐり等を見ますと約千五百円ぐらゐり一人当りの額になると思存します。それと特別手当にいたしまして、三公社あたりに出している業務手当といふもの、言いかえれば実質的には、これが今次の仲裁制度の中でうたわれておりますやみ給与的な、この引き当て関係であると思存します。〇・一五といふものを新たに決定いたして出しております。これは毎年三月、〇・一五を出しております。この影響として原資としては幾らを要するか。大蔵省としては人事院の言う六十九億圓にとどまらず、平年度において百億圓、三月末の特別手当を十四億圓出して約百十四億圓を必要とする。さらにさうな財政的な面から見ますと、地方公務員給与へのはね返りもやはり一応考へる必要がある。たとえば義務教育費の国庫負担分等を今回も見込むいたしました。さらに五十億が加わってくる。その上に国家公務員給与を準用しておる地方公務員のはね返りも当然起ってくる。こうしたものが約三百三十億を要する。五現業三公社及び恩給などへ

のはね返りといふものを、この上になお考慮されなければならぬのでありまして、もつとも今次公企体、三公社五現業につきましての仲裁あるいは調停等におきまして出されておりますが、またさういふものを別といたしまして、これがはね返りをかりに換算いたして参りますと約五百億圓を出るのではないかと。そこで人事院勧告は国民経済のワクの中で給与を考へるとするならば、当然に公務員法の六十四条の生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定めに従ひまして、決定の重要な判断材料として民間給与の比較検討が行われておりますが、これはきわめて当然なことでありまして、その場合、単に定期給与あるいは臨時給与などの名目給与の比較のみではきわめて不十分なのであります。厳密に言いますと、その基礎となるのは労働条件、労働環境、いわゆる人員構成であります。そのみならず、実物給与あるいは福利厚生施設、退職金、恩給、定年制等の有無などの諸条件を総合して比較検討を行うべきものであります。この点の配慮が勧告の中には十分であるとはその基礎において考えられない。公務員給与が過去二カ年見送られた。その間民間給与が経済界の好転によって著しく改善が行われ、両者間の給与差が増大しておるといふことを人事院は言っております。

しからば三十年の一年間民間給与はどうかということになっておるかと思存します。企業努力によりましていわゆる一昨年の一年の民間給与は、昇給、ベースアップを含めまして六・六%の上昇を見ております。公務員は給与改善が

全然なされておられないということでございますが、民間と遜色のない年間五〇の自動昇給が行われております。すなわち三十一一年一月の国家公務員の平均給与水準は一万七千円でございます。これに超過勤務手当を加えれば、定例の給与は一万八千三百円であり、労働省の毎勤統計の民間給与水準を見ますと、調査産業総数で一万六千四百六十一円、製造業で一万四千八百九十六円となっております。従つて国家公務員を一〇〇といたしますと、全産業の給与は九〇、製造業のみを取り出しますと、国家公務員に對しまして八一というパーセンテージになるのであります。なお国家公務員の実働勤務時間は一週四十四時間となつておりますが、人事院規則一五〇、一五一、一五十二、これは昭和二十一年一月一日施行令が出されておりますが、この中からこのものを取り出して見ても、実質四十一時間になつております。民間産業の製造業の実働勤務時間は四十四時間になつております。従つて時間当たりという時間給的な考えで参りますと、この差はますますこれははなはだしくなりまして、全産業は国家公務員に對して八四、製造工業は七五となり、従つて人事院の、民間企業よりも国家公務員が低いのだというところは全然逆でございます。こういう点をよく検討する必要があると思ひます。

第三に、職種別の官民給与の比較でございますが、人事院が三十一一年三月行なつた、職種別民間給与実態調査により、主として一般行政職と同種同等と認められる民間給与と職務の段階別に調査した結果、各職務のクラ

スを通じましておおむね一〇民間給与が上回つてゐると判断しております。人事院及び各都道府県の人事委員会を通じて、常用従業員五十人以上を雇用する全事業数二万四千六百四十六より府県、産業規模等を勘案された四千四百七十七事業所を抽出して、調査対象職種を六十三、実調査人員が十二万三千二百三十四人について、人事院は行なつております。この調査は全く恣意的な判断のもとに行われたものであります。たとへば企業規模五百人以上の経理部長、総務部長、資材部長、製造部長、支店長、工場長というより平均俸給相当額を、国家公務員の格付け号俸六十八号といたしてあります。これがいかなる根拠による格付けを行なつてゐるのか、私たちは全く判断に苦しむ。で、労働統計に關しては毎勤統計を初めといたしまして、これは労働省の毎勤統計であります。職種別賃金等、労働省で二十九年十月に行なつておりますきわめて精細な統計が完備されている。このような労働省から発表されているものにも、これを利用して、何を苦しんで人事院が毎勤の調査規模三十人以上調査と異なる五十人以上、しかも小規模の独自の調査を行なつてゐるのか理解に苦しむのであります。悪く表現しますと、たとへば統計のとり方いかんでは、どんな都合のいい結果を生むと言つても過言ではなからうと思ひます。

そこで学歴別、勤続年別官民給与の比較に次に入り込んでいきます。新制中学、年令十五才の国家公務員の給与は五千八百七十四円あります。これに對しまして民間平均はこの年令該当者の学歴で二千六百八十円でございます。

約半額にも及ばない。民間給与も年とともに漸増いたして参りまして、約二十一才では公務員とそれから民間の給与というものはほぼ同水準の七千六百五十円になつております。二十七才までずつとこの水準を追つて参りまして、二十八才以降は民間は漸次下降して三十一才で九〇、あるいは四十五才、五十才では七〇、平均いたしまして、国家公務員の一〇〇に對して八五という数字が出るのでございます。旧制中学はこのようなことで、これまた新制中学、新制高校の初任給が、民間給与が国家公務員の二〇〇に對して八七であり、六千七百四十二円、以下年令の途中までは同水準で、高年令になりますと民間の方は下つて参ります。平均いたしまして国家公務員の一〇〇に對しては民間給与は九二・八、旧制あるいは短期大学になり、大抵初任給が高いのでござい、ます、民間と国家公務員、しかし高年令になりますと、途中段階では民間の方が高くなり、ずつと高年令になると民間の方が低くなります。国家公務員を二〇〇といたしまして一七・一、すなわち上回つてゐるのでござい、ます。旧制大学、新制大学の初任給は一万六千四百円と、一万六千七百円、これも変わりません。しかしながら、年令とともに民間は上昇して参つております。そうして、国家公務員の一〇〇に對して民間は一〇・六、従つて、人事院報告によりますところの学歴別、勤続年数別給与による官民比較表に示される、一般行政職の国家公務員を二〇〇といたした場合には、人事院では、高等小学校及び新制高校において民間より一一・二、旧制大

学、短期大学が二〇・三、旧大、新制大学が一一・六、平均一二・四民間の方が上回つてゐるとしてありますが、以上申し上げました数字によりまして、全く人事院の数字といふものは、われわれの検討と著しく異なるのであります。なお一般職の公務員の中には、いわゆる俸給の水準差によつて、一般行政職より高い俸給を受けておる職種もござい、ます。一般行政職の平均の俸給額に比しまして、これらの職種を含む全一般職公務員の平均俸給額は四・二、高いのであります。厳密に官民給与を比較するには、さらにこの分だけ調整しなければ、出てこないものであります。

そこで次に問題としてあげられますのは、勤務地手当の問題であります。勤務地手当廃止問題について、われわれは著しく矛盾を感じております。もちろん衆議院の方にござい、ましては、修正されたもので暫定手当的なものを出されておりますが、これはよくお考え願ひたいのです。今民間給与で地域差を持つておるのは、電気産業あるいは私鉄あるいは日本通運等において、全国規模において見られるのであります。が、やはり最近の消費物価、物資価格の地方及び都市の差が、主食を中心としてなくなつて参つたことは事実であります。しかし生計費実態、総理府の過去において行なつた二十八都市の生計費調査によれば、裸にいたした税金を組まないものでも、東京を一〇〇とする都市では六〇という差があるのでござい、ます。かような国民生活の実態を無視して、勤務地手当を廃止するといふ方向にいくことが、果して最もわが国の国民生活の中に

で占める公務員のあり方につきましては、いいのか悪いのか問題点はあると思ひます。また民間の企業規模別格差といふものは、非常に大でござい、ます。たとえば、五百人以上の企業を二〇〇といたしますと、五十から二十人くらいのところは五三くらいにしかありません。賃金格差がござい、ます。これは同時に大都市と地方に散在する小規模企業との賃金格差でござい、ます。いわゆるこの実態を無視して、勤務地手当廃止といふような乱暴なことをやつていのかどうか。国民経済の中の取り上げ方として考へていただきた。い。もちろんわれわれは地方の文化を抑制するものではありません。しかしかような政治といふものの考え方の中にござい、ましては、実情を無視したことにござい、ましては、非常に危険性がある。言いかえればわが国の経済のバランスをこわして、それから同時にこう中央国家公務員との関係におきまして、地方公務員は相當に高いのでござい、ます。さういふものの調整をどうされるかという問題も出てくるのじやないか。

最後に、国家公務員が民間より一〇下回つてゐるというところは全く誤りといふことは以上でおわかりになつたと思ひます。全産業でむづろ一〇、製造業で二〇、国家公務員の方が民間企業より上回つてゐるのであります。学歴別、年令別に見ますと、国家公務員の圧倒的多数を占める低学歴者が、一般職のうち約七四・七を占めておりますが、この方に給与が非常に厚らうござい、ます。先ほど安藤先生がおっしゃつたのは職前の姿で、職後はむしろ

で占める公務員のあり方につきましては、いいのか悪いのか問題点はあると思ひます。また民間の企業規模別格差といふものは、非常に大でござい、ます。たとえば、五百人以上の企業を二〇〇といたしますと、五十から二十人くらいのところは五三くらいにしかありません。賃金格差がござい、ます。これは同時に大都市と地方に散在する小規模企業との賃金格差でござい、ます。いわゆるこの実態を無視して、勤務地手当廃止といふような乱暴なことをやつていのかどうか。国民経済の中の取り上げ方として考へていただきた。い。もちろんわれわれは地方の文化を抑制するものではありません。しかしかような政治といふものの考え方の中にござい、ましては、実情を無視したことにござい、ましては、非常に危険性がある。言いかえればわが国の経済のバランスをこわして、それから同時にこう中央国家公務員との関係におきまして、地方公務員は相當に高いのでござい、ます。さういふものの調整をどうされるかという問題も出てくるのじやないか。

ろ少数の高学歴者においては民間より低いのでございます。この事実がはっきり数字に出ているのでございます。これは給与配分上の不正のため、アンバランスであつて、むしろ国家公務員の給与の基準というものにつきましてもの再検討をやる必要があるのじゃないか。しかも国家公務員のこのような低学歴者が民間に比して高いというのは、理由としてはいろいろござい

ます。理由としてはいろいろございまして、主として、親がかりの年令層に属する最低俸給者の二級一、二、十八才の給仕の給料が、独立の生計を営むという現実を離れました仮定のもとに、標準生計費よりきめられていた点、あるいは男女同一労働、同一賃金という原則というものを、形式的に順守している点などがやはり理由のうちの主なるものとして指摘されるだろうと思ひます。また三公社につきましても、たとえば専売局と全通の傾向も、やはりこうした国家公務員と民間給与の關係というものの傾向とはほ同様であるということが指摘されるのであります。

時間もございせんがもう少しお許し願ひますか。なければやめますが、私は自來話が長いので有名なのです。(笑)

○委員長(龜田徳治君) 少しくらいいいです。

○参考人(入江清君) そこでこの際、この内閣委員会御審議になられる問題かどうかという事は、私はよくわかりません。ただ問題といたしまして、今次の仲裁裁定にかかりました三公社の、特に国鉄等の問題について触れてみたいと思ひます。今後の対策

として要望したいことを私は二、三点申し上げたいと思ひます。まずアベック闘争とかいろいろな問題が今度出ておりますが、政府の根本的な経済政策、労働政策の樹立というものがこのときほど痛感されることではないと思ひます。たとへばどこに賃金政策の確立したものが立てられていくかという、遺憾ながらございませ

ん。これが今後の国際貿易の上に立ちまして、わが国のコスト高というところ、やはり経済成長の上に考える問題として、根本の賃金政策というものをもう少し力強く出す必要があるのじゃないか。それから今度の紛争のものとになりました問題は、厳格に罰するものを罰しないというよりなことか

ら、非常に法を軽視するといふようなやり方で行くというものが、特に公企体、多数労働者を持つております国鉄を中心として持ち上つておるのであります。この公労法の改正を行う必要がある。公労法の場合は、この法律に違反した場合には解雇するということになつておりますが、解雇とはいへない、もう少し罰則行為といふものをこまかくうたう必要がある。また公企体の労働委員会がこの前の改正で同一の系列に置かれた。ここにまた問題があら

す。と申しますのは、みずから調停を行い、その調停委員会の会長が仲裁委員となつて仲裁案を出すといった場合に、調停委員会のみずからの会長の責任において出したものと違つたものが出るかという出ない。かようなナンセンスな案といふものは変える必要があるといふことを感ずるのであります。

それからこういう紛争の根本問題は、やはり何としましても予算という問題があらわにある。経済闘争になる前にきめられて、これらの補正予算とか追加予算とか、その簡単なものではないのであります。当然に公労法の中の国会の承認の問題と、この紛争をおさめるというための経済問題は非常に矛盾したものが出てくるのであります。こうしたような問題もやはり一つ公労法の中にお取り上げ願ひたいと思つております。同時にかようなたとへば若干のそういう法律の矛盾がございまして、法治国家のやうに特に公務員に準ずる公企体の職員が、争議権のないにもかかわらず争議行為を行うといふようなことの責任は、嚴重にこれはやはり追及する必要がある。またこの公務員と三公社五現業との給与關係、今後は人事院の勧告で精細なものが出されたが、実は人事院も大蔵省でも労働省でも各省の公務員の給与実態はわからないのであります。私は日経連におきまして、いわゆるわが

國の給与の格差という問題につきまして、産業経済研究会を作りましてその中の部会として取り上げて、人事院の方からもお出し願つていろいろ説明を聞いたのであります。これはわからな

いというお話でありまして、かようなことが納税者の国民に対して果して明朗なき方であるか、という問題を一つとくとお考え願ひたい。その間にやはりやみ給与といふやうなものも当然に行われたい問題も出るのじゃないかと思ひます。これにつきましても行政機構の問題もございまして、いろいろな問題もございまして、また公社制度のあり方がたとえばイギリスのコー

ポレーションの形とは全然違ふ。總裁はただ總裁という名目で何ら……経理上与えられた予算の中のその以上にまたがる場合、しかも収支がやはり若干可変性のある企業において、支出の關係が予算でくられてそれ以上に動かないといふやうなあり方がいかにどうか、やはり本格的なコーポレーションという形になつてやることも問題として考えなければならぬ。

さらにここで私は最後にもう一度申し上げておきたいことは、多数国民の税の上でまかなつて、もちろん国会で御監視になつておられるのですが、われわれの選んだ選良によつて見ていただくのですから間違ひないのです。しかし給与実態といふものはやはりすべて民間の消費生活の実情あるいは経済活動に關係がございまして、こうしたものは議會にできるだけつまびらかにされることで、いわゆるこの公企体の争議を通じて、国鉄あるいはその他の現業者または公務員に対する給与の制度に対する民間の不信といふものが払拭されるのではないかと考えます。よけいなことを申し上げまして恐縮です。

○委員長(龜田徳治君) それでは次に朝日新聞論説委員江崎清君にお願ひいたします。

○参考人(江崎清君) 一般職の職員の給与に關する法律案について意見を申し述べたいと思ひます。正しくして上げてしまつてこゝろ法律にしましては、私も第三者としていたしまして特にしろろとの私どもの場合には非常に理解しにくいのであります。それは二つの理由があると思ひますが、一つはただいま入江さんがおつしやい

ましたように、公務員の給与実態といふものがはつきりしてありません。たとえば人事院の勧告にありますが民間との比較につきましても、あれが果して正確かどうかといふことは、これはかなり第三者の間では問題になつております。では一体それが不正確だといふことを証明する資料を、入江さんはおつしやいした資料、それもなかなか役所の方の資料がはつきりしないためにやや不完全なところがある。入江さんに反駁するわけではありませんが、非常に日本の公務員の給与といふものは妙なもので、一つは、これは非常に職務給とか技術的な問題が多過ぎる。私どもこれはしろろとでございましてはつきりしたことを申し上げるまでになつておりません。ただ私も非常に漠然としろろとの考えであります。今度のように公務員の給与制度あるいは給与体系を改訂するといふ場合には、おそらく相当程度の財源がなければ、理想的なあるいはどこからも苦情の出ないような案は困難だろうといふことではあります。たとえば民間で申しましては、海員組合が今度の給与制度の改正に伴ひまして四十何パーセントかの賃上げを要求しておるやうであります。が、やはり給与体系をいじるといふことになりまして、二割とか三割とかかなり大きな財源がないと理想的なものではないのであります。従つて今度の財源では六・二割ですか、そのくらいは、これは給与制度の手直しといふことは、簡単な手直しはできますが、それ以上にとこから苦情の出ないやうな、だれにも満足を与えるやうな、あるいは理想を感づたやうな、そ

れからこういう紛争の根本問題は、やはり何としましても予算という問題があらわにある。経済闘争になる前にきめられて、これらの補正予算とか追加予算とか、その簡単なものではないのであります。当然に公労法の中の国会の承認の問題と、この紛争をおさめるというための経済問題は非常に矛盾したものが出てくるのであります。こうしたような問題もやはり一つ公労法の中にお取り上げ願ひたいと思つております。同時にかようなたとへば若干のそういう法律の矛盾がございまして、法治国家のやうに特に公務員に準ずる公企体の職員が、争議権のないにもかかわらず争議行為を行うといふようなことの責任は、嚴重にこれはやはり追及する必要がある。またこの公務員と三公社五現業との給与關係、今後は人事院の勧告で精細なものが出されたが、実は人事院も大蔵省でも労働省でも各省の公務員の給与実態はわからないのであります。私は日経連におきまして、いわゆるわが

國の給与の格差という問題につきまして、産業経済研究会を作りましてその中の部会として取り上げて、人事院の方からもお出し願つていろいろ説明を聞いたのであります。これはわからな

いというお話でありまして、かようなことが納税者の国民に対して果して明朗なき方であるか、という問題を一つとくとお考え願ひたい。その間にやはりやみ給与といふやうなものも当然に行われたい問題も出るのじゃないかと思ひます。これにつきましても行政機構の問題もございまして、いろいろな問題もございまして、また公社制度のあり方がたとえばイギリスのコー

ポレーションの形とは全然違ふ。總裁はただ總裁という名目で何ら……経理上与えられた予算の中のその以上にまたがる場合、しかも収支がやはり若干可変性のある企業において、支出の關係が予算でくられてそれ以上に動かないといふやうなあり方がいかにどうか、やはり本格的なコーポレーションという形になつてやることも問題として考えなければならぬ。

さらにここで私は最後にもう一度申し上げておきたいことは、多数国民の税の上でまかなつて、もちろん国会で御監視になつておられるのですが、われわれの選んだ選良によつて見ていただくのですから間違ひないのです。しかし給与実態といふものはやはりすべて民間の消費生活の実情あるいは経済活動に關係がございまして、こうしたものは議會にできるだけつまびらかにされることで、いわゆるこの公企体の争議を通じて、国鉄あるいはその他の現業者または公務員に対する給与の制度に対する民間の不信といふものが払拭されるのではないかと考えます。よけいなことを申し上げまして恐縮です。

ういふふうな制度の改正というものは、
実際問題としてむずかしいのじやない
か、そう思うわけであります。

それじゃ将来をういふふうな改正が
できる見通しがあるかと申しますと
と、これも私は非常に疑問があるよう
に思ひます。今後二割ないし三割、そ
ういふふうな大きなベースアップをす
るだけの余裕が日本の経済にあるかど
うか。これは今経済五年計画で論ぜ
られております経済の生長率、そう
いうものを考えてみても、あるいは
はそういふふうな経済の生長率とそれ
から賃金、その中の三分の一を占めま
す公務員給与、そういう問題を考え
てみても、そう大きな給与の改善と
いうものはでき得る状態でない、これ
ははっきりした事実であります。そう
いたしますと、公務員の給与制度とい
うものは非常に今後むずかしい問題が
出てくるのじやないか。つまり今の公
務員の給与制度は相当こんがらがっ
ておるのであります。これを合理的に
直したいという意欲はだれも持つてお
ると思うのであります。しかし直す
だけの財源というものが、これは行政
整理でもしますれば別であります。果
して今後あるのかどうか、それだけ
の財源が見つかるかどうか。こういう
問題とからみまして非常にむずかしい
問題だということも、おそらく公務員
の給与が一つの袋小路に入っているこ
とは間違いないと思ひます。従つてそ
ういふ意味でこの職員の給与に關する
法律案につきましても、私はどうも
はつきりした意見を申し上げるだけの
資格を持っていないのであります。た
だ第三者といたしまして、あるいは
国民の一人といたしまして若干の希望

を申し上げれば次の点であります。

これはお尋ねの主題からは若干はず
れるかもしれませんが、第一に私は思
うのであります。やはりこの機会に
公務員の給与というものはどうあるべ
きか、そういうこと、あるいは公務員
の給与制度はどうあるのじやないか。さ
らにそういうものを含めまして、一般
の賃金制度そのものを含めまして、こ
ろの公務員の給与に關する審議會を
作つて、ここでいろいろな公務員の給
与の問題を審議する必要があると思
ひます。先ほど申しました人事院の勸
告に対する数字の根拠の問題もその一
つであります。それから公務員の給与
の実態が明らかでないという点もその
一つであります。それからまたたとえ
ば今の公務員は戦後の採用者が全体の
八割になつておりますが、そのための
公務員給与の頭打ちという問題が起つ
ております。しかしこれをこのままに
放任しておきますと、五年ないし六年
後には相当えらいことになつてくる。
定期昇給が毎年何割ずつあるとあり
ますが、おそらくこういふ状態であ
りまして、定期昇給やつて参りますと、
これは五年後には相当大きな昇給財源
を見込まなければ、給与法の運営がで
きないような状態になるかもしれな
い。そういう問題もございします。そ
ういふ点で相当いろいろむずかしい問題
があります。

もう一つ問題でありますのは、公務
員給与といふものはやはり民間の
給与に相当影響して参ります。公務員
の給与は民間の給与で逆算してき
めるのであります。しかし現在公
務員給与が地方公務員あるいは三公社
五現業まで入れますと、大体これは私

の大ざつばな推算であります。おそ
らく八千億から九千億に近いと思ひ
ます。全体の勤勞所得の三分の一程度
を公務員給与が占めておる。これは公
務員の数が多いから当然であります。
が、しかしそれにしてもそれだけ大き
な給与でありますから、国民経済に
及ぼす影響というものは相当大きい。
民間の賃金に逆にはね返る影響も相
当大きい。従つてそういう点も含めま
して、その給与制度といふものを根本
的にこの辺で考えていつて、給与上の
原則を作つていく、そういうふうな審
議會といふものをここで作る必要があ
るのじやないか、そう思うわけであ
ります。もちろん現在でも人事院があ
り、さらに公務員制度調査會があり
るいろいろございします。ありますけ
れども、しかしあそこで行われておる審
議といふものは、これは一般国民の目
から離れた所、つまり一般国民からは
きくだけ秘密にしたところの審議であ
ります。また官公庁におります職員
の人たちの意見といふものはほとんど
聞いていないところの審議であります。
そういうものが案としてできて、そし
て国会に付議されておしきめられる
のであります。これはどうもその過
程において不十分である。やはりもう
少し第三者を入れた公明な形の審議會
が必要である。そう思うわけであり
ます。

それからいま一つ私が考えておるま
すのは、公務員の給与上の原則の中
で、これは私どもの仲間は大體一致
しておりますが、教職員の俸給をも
う少しよくするということでありま
す。これは今後の日本の政治並びに経
済から考えます場合に問題になるの

は、やはり技術の問題とそれから教育
の問題であります。特に初等、中等教
育の問題であります。やはり初等、中
等教育に相当優秀な人材を吸収す
る、これがどうも今後の日本の建設上
技術の問題と並べて非常に大きな問題
ではなからうかと思ひわけでありま
す。ところが今日の中等、初等教職員の俸給
の場合を考えてみますと、これは昔
からの流れがあるのであります。要
するに俸給もあまりよくない。従つて
そこにいく小学校の先生の質もその俸
給に應じたものしかいかなない。これはや
はりそういうふうな關係があること
とはやむを得ない面があるのである。
そしてその俸給を補うためにPTAその
他からいろいろな金が出てきておる、そ
ういふ現象があるわけでありま
す。やはりそれでは困るのであります。今
後日本が技術と教育との二つを重視
しなければならぬという点を考えま
すならば、小中学校の教職員の俸給と
いうものをもう少しよくしていく、も
ちろん現在におきましても一般行政職
よりは一号程度よいというふうには
してあるやうであります。が、実際は
果してどうなつていくかわかりませ
んが、しかしそういうことでなくて、こ
の俸給表を見てもわかりますやうに、
小学校の場合には最高四万幾らとか、
にかくずっと学校の段階によつて違
うわけでありま
す。やはりこういふのは
どうもおかしいのであります。小学校
であらうと中学校であらうと相当年月
たてば、相当の能力があれば、相当の
俸給にまで達していくやうな給与体系
が必要であると思ひます。それからま
た一般の行政職に比べてもつといひ待

遇を与えてよろしい、そういうふうな
感じを私は持つてゐるのであります。
それから地域給の問題であります
が、私はこれはやはり将来は廃止され
るべきものだと思います。もちろん廃
止するまでにはこれはいろいろ暫定的
に、一挙に参らぬこともございしま
す。特に先ほどの財源の問題でござ
いまして、そう簡単に廃止の財源はで
きません。廃止をいたしますれば、現在
の地域給のついでにない所にはやはり
相当のものをプラスするわけであり
ますから、非常に財源上むずかしい問題
があるかと思ひます。従つて一挙には
いかないかもしれません。また先ほ
ど入江さんが申されましたやうな経済
上の問題もあります。あります。が、し
かし給料といふものは地域によつて違
うのはどうもおかしいやうな感じが
いたすのであります。と申しますのは、
なるほど東京と地方とで生活費に差が
あることは事実であります。あります
けれども、それは地方におればそれだ
けやはり生活上の不便が大きいわけ
です。たとえば子供を教育する場合に
おきましても、大都會に住む人に比べ
まして非常に不便であります。それから
また農村は生活費が安いと申しま
すが、しかし都會においてガスを
使うのと農村においてまきを燃やすとい
うのは、これは生活上の便、不便の差と
いはうことは大きいのであります。その
他の文化的な面においてもしかりとい
ひます。ならば、やはり今の地域給と
いふものはいよいよゆる生活実態に準
拠したところの給与でありま
す。けれども、しかしその低い生活に
伴うところの不便といふものを考
えてい。そういう矛盾を持つておると思

う。もし今の地域給の方針でいきますならば、大都會の人は文化的な生活を営め、地方の人は生活費は安いだけども、しかし低い生活をしろ、そういうことであります。

○委員長(亀田清治君) それでは以上三名の方に対して御質疑がありましたら、一括してこの際お願いいたします。

○松岡平市君 私は一点入江さんにお尋ねをしたい。今江幡さんの意見とまつころから対立したわけですが、あなたが公務員の地域給の廃止は疑問である、こういう意見を述べられた。現在の地域給を存置すべき方が正しいの

だ、こういう御意見のように伺いました。だが、その論議につきましてもう少し私詳しくお話を伺いたいと思ひますが、どういふお考えでそういうふうな意見を述べられたのですか。

○参考人(入江勇君) この地域給については官庁関係では二つの意見がずつと分れてきておる。また民間の企業の実態からいいたしても、この事実を無視しては、給与が労働の質に對して、また給与の持つ生活維持というものの、本質的なものを離すわけにはいかない。たとえば労働省のかつての意見が、やはり総理府のCPS、いわゆる世帯調査というものの、生計費の都市と地方の差というものの、先ほど申し上げました実態というものを、やはり国家公務員が無視して給与をきめてはならないという意見のようにこれまで来ておった。人事院はしかし地方の文化的な低さをそのまま置いておくというふうな考え方は、ひどいこの国民生活の中で考えてはならない。このアイデアと現実の相違がやはり政府においてもあるわけであり。民間企業におきましては、さういふ、かつて末弘さんが中労委において私鉄の調停を行なつた場合にも、やはり地域給の私鉄に対する調停を行なつた場合一〇〇対七〇という線を出した。またそのなごりが今日ずつと来ておりますが、たとえば私鉄が百五十九社、その中で大手は京浜あるいは名古屋、京阪神の十七社というものの、地域差はあつたとしても、これは労働組合の組織のなごりにみえ一〇〇から九〇というふうな、あるいは一〇〇から八七というふうな同一私鉄内における格差があり、これは団体交渉の、数次にわたつ

てストライキもまじえましてです。ところが末弘さんの地域差に対する実態は、その他の地方の私鉄にそのまゝ残つております。より一そり拡大されております。電気産業は御承知のように中労委の調停にかかりまして一〇〇対一三〇という地域差が、これは三年前と思ひましたが、中労委の調停で一〇〇対一二五になり、たまたま公務員も一〇〇対一二五が一〇〇対一二〇と、ともに五下つております。日通の場合におきましては、このCPIいわゆる物資価格の差とそれから生計費の差といふものをフィッシャー式において算出したしまして、結論はウェイトはCPSといふものを三分の一、CPIといふものを、物資価格の差を三分の二というふうな比較になると思ひますが、一〇〇対一三八というふうな格差でずつときております。しかしながら組合内においてもこの格差を縮めるといふことについては、都市地方の組合機関の間に一致を見ないのであります。都市はもつと広げる、地方はもつと縮める、こゝういふ実情を私は申し上げておる。さういふことはわが国の企業別に見た場合の、先ほど申し上げました格差といふものは、同時に大企業はさういふ大都市周辺にある場合に賃金の格差を持つておる、低い企業はやはり地方に散在している。この差といふものは同時にやはり企業及び都市地方の格差といふものが同時にあるのじやないか、こゝういふ民間の実態、民間はともかくも収支をまかなつて赤字経営ではつづれてしまふのですから、やはり入るをはかつて出するを制する、官庁の場合は入るをはかつて出するを制する

のではない、ですから逆であります。が、要するにこの予算経営でも、予算の経営の形が違ふのであります。民間経営の場合は利潤といふものがなければすべての労働条件をまかなつていく原資は出てこない、官庁の場合はさうではない、従つて官庁のさういふ陥りやすいところを一つこころした国会において、よく地域給廃止については是非かといふことを、あるいは江幡さんが言われたように私はアイデアを持つております、アイデアを持つておりますが、アイデアと現実といふものはやはり相互関連して考えていかなければならない、やはり現実の方が重いのであります。さういふ点を申し上げたのであります。

○松岡平市君 あなたの説明を聞いておりますと、生計費指数というふうなもの、給与をきめる上の重大要素であるといふようなことは私も納得いたします。しかしながら現在地方と都会地といふものの間に、給与の差が民間の事業体に非常に大きくあるといふことは、これは生計費指数というふうなものからではなくて、企業体の強弱、企業体のあがる利潤の多少といふようなことから、やむを得ずして弱い企業体が多い給料を払つておる、大企業体が多い給料を払つておる、あなたの方経営者という立場からみればそれはやむを得ない、こゝういふことでしょ。しかしながらそれは非常に私は理想に反するものであつて、現実がさうであるけれども、一日もすみやかに大企業体と同じように小企業体も払えるようになつていかなければならぬものだと思ひます。現実がさうでない。ところがまあ公務員についてい

えは国家公務員と地方公務員、先ほど安藤先生は三つのグループに分けられたが、それより前に大きく地方公務員と国家公務員の二つに分けられると思ふのですが、同じ学歴を持ち同じ仕事をしておつて、地方公務員の間にどこか果であるから少くともいいという理由私は私はないと思ふ。国家公務員と地方公務員の間にさういふ区別はない方がいいのだ、今日無級地と四級との間には二割の差がある、給与について。さういふものが大都會と四級地といふふうなものは生計費が非常に著しく高い、その補助という意味で地域給はきめられたものだ。これは明らかでございまして、今日生計費といふふうなものにさういふ差があるかといふと、われわれのいろいろ調査したところではそれほどの差はない、こゝういふふうな考えです。で、私たちがはむしろ地域給といふようなものは原則としてはない方が、今日の現実においては正しいのだ。ただすべてのいろいろな民間事業といふものの都會と地方との給与の実態から見ると、国家公務員も民間給与にならんと、その現実には従つていかなければならぬといふ議論のように思ふ。私たちは逆にさういふものをなくする公務員の給与にならうといふやうなことを持つていくべきもので、逆な気持を私たちは持つていくわけであり。その辺についてあなたがいや、これは現実がさうであるから、生計費といふふうなものに著しい差がなくとも、やはり公務員も地域別に給与の差をつけなければならぬといふ議論を、あくまでも民間の一般事業の給与から推してどうしてもさうでなけ

を申し上げているのじゃない。

もう一つは地方公務員の中の同じ学歴者ということで、中央のたとえば東京在住の中央公務員よりも、地域差でいくと二割低いのだというお話がござ

いました。が、地方公務員は御承知の通り各府県の場合、財源の状況が非常にまちまちでございます。たとえば本省からかりに労働当局が地方の労働課長になった場合に、一躍して給与が上っている現実、本省に歸るとこれが非常に下る現実、こういう現象が労働省においてあるわけであります。これはお調べになればわかります。各府県まちまちであります。地域差は地方公務員にそのまま必ずしも適用されているというところはございません。実情はつきりしております。

○委員長（亀田得治君） 速記をとめて。

○委員長(龜田得治君) 速記を起して。質疑はこの程度にいたします。三名の方には大へん御苦勞さんでした。それでは次に東京都人事委員会委員長大野末克彦君にお願いたします。

○参考人(大野木克彦君) 公述の機会をお与え下さいましたことをお礼申し上げます。また私の職分上、地方公務員のことに触れますので、その点お許しを願いたいと存じます。

全佐といたしまして、この法案の内容につきましては、御承知のように、これは人事院の勧告、さかのぼりましては公務員制度調査会の答申に沿っているものでございまして、人事院の勧告にございますような頭打ち、ワク外、その他の幾多の現在の給与制度が持つております、もしくは現在の給与

となりませんように、具体的に申し上げますと、係長とか課長とかいうことになりませんと、ある職級にはなれないというようになりますと、どうしてもそのために課や係が設けられるとい

ることになりましたので、こういう点につきまして人事院規則を作られる場合に、十分の御配慮が必要じゃないかと存ずる次第でございます。

またこれはこの給与に関する法律の問題よりも、むしろ定員法の問題かと思いますが、級別定数に関しましては従来通り、この法律にも八条にございませうに、人事院においてこれをきめられるようなことになるのでございしますが、結局、級別定数の積み重なったものが総定員になるわけでございまして、この人事院の級別定数は要するに人事管理の面から見られるものであり、一方主計局は予算上の立場からこれを見て

いくだろうと思います。また一方行政管理片は行政組織の面から定員を見ていくわけでありますけれども、それもやはり全体として行政機関の権限と任務とに照らし合せて、どういう人員がどのくらい要るかということが、やはり行

政管理の問題として考えられなければならぬのでありますので、この三つの間の調整をどうするか。この問題は結局むしろ定員法の問題かとも存じまするけれども、これも前からある問題

でございますが、今度いよいよはつきりして参りましたので、問題のあることを申し上げておきたいと存じます。

次に、国家公務員の給与と地方公務員の給与との関係について申し上げたいと存じますが、御承知の通り地方公務員法におきましては、地方公務員の給与は、生計費並びに国及び他の地方

[illegible]

10. *Journal of the American Medical Association*, 1997; 278: 1039-1044.

[illegible]

$\text{Var}(g_1 + \dots + g_n) = \text{Var}(g_1) + \dots + \text{Var}(g_n)$

100

差異があるのでございますが、先ほど申し上げました地方公務員法の精神から申しましても、また地方財政に対する国のいろいろなお世話、また人事交流それから国の事務が相当地方に委任されておりますような点から考えましても、なるべく国の方と一体性を保ち、従つてまた各地方相互の間においても権衡がとれますように、なるべくそちらの方へ向つて改正されていくことが必要だと考えております。ただ先ほどから申し上げますように、地方におきましては何分従来からのいろいろな沿革もございますし、今日の地方の状況でもございまして、また地方の特殊事情もありますので、それらの地方の実情というものをよく考慮いたしまして、そしてその実情に合うように、またある意味におきましては地方の給与に關する自主性が維持せられるということも必要だと存じますが、いずれにせよこの国の公務員の給与の改訂の内容に準じて、よく地方の職務並びに給与の実態を分析し、そして国の給与の実態もまた分析いたしまして、それらを互いに照合いたしまして、そしてその国との一体性が保たれるようにならうに改善することが必要だうと存じます。その際に、同じ仕事でありましては国の場合と地方の場合では価値判断が相当違ふような場合もありますので、たとえば先ほど申し上げました労働などに対する考え方も、国の場合におきましては、まあ主として補助的な労働が多いのでございまして、地方のことには大都市等におきましては、労働そのものが非常に大きな行政の一環をなしている場合がございます。また地方には公営企業を持つておるところが少くございせん。それらの労働関係等につきましても、地方独特の考え方を相当見なければならぬと存じます。そういういろいろな特殊な事情もございまして、方向といたしましては、今回の国の給与の改善に準じまして地方も改善されることが必要であり、その際には合理的な地方の自主性というものが、十分考慮される必要があるだうと存じます。

大體以上で私の公述を終わります。
○委員長(亀田清治君) 次に、日本官公庁労働組合協議会事務局局長豊田繁一郎君にお願いします。

○参考人(豊田繁一郎君) 給与の問題について私どもの考え方、見方を少し申してみたいと思ひます。

御承知のように今回のこの給与法の改正につきましては、人事院の昨年の七月の勧告がこの政府案の基礎になっておるわけでありまして、さらにこの人事院の勧告に出されましたあの給与の俸給表の体系というものは、これは昭和三十年の十一月に答申をされました公務員制度調査会の答申に基いておる体系のうちに感じておるわけでありまして、そういうような経過をたどつて昭和二十九年以来今日、ようやく一般職の公務員の給与に關する法律の改正が提案をされたわけでありまして、けれども、この俸給表の体系の問題と金額の点につきましては、官公庁職員は非常に大きな不満を持つておるわけでありまして、この法律案に全面的に賛成をすることはできない、こういうのが私どもの態度でございます。特に昭和二十三年まで、これも御承知のようにに

国家公務員にも、民間の労働者と同じように労働基本権の適用があつたわけでありまして、それが公務員は国民全体の奉仕者である、こういう考えから昭和二十三年にこの労働基本権が奪われまして、そして今日では公務員というものは政治的には争議権も、団体交渉権も持たない、こういうような立場に置かれております。さらにその労働基本権を取られる際には、少くとも公務員の処遇というものは、民間の産業に従事をしておる労働者の諸君と、給与についてはこれは大體同等程度を支給するのが妥当である、こういうような不文律と申しますか、こういうような精神的な事項も當時はあつたように私どもは聞いておるわけでありまして、その後今日まで約十回程度に及びまして、人事院は政府と国会に対して給与の改訂やあるいは体系の変更等についての勧告をいたしておられますが、しかしながらその勧告が今日まで満足に政府からこれが実施をされる、こういうことはきわめて少なかったものであります。しかも昨年の、この人事院のお考えになりました俸給表の体系に基いては、公務員の代表には全然これは御相談もななく、職員団体の代表が人事院の責任者の方々にお会いをして、いろいろとこの点も一つ勧告に織り込んでもらいたい、こういうことはしばしば申し上げたのであります。事この給与の体系については、きわめて人事院の独自の判断で勧告をされた、こういう格好になつておるわけでありまして、私どもの立場から見ますと、少くとも公務員の労働権の代表としての人事院であるし、ある点においてはこれは団体交渉のかわりに人事院は勧告をすべきものである。こういうふうに考えておりますから、こういう点から申し上げますと、少くとも何百万かの官公庁に従事をする職員に影響を与えるような給与体系の変更等については、一言あるいは二言程度は職員団体にも相談があつてもしかるべきじゃないか、こういう考えを強く持つておるわけでありまして、この点は非常に不満を持つておるところであります。

さらにまた私どもは国家公務員法という法律によりまして、いろいろな職務や、あるいは給与やその他の問題が規制をされておるわけでありまして、この国家公務員法の第一の条の目的を見ますに、すなわちこの公務員法というものはあらゆる各職の基準というものを定めて、そして職員が十分能力を発揮できるように、そのためにいろいろな基準を定めるのがこの法律の目的である、こういうことが言われております。さらにまたこの給与につきましても、その根本基準を国家公務員法の六十二条に書いておるわけでありまして、そして職員は給与というものは職務と責任によつてこれは支給をすべきものである、こういうふうになつております。さらにまたこれを具体化をいたしました一般職の職員の給与に關する法律を見ますと、その四條に職員の俸給というものは職務の複雑あるいは困難、責任並びに勤務の強度、勤務時間、それから勤務環境、あらゆるものを考慮をしてこの給与をきめなければならぬ。こういうふうになつておるわけでありまして、こういう点が今日までなかなかこの法律通りに実施されておらない、こういうことも言えるの

ではないか、かように思つておるわけでありまして。特に日本の職階法という法律を見ますと、こういうふうに給与法の中ではあらゆるものを考慮をすべきであるということが言われておりますが、今までのこの実績を見ますと、特に責任だけは非常にこれは職務給の中に置いてウェイトを占めておる。従つて今回の改正案の中にも出ておりますように、等級別の区分を厳格にし、一般の係員よりも上級の係員の方が責任が重たいんだ、さらに係長の方がまだ重い、さらに課長の方がまだ重い、こういうふうにはつきり責任によりまして等級を区別をしておる、こういうことになつておるわけでありまして、さらにまた今までの特に昔の給与のペー

スのときに職務の級の分析をいたしまして、そしてそれをどういう一体職務にあてはめるかというふうな場合に、あらゆるものを考慮しなくて、ただ単に学歴と勤続年数のみでこの職階法に基く基準にあてはめてきておる。こういうのが、これが昨年の人事院で勧告の際に書いておりましたような数個の級に同一官職がまたあるとか、あるいは同じ級の級の中にも上下の官職ができたとか、こういうふうな職階法の矛盾というものがすでにこの職階法の中から生じてきたものではなからうか、かように思つておるわけでありまして。

そこで特に今度の給与体系の中でどういう点が私どもとしては一番気に食わないか、こういうことを申し上げますと、これは日本の有力新聞の論説委員の方々の座談会にもそういうお話が出ておるわけでありまして、今度のこの政府案の給与体系を見ると、これは昔高文を通つてそして現在役所に勤め

ておる人々が作つたものであらう、だからつまり中級とかあるいは下級職員といつて多くの人数を占める官公庁職員の中から、当然これは反響が出るのは当然だ、こういうようなことを言つておる記事は私は見たことがありませんが、つまり非常に等級別の区分というものが今の給与体系以上に刻まれておる、つまり一級から八級までというものは一つの身分的な区別が非常にこれは究明に区別をされておる点であります。従つて考えようによりましては、これは身分的な官吏制の復活、こういうふうになるのではないか。昔の官吏制度に対するノスタルジアが今度の改正の中に出ておるのではなからうかと、こういうふうに感じます。

次に下級者の昇給カーブが非常に悪いということでもあります。上の等級にいくほど昇給金額や昇給期間等もいいのでありますが、今回の政府案を見ますと、どうも中級から初級というような係員の人々は昇給率も非常に悪い、つまり昇給条件が非常に悪い、こういうことが非常に多くの不満の要素であります。一例を申し上げますと、金額にいたしまして一万六千三百円という本俸までいくのに政府案によりまして十八年、約十九年かかるわけでありまして、順調にいって、しかもこれが七等級の最高であります二万二千六百円というふうな額にいくには、これはほとんど順調にいきましたも二十五年というふうな期間がかかる。さらにこれが役づきにならなければこれ以上にはなかなか上らないし、かりに上るとしても非常にはこれは長年月を要する、こういうのが私どもが指摘をしておる点であります。

さらにもう一つは、こういうふうによりポストに応じて給与がきめられ、しかもそのポストが上にいかなければ上の等級に進めない、こういうようなことになりまして、勢いこれは勤務評定制度というものが強化されてくる可能性が非常に強いというふうに感じておるものであります。勤務評定制度そのものにも、今日の段階ではいろいろとやり方その他の問題で疑義を持つておる節が相当多いのであります。今後はますますこういうような俸給体系になつて参りますと、やはり職員同士で大きいこれは競争心をあふりまして、そして上のポストにつくために上役にいろいろとこびへつらひをするとか、あるいはまたいろいろなみづぎものをするとか、こういうふうな好ましくないような結果がやはり人間の気持の中から出てくるようなおそれもあるわけでございます。従つて勤務評定制度というものが非常に強く、しかもこれがまた昔のような封建的な格好で実施をされる、こういうふうな可能性も出てくるわけでありまして。

こまかい問題等につきましては、いずれまた後ほど申し上げたいと思ひますが、さらに次に公務員の給与の額の問題でございます。これはしばしば公務員の給与というものは国家全体の財政の中でとかくの議論がされるところであります。国民の方々も非常に大きな関心を持つておるところであります。うが、私どもとしては次のような点から公務員の給与は決してこれは不当に高いものではない、こういう反論を試みたいのであります。今日公務員の中で、現在の給与であります、これを年令別に見ますと、最も年令別が高い

のは四十五才から四十九才の人々であります。この人々の平均は、東京の場合であります二万四千八百六十円といふ、この平均給与になるわけでありまして、その次に五十才から五十四才までの人でありまして、これは多少下りまして二万四千六百五十三円、こういう平均になります。次に四十才から四十四才の人々が二万三千三百九十三円、こういうふうに、四十五才から四十九才の人が一番平均給与が高い。こういう数字が出ておるわけでありまして、これ以下、これ以上の年令においては、これよりだんだんと下つてくるということはお申すまでもないわけでありまして。こういうふうになつておりますが、一方内閣統計局の家計調査によりますと、東京都における一般の家計支出は、二万九千二百円という数字になつております。これは今年の一月現在だつたと思ひますが、さらに今日の公務員給与の平均は一万七千円程度のペースであります、こういうふうな家計調査あるいはまた公務員の年令、階層別の平均給与を見ましても、この東京都の家計調査の一般平均よりもはるかに及ばない。こういう事実がはつきりいたしております。次に昭和二十四年に実施をされました六千三百七円ペースというのがございます。これは公務員の給与については一応戦後において標準的な体系である。こういうふうに言われておりますが、この六、三ペースと現在のペースとを比較をしてみますと、大学を卒業いたしました入りましての方の初任給であります、これは六、三ペースにおいては五千四百九十円、こういうことになりまして、現在の給与においては一万四百四

十円。従つて、その倍率は一・九倍といふことになります。昭和二十四年の六、三ペースに比べて、今日の今の給与から見れば今の方が一・九倍になつておる、こういう事実があります。次に係長クラスの人であります、これは六、三ペースの場合が七千七百三円、現行ペースが一万五千七百二十円、二倍という数字になるわけでありまして。さらにこれは一俸物価はどうなつておるかといふことであります。これは昭和二十四年から昨年の十一月までを見ますと、その間の上昇率は一・三倍になつておるわけでございます。だから物価の上昇から見ると、公務員給与はいいではないか。こういうことが出てくるわけでありまして、民間給与の水準は毎月労働統計によりまして二・四倍に上昇をいたしておるし、さらに一般生計費の指数というものは二・一倍になつております、さらに消費水準、消費をする水準の指数は二十四年に比べて一・三倍に達しておる。こういう全体的な統計を見ますと公務員の生活の水準というものはまだ低い。こういうことがはつきり言えるというふうに私どもは考えます。

簡単に申し上げます。次に一般の給与水準といふものは、よく目録連やあるいはその他の方々から言われるところでありまして、戦前の一・二倍になつておるといふことが言われております。しかしながら昭和十年当時の物価と、それから公務員の給与と、今日のものを比較をいたしてみますと、大臣クラスにして十年に比べて約五六%、それから大学卒の初任給にして五五%

といふように出るわけでありまして、戦前に比べて公務員の場合は約二分の一である、こういうことが言われておるわけでありまして。さらにまた公務員の給与ペースといふものは、先ほど申し上げたように比較的高く見えるのでありますけれども、これは単に公務員の給与ペースと民間給与ペースを比較をしただけでは、まだまだ資料として不十分であらうと思ひます。なぜならば、民間と公務員の場合とでは構成の比率と異動の率が違うわけでありまして、公務員の構成の特色といふものは、まず男女別に見ますと圧倒的に男が多いわけでありまして。さらに学歴別に見ますと、民間に比べて比較的高学力者が多い。こういうことが言えます。さらに労働職員ペースという労働別に見ますと、職員が圧倒的に多いわけでありまして。こういうふうな構成の点が違ふという点が一点であります。

次に異動の点であります。これも民間の年々労働人口の増加に伴ひまして、雇用量が增大いたしております。が、公務員の場合は昭和二十五年の定員法がしかれて以来ほとんど変わりがないのであります。特に転入転出のパーセンテージをあげれば民間の方は一年間に二〇%の転入転出がある、一般公務員の方はそれらは五%以下である。つまり人が動かない、こういうことから比較的均等なペースが高くなるようでありまして、全体的にはこういうふうなもので、全体的に大事であります。そういう結果公務員ペースと民間ペースを比較をすべきであると、こういうふうに考えておるところであります。

最後に私どもは決してこれは公務員だけに特権を与え、かつ最も高いペー

主として給与体系、それから俸給表、この二点について申し上げたいと思

賃金政策全体に共通したものであると、いう点を最初に指摘しておきます。最

非常に問題とされている。今日その公務員の賃金が非常に問題とされている

言わなければならぬと思います。もう少しこれを詳しく考察してみます

ん。少くとも人事院で言っておりますように、民間の五十人程度以上の事業

本論にはいりません。前にその前置きとして申し上げておきたいのですけれど

賃金問題の中で、当面の賃金政策の基本課題を提起しております。その

中、この二千九百二十円ベースの淵源は、この二千九百二十円ベースの

と、次のようなことが言えるのではないかと、さういふふうに思います。つまり

程度のものであります。そのためにはやはり今回の政府の方では六・二

も、賃金体系といふことの検討の場合には、やはり賃金水準が高いか低いか

きょう問題ではなくて、特にその中で最後の第五項で言っている賃金制度に

の、それは司令部があらわした当時でございましたものだから、というふう

に答弁しておられますけれども、この点、私は若干意見が違ふものでありま

二〇の給与の引き上げをやらうという意図のようでありまして、私どもとし

は、今日これは私の公述の中心テーマであります。賃金水準について

期昇給制を確立し、かつ労働力の最適配分に適合的な賃金格差政策を考案す

からこそ、二千九百二十円ベースで採用されようとした職階制が、いろいろ

受ける形であるが、受け難いというものである。古い日本の身分制を、い

をしたいと思います。かように考えております。なお給与体系につきましては先ほども

も、外国との比較をしてみますと、たとえばフランスにおいて一九四六年十月

は、職能給化への漸進的な方向ですね。つまり次第に進む。それから二番

目、この二千九百二十円ベースで御承知の通り、その十五級の職務

の身分的格差、ほかのいろいろ格差はございまして、身分的格差といふこと

し、かように考えております。なお給与体系につきましては先ほども朝日新聞の江幡さん

も、最低生活費で定めることとしており、その三十三条第三項で、最低生活

の三点に要約されると思うわけでありまして、このように全体の賃金政策の展

望の中で、今回の一般職公務員の賃金についてどういふ問題が提起されてお

るのか、またそれについて私どもはどういうふうに考えているかをお話いたした

さういふように考えております。以上をもつて公述を終わります。○委員長(亀田得治君) 引き続き法政

は、その点、省かせていただきます。本日はその点、省かせていただきます。本

いいます。以上前置きして、本論に入ります。賃金体系、給与体系とそれから俸給

表についてこれから具体的に申し述べたいと思うのですけれども、今日公務

員が職階制賃金の方向へ一歩歩み出したわけでありまして、今日これが

○参考人(田沼肇君) 法政大学の田沼でございます。わが国の賃金問題を研

究しておるところの立場から、いくつかの意見を申し述べたいと思つたのであ

ると思います。時間が限られておりますから

が、今日私たちの当面しておるこの公

お願いたします。

以上前置きして、本論に入ります。

賃金体系、給与体系とそれから俸給表についてこれから具体的に申し述べ

たいと思うのですけれども、今日公務員が職階制賃金の方向へ一歩歩み出した

わけでありまして、今日これが

務員の賃金問題であるというように考
えております。従いまして、この法律
の立案者の側で言っておられるこの法
律は、まだ職階制そのものではない、
従つてこれはいわば職階給であるとい
う主張が問題になるわけでありませ
れども、言うまでもなく職務分析が行
われないままに職務明細書が作られ
ない、また職階制が作られない、そ
ういった職階制がないことは言うま
でもありませんけれども、同時に、こ
れがまた職階給である、従つてそれは
職階給と違ふのだという主張にも私
は疑問を感じます。言うならば、日
本型の職階給、日本型の職階制賃金
と近づくための一段階であることは
間違いのないではないか。つまり先
ほど日経連の今回出された文獻に言
われている言葉を使えば、漸進する、
次第に進む、そのワン・ステップで
あるというふうに考へて間違いない
というふうに私は思つております。し
かも日本型といわれる特性は、旧来
の身分制と非常に似ており、そこに
問題があるのだと私は考へるもので
あります。

以上が賃金体系というものについて
私の考へておられるところを申し上げ
ました。で、本来ならば、このことは
公務員制度そのものと、公務員の賃
金制度そのものと、どういふ関連を
しているかといふところまで考へる
べきでないか、と、全貌は明らかで
ありませぬけれども、私に与えられて
いる課題を逸脱しますから、その点
は省かせていただきます。

次に、俸給表についての若干の問題
点がありますが、俸給表については、
大ざっぱに言つて四つのが問題に
なると思ひます。第一点が俸給表の種

類、それから第二点が俸給表における
等級と号俸の組み合わせについて。第
三点が昇給制度について。第四点が初
任給について。この点は人事院の給与
局長が書かれたりあるいは国会で発言
されたりしてあるものを拝見いたしま
しても、私があげた四つとは完全に一
致しておりませぬけれども、俸給表とい
うものの性格は、以上のように指摘し
ておられると私は考へます。俸給表の
種類につきましては、特に申し上げる
ほどのこともないと思ひます。ありま
す、私としてぜひ指摘しておきたいと
思ふことは、公務員制度調査会の答申
の中にある問題であります。衆議院の
修正議決によつて、今日私の手元に配
られております法律案については、こ
の点変更しておりますけれども、公務
員制度調査会の答申の中では、やはり
一番大事な点は、行政職俸給表と技能
労働職俸給表とを区別する考へ方のい
わば出発が見出される点であります。こ
れは歴史的に見ても、敗戦前の日本に
おいて、官吏と私法上の雇用契約関係
にある者との差別、つまり一番露骨な
身分制というものが二千九百二十円
ベースで廃止されたにもかかわらず、
いささかそれに逆行する見解なので
ないかといふように考へられるので、
今回の衆議院の修正議決がその点を改
められておられるのは、私として大に
賛成したいと思ひます。

それから俸給表についての二番目と
して、等級と号俸の組合せであります
けれども、これは次のような点を申し
上げたいと思ひます。二点ございま
す。

第一点は、十五級の区分を七等級に
するといふことを通じまして、實際上

起り得ることは何か、といふことを考
えてみますと、いろいろ世上言われて
おりますけれども、今日特に私がここ
で申し上げたいことは、学歴と経験年
数あるいは勤続年数に依存するといふ
現在の格付け、あるいはこれからは等
級付けの方向がくずれていくのではな
いか、くずれていくといふことは、客
観的な動きでもありますけれども、同
時に、今回の改正によつて促進される
のではないかと考へます。つまり、今
回の改正が職階制ではないのだという
お言葉にもかかわらず、事実上その職
務評価を基準とする職階制本来の姿に
一歩々々近づいていくのではないかと
考へます。そのことが、この十五級から七等級へ
の変更といふことの中にかがえるの
ではないか、そう考へます。

それから第二点は、等級が異なれ
ば、金額は同じでも昇給期間について
差があるという問題、これはぜひ指摘
しておかなければなりません。修正議
決の一般行政職八等級の九号俸九千八
百円から、もし八等級のままですると
五カ月間たつて一万六千円になるとこ
ろが、七等級の場合にはそれが一年間
で一万六千円に昇給するといふ、この
いつた等級間にある差別の問題、これ
は通し号俸制の問題と関連して重視し
なければならぬ、そういうふうに考
えております。

以上二点が俸給表の第二番目の問
題、等級と号俸の組合せについての私
が特に指摘したい点であります。

それから第三点として、昇給期間と
昇給金額の問題でございます。つまり
総じて昇給制度のことでありますが、
昇給制度については、私が現在までに
入手することのできた資料によれば、

二つの点が今回の政府案の基礎になつ
ているように思われます。一つは、事
務の簡素化といふことであります。そ
れからも一つは、民間企業において
も昇給期間是一年であるからそうした
いといふのが、大ざっぱに言つて二つ
の点だと思ひます。

この事務の簡素化云々については、
私は実情もよく知りませんが、申し上
げる資格がないのでありますが、二番
目の点、民間の昇給期間も一年だから
公務員の昇給期間も一年にしようとい
ふ、従来の六カ月、九カ月、十二カ月
を、原則として一年にしようといふ
という点について、考へを述べたいと
思ひます。この点については、これ
までいろいろいわれておられるのは、全
部省かせていただいて、いわれておる
ことのほかに大事なことは、定期昇給
制度という問題が全体として提起され
ておる中で、この昇給期間一年の問題
が出てきた点ではないかと、そう考へ
ておる次第であります。先ほど引用
しました日経連の現下の賃金政策と賃
金問題という非常に大事な文獻の中
で、定期昇給制度についてはわざわざ
一章を設けて論じておられますけれど
も、私どももこの定期昇給制度との関
連で、この昇給期間一年の問題を考へ
なければならぬ。つまり、低賃金労働
者においては、昇給期間が小刻みで
ないと、事実上非常に困つたことにな
る。これは生活の実態からいって、証
明するまでもないことであるといふ点
が、人事院の勧告ではなくて、公務員
制度調査会の答申によつて政府案が決
定されておるといふことについて、私
は疑問を感じております。しかも、こ
の昇給制度そのものについては、上位

者の場合に有利な点が二点ございま
す。それは、上位等級の昇給率は、現
行と変わらないか、部分的に有利な点
があるように私としては思われました。
それから二番目に、四等級以上の俸給
表の昇給期間、現行の担当職級の
トップまでは一年で定められているし、
先がやはり延ばされているのではない
か、私が検討した範囲の資料ではそう
なっているの、昇給制度については
上位者に有利な点がある、そういうこ
とを指摘したいと思ひます。

時間がきましたので、以下は省略さ
せていただきますが、初任給の問題に
ついては特に申し上げることはござい
ません。

最後に、私の結論をいたしまして
は、今給与体系と俸給表の二つに分け
て意見を申させていただきますが、
特に大事なことは、やはり俸給表より
は、今日の給与体系改正として問題が
提起されておることの中にある問題、
これが大事なことではないか、そのこと
が俸給表というものの構成を決定して
いるのではないかと、このように考へ
ております。従つて、ぜひ給与体系その
ものについての検討といふものを慎重
にしていかなければならぬのではない
か。これが私の見解でございます。
以上であります。

○委員長(龜田清治君) ありがとうございます。

それでは以上三名の方につきまし
て、一括して、御質疑がありましたら
この際お願いいたします。それでは
質疑はないものと認め、先に進むこと
にいたします。御三名の方には、大へ
んお忙しいところをありがとうございました。

次に、全運輸省労働組合連絡会事務局長松末誠一君にお願いいたします。

○参考人(松末誠一君) 私は現行給与法の中で一般俸給表の適用を受けております職員の中で、今度の改正案によりまして行政職俸給表の(一)に適用をされるであろうという職員としての立場から意見を申し上げたいと思うわけでございます。

具体的な問題に入ります前に、若干述べさせていただきますのであります。が、今度の改正案の持つております給与制度の根本的な変革の本質というものが、対しましては、私どもは次のようなものであるというように判断をいたしておるわけでございます。

第一に、七等級制と地方、中央の二分割の問題であります。これは御存じのように、衆議院の段階で形式的には修正をされまして、八等級制というようになっておるわけではございます。けれども、原案の意図は変化はないと、こういうふうにご考へておるわけではございます。こういうふうな等級制にされましたのは、現在の級別区分というものが職務の実態に沿わない、こういう理由で行われておるわけでございますけれども、その実は、先ほどからも指摘がありましたように、むしろ職務の内容というよりも、形式的なポストと等級をがつち結びつけることによりまして、そのポストに対応する賃金を給与の面で非常に優遇をはかつていく、こういうふうな制度をはつきり確立をいたしたいのだ。いわゆる職階制の日本の適用である身分制賃金制度を確立するという、こういう本質を持つておるのではないかと、こういうふうにご考へておるのではありません。

第二番目といたしまして、昇給制度の合理化という名の改悪が行われておるわけでございます。さきの等級制と密接不可分の関係にあることは事実でありまして、むしろこれは等級制を支える大きな柱となつておるばかりでなく、格差の増大をされておる。それから職員の競争を強めて能率を上げていく、こういうことによつてさらに身分制賃金制度というものの内容を強化をしておる、こういうふうにご考へておるわけでございます。また、全般的な昇給期間の延長、すなわち六カ月、九カ月、十二カ月というものが、十二カ月を最短期間にしたような全般的な延長の問題と、それから同一等級内の昇給期間が変つておる。こういうことにつきましては、従来のワク外昇給というものを俸給表に温存するだけではない、将来の賃金総額の減少をねらうものである、こういうふうにご考へておるわけでございます。これらにつきましては、私どもの立場から申し上げますならば、生活給を無視をして、身分制賃金というものを職務給という名でさらに強化をして、格差政策と職制支配の強化によりまして、職員を自発的な競争に追いやり、能率を上げさせようとする意図を持つ公務員制度の全般的な改悪の重要な二環である、こういうふうにご考へておる。

このことにつきましては、私どもは人事院勧告が出ましたときから指摘し続けて参りましたし、関係方面にもこのような給与体系の改悪はやめてもらいたい、こういうふうにご陳情をいたしたわけでございますけれども、現在に至りまして、ついに私どもの望むところとならないままに今日に至つておるわけでありまして、幸い本日、本委員会で見解を述べさせていただきます機会を得ましたので、なお二つの事実を指摘しまして、本委員会の参考にしていただきたいというふうにご考へております。なお、できれば本委員会の良識ある措置によりまして、このような事実を少しでもなくする、こういう立場から、私どもが最後に申し上げます具体的な意見をとり入れていただくようにお願いいたします。以下次第であります。

二つの事実の第一点は、給与の改善の仕方それ自体が、格差をさらに強めておるといふ事実でございます。現在公務員のうちで防衛庁などの特別職や、国会、裁判所の職員を除く一般職員は、三十六万一千二百五十四名でございますが、この平均本俸につきましては、大蔵省の給与実態調査報告書によりますれば、昨年の七月におきまして、一万四千四百五十五円に相なつておるわけでございます。この額は、現行の給与法の通し号俸で申し上げますと、大体三十五号俸と三十六号俸との中間に対応する金額であります。一般俸給表で申し上げますと、七級の八号、八級の三号、これが一万四千四百円、これと七級の九号、八級の四号一万四千六百円との中間の金額でございます。ところがこの平均本俸以下の、すなわち通し号俸三十五号俸以下の一般職員が約二十二万四千名おるわけでございます。全体の六二%を占めておるわけでございます。一般俸給表の適用者のみ例にとりますと、六五%に達しておるわけでありまして、ところが、今度の給与改善は、現行の体系で一号アップに三・七%、新俸給への切りか

え〇・五%、昇給期間の短縮に二%、年間を通しまして合計六・二%のアップによる改善であると、こういうふうにご御説明をされておるわけでございます。四月一日に予定されている改善につきましては、六%を若干下回るのではありませんか、こういうふうな御説明もされておるわけでございますが、この給与の改善の中に相当のからくりもあるわけでございます。今四月一日で新俸給表に切りかえられました場合のアップ分、これを見かけのアップというふうにはいたしません。それから昇給期間の短縮があるわけでございますから、この影響を加えました年間の増加分を十二で除しまして、一カ月分に換算したものをいふわけの実質アップと、こういうふうにかりに名づけておいて、公務員制度調査室提出の行政職俸給表(一)の切りかえ説明の資料で計算いたしました、この二つのアップ分の関係を明らかにいたしますと、現行の昇給期間の六カ月の者につきましては、これは現在の平均本俸以下の人数とほぼ同じ人数でございます。これは四月一日に上る分と一カ月十二で割つたものと、すなわち見かけのアップと実質のアップと等しいわけでございまして、平均賃金以上の三八%以上上る職員は、昇給期間が九カ月ないし十二カ月の方でございますけれども、この層におきましては、四月一日に上る見かけのアップよりも一年間を通じて上る実質アップの方が上回つておる。この上回り方は、高い給料の者ほどその増大する割合が大きくなつております。このことは、どういふふうな点から出てきたかというふうにご判断したわけでございませ

すけれども、結局、最終的には三カ月短縮の影響が現れておるといふふうにご考へるよりははかばかしいわけでございませうけれども、見たところでは、全然こういうものは表面に現れないわけではございません。しかも実質手取りの面で格差が非常に増大する、こういうふうにご非常に巧妙な、合理的なやり方であるといふふうにご思つておるわけではございませんけれども、この内容を具体的に表で示しますと、お配りしましたものの通りでございますけれども、この表から言えます特徴は、四月一日切りかえでは、下級の職員よりも上級の職員のアップ率が少い。たとえば六十九号俸十四級の五号の方であります、四月一日のアップ率は三・九%であり、六級一号の二十二号俸では四月一日のアップ率が五・七五%になつております。ところが、そのように下級の者が多く給与が改善されておる、こういうふうに見えるのでありますけれども、実質的なアップを見てみますと、むしろ上位の等級の方々、特に先ほど申し上げた四等級ないし三等級に入ると思いますが、こういった方々以上の職員のアップ率が、一番下の者のアップ率を相当上回つて改善されておるわけでございませう。従いまして、アップ率がそのように違つていくことは、今度の給与の改善によりまして、表面的にはなるほど最高最低の格差というものは縮まつております。これは一四・七から一四・一に縮まつておりますが、中間的な格差というものはさらに増大するわけでございませう。これは本俸だけで今申し上げたわけでございませうけれども

すけれども、結局、最終的には三カ月短縮の影響が現れておるといふふうにご考へるよりははかばかしいわけでございませうけれども、見たところでは、全然こういうものは表面に現れないわけではございません。しかも実質手取りの面で格差が非常に増大する、こういうふうにご非常に巧妙な、合理的なやり方であるといふふうにご思つておるわけではございませんけれども、この内容を具体的に表で示しますと、お配りしましたものの通りでございますけれども、この表から言えます特徴は、四月一日切りかえでは、下級の職員よりも上級の職員のアップ率が少い。たとえば六十九号俸十四級の五号の方であります、四月一日のアップ率は三・九%であり、六級一号の二十二号俸では四月一日のアップ率が五・七五%になつております。ところが、そのように下級の者が多く給与が改善されておる、こういうふうに見えるのでありますけれども、実質的なアップを見てみますと、むしろ上位の等級の方々、特に先ほど申し上げた四等級ないし三等級に入ると思いますが、こういった方々以上の職員のアップ率が、一番下の者のアップ率を相当上回つて改善されておるわけでございませう。従いまして、アップ率がそのように違つていくことは、今度の給与の改善によりまして、表面的にはなるほど最高最低の格差というものは縮まつております。これは一四・七から一四・一に縮まつておりますが、中間的な格差というものはさらに増大するわけでございませう。これは本俸だけで今申し上げたわけでございませうけれども

この具体的な内容を数字で御説明申し上げますと、現在局長のポストによりますが、現行十四級で、五年間に八千円の昇給をするわけでございますが、一年の昇給金額は千六百円でござい

府のおつしやいますように、合理的な改善措置であらうというふうに私にも思ふのでありますけれども、これに比しまして、一般職の職員の新制高校卒業程度のものを例にとつてみますと、現在

まして二年間も放置された公務員給与改善を行われるならば、大多数の者が喜んで受け入れられるように改善されることを望む者でありまして、このことの意味で、私たちは現行体系の上に、百五十六億の金の範囲でも、最悪の場合

直しの分野を八千円まで及ぼしていた
 だきたいと思うわけでございます。

以上三点にわたる法律の修正が本院
 におきまして不適當と判断される場合
 におきましても、先ほど私が申し上げ
 しましたような点につきまして、運用面

申し述べられておりますので、これは省略していただきたいと思います。教育職員の場合に、三等級区分がどういった影響を及ぼしているかということを申し述べたいと思うわけでございます。昨年の七月人事院勧告が出まし

て、さらに、本年の当初から、公務員制度調査室におきまして、政府原案の作業が続けられ、三月の六日に国会に提出になったわけでございますが、この間を通しまして、私たちが反対をした最大の理由は、職階級賃金を強化するものであるという点にかかっておったわけでございます。この職階級賃金という点に關しましては、衆議院段階における審議の経過を議事録を通して拝見したわけでございますが、職階給、職務給という点についていろいろと御議論がなされておるわけでございますが、そのいずれかは別といたしましても、たとえば行政職で、課長の場合には三等級、こうしたように完全に結合されているという点につきましては、事実であるわけでございます。そこで、この原案は八種類、衆議院段階における修正によつて七種類、この俸給表の中心をなす行政職俸給表における職階系列化というものに対して、教育職俸給表も右へならえをする、こういうところに大きな問題があるか、と考へる次第でございます。従いまして、具体的には、一等級は校長だ、二等級が教諭、三等級が助教諭、このように等級区分がなされているわけでございしますが、一般行政職の局長、課長、係長という形態と校長、教諭、助教諭というものは、性格上大きな差異があるわけでございます。で、その本質につきましても、二十三年に制定されました学校教育法の第二十八条におきましても、校長の任務、教諭の任務、助教諭の任務については明記されているわけでございますが、すなわち、校長は校務をつかさどる、職員を監督する、教諭は児童の教育をつかさ

どる、助教諭は教諭の職を助けると、このように規定されているわけでございまして、直ちにこれが給与面における一等級、二等級、三等級に結合するとは考えられません。また、結合することによつて教育現場の実態と合致しない結果が出てくるものであるというように考へておるわけでございします。こうした点から、一昨年十一月に、政府に対して公務員制度調査会から答申されたわけでございますが、この答申事項の中におきましても、教育職、研究職、医療職あるいは検査官等は、職階制を適用しないことというところが明確に書かれておるわけでございします。このことは、やはり職階制を教育現場に適用することによつて生じる矛盾といふことを考へました際に、至当なことであらうというように私たちが考へておる点でございます。

第二点といたしまして、昇給期間と周差の問題についてでございますが、特に特徴的にその矛盾が指摘できる点といたしまして、私たち教育活動に従事している者といひましては、教諭、助教諭によつて、同一期間勤務しても昇給額が違ふという結果が、政府原案には出ておるわけでございします。衆議院段階における審議の経過から、職務の内容がより複雑で、責任の度合いがより高い場合には、同一期間勤務しても異なる昇給額を受けると至当ではないかという見解も述べられておるわけでございしますが、私たちの場合を考へますと、なるほど法文上は助教諭は教諭の職を助けることになっておりますが、今日の教員定数の中におきまして、助教諭が第二義的

な位置に立っているというところはございせん。現在、全国的に約五万の方々が在るわけでございますが、そのほとんどすべてが教諭と全く同様の職務に携わつておるという事実でございます。たとえば、五十名の子供を対象にいたしまして、同一の教育内容を同一の責任を持つて行なつておるというのが今日の教育現場の実態でございます。こうした実態から考へて参りますと、単に、等級区分による昇給期間の差、同一職階間における昇給周差というものは、先ほども申し上げましたが、責任の度合いあるいは職務内容の複雑さから当然だということとは、教育職員の場合には当てはまらないじやないかという点を、私たちとして考へておる次第でございます。また、一般行政職と違ひまして、経験年数の面から考へましても、学校を卒業して補助的な任務につくというのではなくして、学校を卒業して、同時に長い経験を持つ者と同様の職務についていくのが今日の事態でございますので、この点を十分御了解いただきまして、ぜひ教育現場の実態に合致するように改めていただきたい。このように考へておるわけでございします。

第三点の問題といたしまして、人事交流の角度から、今回の政府案を考へました際に、阻害をする結果になるという点でございます。こうした人事交流が円滑に行われるためにも、各俸給間の俸給金額の統一をぜひはかつていただきたいという点でございます。

具体的に、教育職の場合には、一、二、三に分れておりますが、単に教育職だけの俸給金額の統一でなくして、さらに全体の俸給金額の統一をお願

いしたいわけでございますが、特に人事交流の面から考へますと、その必要性を痛感しているわけでございします。現行の、六三三四制の学制が二十三年に制定せられましたから今日まで、この新学制を完全に実施していく立場から、学校種別間の人事交流は好ましいものであるという観点に立って、現実に学校種別間の人事交流は行われてきているわけでございします。ところが、今回、各俸給表により、俸給金額の統一がはかられていないために、人事交流の場合に、いかなる結果が現われてくるか、この点につきましては、注文の中で俸給表あるいは初任給を異にする異動を行なつた場合には、人事院規則で定めるところがございします。考へまして、俸給表を異にして異動した場合に、再計算をするかあるいは直近上位の俸給月額を受けるか、そのいずれにならうと考へるわけでございします。その場合に、前者を採用するならば、高等学校から義務制学校に転任した場合に、俸給月額が下るという結果が出ると思つておるわけでございします。また後者を採用した場合に、学校種別間の異動が特定の人につき数多く行われた場合には、現行の体系からかけ離れた俸給月額というものが、学校種別間の異動が原因となつて現われてくるだろう、このように考へておるわけでございします。こうした面を考へますと、やはりぜひとも学校種別間の人事交流が円滑にできまふような俸給金額の統一をはかつていただきたい、この点を申し上げたわけでございします。

第四点といたしまして、学歴の問題があるわけでございします。今回の初任

給において学歴を考へ、体系内に学歴差を持ち込まないという考へ方につきましては、私たちが同意するところでございます。しかし、現実の体系における学歴別の経験年数を基礎にした個別資格基準表に基きましてカーブを描きますと、それぞれ三本——新大、旧大、短大という学歴区分ごとに一定のカーブが描けるわけでございします。そこで今回の各等級ごとによる一本のカーブに変更されるわけでございします。この場合に、いずれの学歴を基礎にしたかという点が大きな問題にならうかと思ひます。私たちがこの点につきましてはいろいろと作業をし、検討をしたわけでございします。その結果教育職俸給表(一)——小、中学校でございしますが、この二等級のカーブは、短期大学を基礎にしておるということが明らかになつたわけでございします。また教育職俸給表(二)の二等級は高等学校の教諭でございしますが、この場合には新大を基礎にして体系を設定しているということが明らかになつたわけでございします。そこで、現行の小、中学校における学歴区分別の構成を考へますと、その多数を短期大学卒業者が占めておるというところは事実でございます。が、制度上は、小、中、高等学校を問わず、新制大学卒業生が教諭についていくというのがあるべき姿として考へられておるわけでございします。また、現実にはその傾向をだんだんと示してきておるわけでございします。このことは一例でございますが、たとえば大阪府における中学校で学歴区分による人員構成がどうなつておるかという点を申し上げてみますと、旧制大学が五百六

十一名 新制大学が四千四百四十五名 短大が三千三十八名、以上のよう
に、標準として採用されました短期大
学の学歴よりも、考えられなかった旧
大、新大の方の方がより多く占めて
いるという事実でございます。単にこ
のことは大阪だけの現象として考える
のではなくて、今後の正常な姿として
はこういう結果になるのだという点を
十分お考えいただきまして、ぜひ基準
とすべき標準学歴についての再検討を
お願い申し上げたい、このように考え
ている次第でございます。

時間が参りましたので、さらに大事
な点だけ、あと二、三点申し上げたい
と思うわけでございますが、その一点
は、大学修給表における大学院を置く
大学と大学院を置かない大学の間に教
授の最高号俸に差等があるという点で
ございまして、この点につきましては、
現行自体に差があるわけでございませ
んが、何もこのことが、引き継ぎ差を温
存する理由にはならないと考えるわけ
でございます。二十三年の学校教育法
ができて以来、その修業年数が規定さ
れ、本質的には大学相互間に差がない
のが当然であろうと考えます。しかし
ながら、現実の面を考えると、大学
総長の俸給月額にいたしましても、旧
東京帝大、京都帝大あるいは他の旧五
帝大あるいは旧官立大学、このような
三段階区分によりまして大学間の格差
を設けているというのが実態でござい
ますが、この点はぜひ今回の給与改訂
の段階で改めていただきたいというよ
うに私たちとして考えているところで
ございます。

いま一点は、直接この政府提案にか
かる給与法一部改正案に係る関係はな
い

けでございますが、この機会にお願い
申し上げたい点は、われわれ地方公務
員の場合に、全国的に見まして昇給昇
格の問題が大きな問題として残されて
いるわけでございまして、二十八年以降
それだけの県におきまして昇給のスト
ップあるいは延伸、こういつたこと
が軒並みに起つて参りました。今日の段
階では、給与法に定められた正常な運
営の行われているのはわずかに八県に
すぎない現状でございます。今回給与
改訂が行われるに当たり、当然地方公務
員法の趣旨から考えましても、地方公
務員に実施されるわけでございまして
が、こうした関連におきまして、国政
の場におきましてこのような不均衡の
解決のために一その御尽力をお願い
申し上げたい、このように考えてい
る次第でございます。

時間を経過しましたが、以上で終ら
せていただきます。

○委員長(亀田得治君) 次に、運輸省
全港湾建設労働組合執行委員長樋口録
君にお願いいたします。

○参考人(樋口録君) 樋口でございます
。私は運輸省の港湾局に所属してお
ります組合の責任者でございます。
給与法全般にわたります問題につ
いては、それぞれ御意見が出ております
ので、私からは、特に私の所屬してお
ります運輸省の港湾局あるいは建設
省、北海道開発庁、農林省農地局、こ
ういふ国の公共事業の実施官庁であり
ます所に他の省庁より非常に多く含ま
れております技能労働者の問題につ
いて、特に一つ二つ意見を申し上げて
みたいと思っております。

俗に技能労働といふと、非常に
単純な労働というふうに考えられが

ちであります。ほかにもいろいろあ
ると思ひますが、私たちの職場だけを
とってみても、非常に多種多様に
わたつております。御承知の方もあ
ると思ひますが、一例をあげてみる
と、港の建設をやるためにはいろいろな
船舶が必要になります。これはもちろん特殊
作業船であります。自分から推進する
力を持たない船もありまして、自分か
ら推進する力を持つておる船舶、こ
ういふのが大体大きいのは一千トン、小
さいのが二、三トンくらいであります
が、これに乗り組んでおります船長、
機関長以下全員が、この労働者の対
象になるわけであります。それから
モーター・ブール、建設省なんかによ
くありますが、モーター・ブール、機械
工場という所の、十数人とかある
いは数十人の女工さんを直接指揮監督
しております職長さん、伍長さん、こ
ういふのもすべて技能労働者に入ります。
そのほかたとえば橋梁とかダムだとか
か港、ここの作業現場で非常に多種
多様な経験と技能を要します現場の直
接の監督をやります工長とか組長、こ
ういふのもすべてこの技能労働者の対
象になつておるわけでございまして、こ
の点まず御理解をいただきたいと思ひ
ます。第一点に申し上げたい点は、私
たちは、技能労働者の俸給表を新らし
く作られるというところに対して、ど
うしても賛成いたしかねるというこ
とであります。衆議院の修正では、技能
労働者の俸給表というものは廃止されま
して、行政職俸給表の(二)というこ
とになつておりますが、これは単に名前が
変わっただけで、その本質には何ら変
化がないという考え方をもち、以下行

政職俸給表の(二)を技能労働者俸給表の
(二)に置きかえて意見を申し上げたいの
であります。

この俸給表の新設に反対いたします
一番大きな理由は、先ほどの御意見に
もちらつき触れてありましたが、ど
も、公務員制度の改正というものが、
よくいわれておりますが、この公務員
制度の改正のレールの上に乗つて俸給
表の新設が考えられておるのじやない
か。このことが労働者の公務員から
の分離と結びついておるということを
考えるからであります。戦前、役所に
雇用員制度というものがあつた。
今ここで問題にしております技能労働
職員が、その当時用人として扱われて
おつたわけであります。その当時、
給与の面が劣悪であるという事は、
これは申し上げるまでもないことであ
ります。そのほかの、いわゆる身分
的な面からくる差別待遇というものは、
は、全くひとりのもので、当時の肉体
労働者というふうな観念からきて
おつたといふ感じが、私たち、非常
にそのひどさは今もつて忘れることが
できないのであります。

一昨年の十一月十五日に公務員制度
調査会の答申が出ておりますが、その
中に、単純な労働に従事するものの私
法上の雇用契約にして公務員に属さな
いものとする、ここの答申が出てお
ります。このことは、直ちに用人制度
の復活であるというふうに断定するに
は至らないかもしませんが、真にわ
が国情に適した簡素かつ能率的な制度
に改める、という表現があらうが、こ
ういふ表現などからいろいろ勘案をい
たしますと、これらの労働者の分離
が、管理職制度というものの設置と相

待つて、身分的、恩恵的な官制制度と
つながつた用人制度が再び作られない
という保証はないのであります。従つ
て、この俸給表を二つに分けるという
ことが、用人制度を作りやすくする
という絶対的条件ではないかと思はれ
ますが、少くともこのことを容易にする
、ここの意味合いからこの俸給表の新
設に反対をするわけでございまして、
第二点の理由をいたしましては、職
務の実態に即した賃金という、非常に
一見合理的な表現を用いられておりま
すけれども、技能労働者の身分的差
別賃金を作らうとされておるのでは
ないか。しかもそのことが行政職に比
して非常に低賃金に据え置かれるとい
う低賃金のくぎづけをねらわれておる
のではないか、ここのうらやまに思
うから反対をするわけでございまして、技能
労働は机に向つて仕事をしておる行政職、
いわゆる管理職とは本質的にその内容が
異なるのだから、俸給表も当然別にし
て、その特殊性を生かすのがほんとう
ではないか、ここのうらやまがあるわけ
でございますが、そのためには、次の
ごとき条件が必要ではないか、こ
ういふふうに判断をいたします。それは、
技能労働は特殊なものを除きますと、比
較的短年月で相当程度の技能に達し得
るわけでございまして、特にタイピスト
だとか、国家試験を必要とします自動
車の運転手または機械器具の運転、こ
ういふ職種を見ますと、このことが
容易にうかがえると思ひます。従つて
技能労働俸給表は、当然初任給は行政職
に比して相当程度高くなければいけな
いと思ひます。このことが

もう一つは、昇給の速度でございま

すが、これは大体二万円から二万四千円に達するのは、行政職よりも早い期間にそこまで達し得る。もちろんそのあとは漸次昇給速度が行政職に比してゆるまってくっていくのはやむを得ないとしたとしても、二万円から二万五千円に達するまでは早くそこまで達し得る、こういうようなものでもし考えられるとするならば、当初申し上げましたいわゆる職務の実態に対応した合理的なものだという理屈が通ってくるのではないかと、こういうふうに思うわけでございます。ところが提案されております原案並びに衆議院で修正議決されております原案で見えますると、例を申し上げてみますが、行政の一でいきますと、新制高校卒で新規採用者が最短期間で昇給していった場合、七等十三号、従つてこれは地方の官庁でも係長にならない、行政職でいきますと一番最悪のコースをたどつた場合、この人が二万三百円に達するのには大体二三年三カ月必要なのであります。ところが、一方行政職の二、いわゆる技能労務職にこの点を比較してみますと、新制中学卒業で、これも最短期間で昇給していったとしまして、同じように二万三百円に達しますのに二八年三カ月、これを必要とするわけでございます。もちろん行政職について、二十年で二万円といふのは十分でないかもしれませんが、同じ二万三百円、二万五百円に達するのに八年三カ月も違うといふのはいささかひど過ぎるのではないかと。新制中学と新制高校の年限差三年間を差し引きまして、五年間という開きがあるわけでございます。この点、電々公社の俸給表をちなみに例を見てみます

する。これは昨年の三月二日の調停事項でありますので、今年問題になりました裁定は含まっていないわけでございますが、これによつて見てみますると、一番悪いコースをたどつたとしまして、二万五百円に達しますのに二十三年でいけるようになっております。私たちのいわゆる一般職公務員の場合と比べますと、五年の開きが出ておるわけであります。このことは、今私が申し上げましたのは、今から入ってくる人がこういうような形になつていく、こういうことであります。この際特に申し上げておきたい点は、現に在職しております技能職員、特に四十才から五十才くらいのいわゆる中堅技能職員の場合をとりますと、先ほどもちよつと触れました戦前の用人制度のもとにおける低賃金が、そのままこの現行の俸給表に切り變つておりますために、全般的に非常に水準が低いのでございます。新しく今提案されております俸給表によりますと、行政職俸給表の(四)の二等級で二万六千五百円あるいは一等級で三万一千三百円までいけるのだということがあるわけでございますが、このような四十才から五十才の中堅技能職は、現在が非常に標準よりも低いために、最高号俸に達する前に老年退職、こういう事態になるわけであります。全く俸給表には非常に高い金額になつてよくなったのではないかといわれておりますが、私たちの場合には、まさに絵に描いた餅というふうに私たちは思っているのであります。それからいろいろ不満があるだろう、しかし今度の俸給表には頭打ちがなくなつておる、従つて今までもより有利になつたんではない

か、こういう声があるのであります。が、これは大へんな誤解だというふうに判断をしております。たしかに形の上では頭打ちはなくなっております。しかしながら、これはただ単に現在の制度の上における頭打ち、ワク外昇給、こういうものの速度をそのまま俸給表として作つたにすぎないのでありまして、何らの改善になっていない、こういうふうに思っております。でございます。

以上申し上げましたごとく、国家公務員の場合には、技能労務職俸給表というものがその職務の特殊性に應對した俸給表とはならず、技能職は行政職よりも低い、いわゆる低位である、こういう身分的格差賃金に据え置かれておるのがその実態であるわけであります。このことは、衆議院におきまして付帯決議を見てみてもうかがえるわけであります。すなわち「行政職俸給表の(白)に該当する職員で、鑑定、模写、工芸品製作、欧文ステノタイプその他高度の特殊技能を有する者及び特に規模の大きい官庁における配車係長その他技能関係の高度の管理的業務に従事する者は、行政職俸給表(白)を適用させること。」というふうに付帯決議になっておるわけであります。このことは、技能職であってもある程度の高度技能に達すれば行政の(白)にいけるのだ、こういう善意に基いた付帯決議であろうというふうに判断をいたしますが、このことを裏返してみますと、技能職俸給表は行政職俸給表よりも低位にあることを言外に証明しているのではないか、こういうふうに思うわけでございます。技能職の実態に合うその特殊性を生かす俸給表、すなわち職

務に対応する俸給表であらせようとされるならば、その行政職にける道を作るといふのではなく、行政職のいかにゆる技能労働職俸給表そのものを改善するといふ方法がとられてこそ、本来の提案の意味があつたのではなからうか、こういふふうに思うわけでございます。

以上申し上げました諸点よりしまして、この技能労働職俸給表の新設には賛成することができないわけであります。このことは、今まで機会あるごとに要望も、陳情も申し上げてきたのであります。残念ながら衆議院におきます審議では、このことがいれられずに、すでに議決を見ております。しかしながら本院におかれては、以上の諸点を審議の参考になされまして、でき得ますならばこの俸給表を廃止するよう修正をされるようにお願いしたいと思ふわけでございます。万一廃止が不適当だといふふうに判断されましたならば、先ほどいろいろな申し上げました諸点をくみ入れられまして、技能労働職俸給表が、ほんとうにその職務の特殊性を生かしたものであるように修正議決されますようにお願い申し上げます。

○委員長(亀田得治君) 以上三名の参考人の方々に對して、質疑がありましたら、この際、一括してお願いいたしたいと存じます。

○永岡光治君 松末参考人にお尋ねいたしますが、あなたからお配りいただいた給与改善の比率といふこととしまして、一般職と一般行政職を例にとつておりますが、見かけのアップと実質のアップと、お話によれば、実質のアップといふのは、昇給の諸期間を三カ月

短縮する、その結果こういう状態が現われておるといふことでありますが、それでない見かけのアップについていても、それぞれの号俸によつて昇給額のパーセンテージが非常にまちまちになつてゐるわけですね。特にその度合いが実質のアップを見ると、さらにひどくなつてゐるわけです。そうしますと、この衆議院の修正案によりますと、暫定手当といふものを今度地域給に變えて作り方としておる際に、六・二％ベース・アップしたのだから、その分を一応差し引くといふような計算になつておるわけです。そうして、これは三月三十一日の現在の給与に引き直すのだといふことになつておりますが、これと非常にまた矛盾してゐると思ふのですが、ああいうことになるのと、皆さんの方でこれは了解しにくい結果になると思ふのですが、これはもちろんベース・アップ方式をとらなかつたところに大きな原因があつたかと思ふのですが、この点についてあなた方はどう考えておいでになりますかね、それをお尋ねしたいと思ひます。

○参考人（松末誠一君） 質問の御趣旨は地域給に關連をしてだと思ふのですが、私は地域給のことにつきましては、具体的にあまり詳しくないわけですが、いますけれども、もともと地域給を暫定措置にして凍結をするという考え方は、私も、私も反対を申し上げておるわけなのでございますけれども、万が一、一律に六・二％差し引いて凍結をするという方式がとられるといたしますと、ここにありますように、アップ率がそれぞれの金額においてアンバランスが出て参りますから、非常に大き

な問題が出てくるであろう、こういうふうに申し上げたいのであります。

○永岡光治君 それから松末さんにも一つお尋ねしたいのですが、先ほどの修正の要望がございました、できることなら等級の六、七、八を一本化してもいい、どんな事態においても七、八は譲れない、こういうことでございませう。さらにそれに加えて、もし手直しをやる、それと合せて手直しについてこの初任給の引き上げに伴って、つまり新制中学校、高等学校の初任給の引き上げによって手直しを八千円にやってもいい、ごもつともだと思ふのですが、ちよつと方法があるかどうかお尋ねするわけですが、今のお話の中で、もしこれが、金額が直らなかつた際には、何らかそういう措置がとられるようにというお話でございまして、それは具体的にどうすれば解決できるのか、参考のためです。参考のために聞いておきたいと思ふのですが。

○参考人(松末誠一君) 全般的に私が申し上げました格差を縮めていくという方向と、それからもう一点は、生活ができるだけ保障していくという考え方で、俸給表全般に対しての修正を上げていただきたい、こういうことを申し上げているわけでございますけれども、やはり一番大きな問題は、六、七、八を一本にするという考え方の根拠と申しますのは、少くとも通し号俸、完全な通し号俸制度というふうなものは望み得ないにしましても、その程度は金額までは、上位の等級の方々の改善措置に関連をいたしまして、一般職員につきましても通し号俸の運用が可能となるような、そういう措置をとつて

いただきたいというのを申し上げていくわけでございます。

第二点の初任給の問題につきまして、これは具体的に俸給表の修正をいたしませんと、なかなか困難ではないかというふうに考えております。

○永岡光治君 それから田中参考人にお尋ねいたしますが、新大卒及び短大卒の問題にたいふ触れておいて、なつたようでありまして、これを修正するということになれば、大体どの程度引き上げを要されておるのか。

○参考人(田中資郎君) 教育職俸給表の(二)並びに(三)の間における俸給金額の差は、一つは現行の給与体系が三本立てになつていくという点から出ているわけでございます。この点は別といたしまして、標準学歴の差異による差、この点はぜひなくしていただきたい。いわゆる新大を教育職俸給表(三)の二等級の標準学歴といたしまして、現行の三本立に伴う一号差を除外した段階まではぜひとも引き上げていただきたい。このような考えに立つていくわけでございます。

○永岡光治君 田中参考人にお尋ねいたしますが、この教育職の俸給表の(三)の二等級を短大卒ですか、新大卒に直すのですか基準を。そうしますと、初任給はどこから始まることになりますか。

○参考人(田中資郎君) 教育職俸給表の(二)が九千八百円からスタートしておるわけでございます。従いましてこれが本俸給表を作成された仮定初任給であるというように判断いたしました。従いまして教育職俸給表(三)におきましても、スタートを八千円、これが想定された短大の初

任給というように判断をいたしておるわけでございますが、これからスタートされる点については、現実におられるわけでございますから、かまわないと思ふわけでございます。ただ、九千八百円、四号俸でございますが、九千八百円以上について、本標準学歴を新大とした場合に満けるカーブを基礎にして俸給金額の設定をお願いしたい、このように考えているわけでございます。

○永岡光治君 田中参考人の先ほどの公述の中で、私たちが承わつておるわけは、一つは、助教諭だから、あるわけは、特に、助教諭だから、あつては教諭だからというところで区別をつけるべきではない、同じ生徒、たとえば五十人なら五十人受け持つておる助教諭であつても、教諭並みの責任があるじゃないか、全く同じ教育を扱つておる、教諭が最も重大な教育をしておる、言へば、責任の度合いから、もう複雑さも同じではないかと、にもかかわらず、一方は三等級で一方は二等級、こういうふうなことで、これはまことに不合理だと思ふのであります。大体これは教員の定員の不足からくるところもあると思ふのであります。助教諭で大体どの程度実際の教育を受け持つておられますか、そのパーセンテージがもしおわかりでしたら、どこでもいいですが、どの学校の場合でもいいですが。

○参考人(田中資郎君) 具体的な計数をもち合せていないわけでございますが、毎年度各学校の教員定数を配当される場合には、教諭、助教諭の区別なくして、一定基準により配当されておりますので、現実には小、中学校合せま

して約五万の助教諭の方々がいるわけでございますが、そういういた配当の結果、当然ほとんどすべての方が、教育現場で教壇活動を行なつておられる、このように私たちが判断をいたしておるわけでございます。

○永岡光治君 人事院の給与局長がおいでになつておるようでございますが、ついでにお尋ねしたいと思ふのですが、この格づけの差異によつて、そういう場合は当然この原案でかゝっていくとしたとしても、格づけにたいはやはりそれはみんな二等級で格づけしていくのかどうか、助教諭も、格づけがございまして、これがこのまま通るかどうか、その通つた場合を予想いたします。われわれは衆議院におきます付帯決議の精神というものは、十分生かしていかなければならぬというふうに考えております。ただ、教育職の場合におきましては、御存じのようにこれは資格というものが非常に大きな要素になりまして、級がきまつておるわけでございます。助教諭というふうなことであります。定数の関係で教員になれない方がおられるのかもしれないが、場合によりまじら資格を持つておる場合があり得るだらうと思ふのであります。そのような場合には、これは十分考慮する余地があるんじゃないか、助教諭、講師というふうな方々におきまして、現実の教育活動におきまして、教諭と何ら異なつたことをやつておられない。しかも資格を持つておられる。これらの場合におきましては十分考慮する余地があるかと、このように考えております。

○永岡光治君 資格を持つておれば考へる余地があるが、持つていなければ考へる余地がないという、これこそ人事院における責任とその職務の複雑の度合いによつてきめるのだという原則に反すると思ふのであります。現実には五十人なら五十人の生徒を受け持ち、小学校の初めの教育は、子供は二葉の教育が非常に大切になつていくわけですから、非常に国民としても重視しなければならぬのですが、それを同じに扱つておるのに区別をつけるというのは、どういふわけですか。

○政府委員(瀧本忠男君) 大体給与法によりまして、職務の責任に依りまして給与が支給されるというところは原則でございます。今回の人事院勧告並びに、政府提出法律案におきましては、これは完全な職階性を採用しておるものではない。このことは参考人もしばしば引例されておるところでございます。したがって、それは申しまして、職務と責任に基いてやるという原則に従ひまして、行政職そのほかの俸給表といふものはきまつておるわけでございます。そういうふうな原案が作成されておるのをごさいまするが、教育職のところにつきましては、むしろそういうことが非常にむづかしい。また、先ほど公務員制度調査会の答申の引用もございまして、公務員制度調査会の答申によりまして、教育職なんかむしろ職階性を適用しないがよろしいということになつております。今回われわれがやりました人事院勧告といふものは、これは職階制ではもちろんございませんで、各俸給表とバランスをとりますために、便宜、校長でありますならば一等級というふうな言葉を

使っております。しかし、教諭については、従来でありますならば一般俸給表が適用されて、職務の級別が幾つかございまして、これは職務と責任に応じてきまるべき職務の級でありまして、その職務級といふものが同じ教育をやっておられる教諭について、いろいろな種類があるということになっておったのでありますが、今回のわれわれの勧告におきましては、教諭である限りは同じ扱いにしていく、こういうことになりまして、その間の級の差別というものはなくしておるのであります。そういうわけでございまして、教育の場合には、むしろ職階制を採用するということがより、むしろ資格によりまして、教諭たる資格を持つておるといふことを基礎にいたしまして、區別しないということが、今回の人事院勧告の原案におきましては基礎にいたしておるわけでありまして、ただ、教員の場合に、助教諭でも何でも教育活動に従事しておる者は同じに取り扱ったらいではないか、その話もわからないわけではございませんけれども、やはり教員の場合は、資格といふか、それが非常に大きな教育職員の諸般の基礎になっておるわけでありまして、従いまして、そういう基準に従いまして、われわれは教育職員の場合におきましては、職務の段階といふものはございせんけれども、資格といふ点は、やはり給与をきめていきます場合に、基本の原則であらう、このように考えておる次第であります。

○委員長(亀田得治君) 速記をとめて。

○委員長(亀田得治君) 速記を起して。

○永岡光治君 ただいまの給与局長の答弁納得できませんから、いずれ審議のときにあれしたいと思ひます。

○参考人(樋口緑君) はあ、できません。承われば承るほど涙の出るような実は話なので、ほんとうのことなんですけれども、技能労働職なるがゆえに、国家公務員からはずされるというその危険も多分に私も察知されると思うのです。それで、承ると、たとえば一千トン級の船長さんでも、それが場合によれば海事職にもなっていないし、技能労働職たる(表を適用されるというのですが、これはまことに私はだれが聞いてももつともな話だと思ひます。でございますが、これは資料を一つお願いしたいと思ひますが、そういう表現をいたしておりますが、そういう意味では高度なと言ふ言葉はこれは除いた方がいよいよ思ひわけですね、付帯決議そのまゝの場合を解釈いたしましても、同時に、そういう職種をもちこつと細部にわたった資料を提出できれば、それを一つ出していただきたらと思ひます。これによると、付帯決議の場合ですと、だいたいにもいけるような道は開かれてはいますけれども、ここに限定されておる職は非常に少いと思ひます。ですからそういう意味で、ぜひそういう職種をいろいろあなたの方で御経験になつておりましたら、あらゆる職種にわたつて一つ御提示をいただきたらと思ひます。特に質問する必要も……。話を聞けばその通りであります。全くこれは技能労働職なるがゆえに、かつての用人みないなことになる、かつての用人の公務員全体としても好ましくないの

で、その点はぜひ本委員会でも検討しなければならぬと思ひます。資料の提出をお願いいたします。

○委員長(亀田得治君) 資料の提出でございませう。

○参考人(樋口緑君) はあ、できません。

○委員長(亀田得治君) じゃなるべく早くお願いしておきます。

それでは以上で質疑は大体終了したものと認めて、次に移りたいと思ひます。御苦労さま。

それでは次に、官庁附属試験研究機関労働組合協議会の代表、長嶺晋吉君にお願いいたします。

れ以上におきましては一般の差があるのではありません。例をあげてみますと、昭和十六年に大学を出ました高文出の方は、現在十三級、しかるに研究機関における同年の医学部卒の者は十一級で、金額にしまして約一万二千円の差があるのではありません。また、昭和十九年に出た者は、両者の間に十二級対十級の差があり、昭和二十一年卒の者は十一級対九級、こういうふうな完全に二級の差があるのではありません。医学部は修業年数が四年間という長いにもかかわらず、どうしてこのような大きな開きがあるのか、全く理解に苦しむところでありまして、このことは、他の研究機関においても同様でありまして、さらに大蔵省のいろいろな給与実態調査の資料においても明かでありまして、このような原因がどこにあるかということを考えてみますと、その根本のものは、旧来の技術重視の思想にあらうかと思ひますが、直接の原因は、第一に行政職においては役付けの乱造が非常に多いということでありまして、工業技術院の調査資料によつて見ますと、本省関係におきましては課長以上の職務を除きまして、課長補佐それから係長の役付けは実に全職員七〇%にも及んでおるのであります。これに對しまして、研究機関のそれに相当する役付けは僅かに四〇%にすぎないのであります。また、全然そういう役付けのない研究機関も非常に多いのであります。これは研究という仕事で、ポストによつて業績を上げるものではなく、能力によつてのみその業績を上げるといふその研究機関の特殊性によるものであるからであります。このような研

究機関の特殊性を無視しまして、職階給を研究機関に画一的に適用するといふことが、さきに申しましたような格差を生じている原因であらうかと思ひます。これは、職階給は研究職にとつて全く不合理きわまりないものであるといふことを示すものであらうと思ひます。

次に第二の理由といたしましては、研究機関においては人の新陳代謝が非常に少く、従いまして人事が固定性を持つておるといふことであります。これもこの研究機関におきましては、専門技術者を尊重するところの研究機関の一つの特殊性であらうかと思ひます。このようなために、研究機関の職員はこの級別定数に縛られてまして、結果において悪くなつておるといふ現状であります。

まあ以上二点が、研究職の給与を著しく悪くしている直接の原因と考えますが、以上の研究機関の不利な点につきましては、今日まで学術会議それから研究機関の所長連絡会議等から再三、再四政府にもその改善方を要望して参つております。さらに公務員制度改革要綱の答申案の中にも、研究公務員の待遇改善をはかるべきであるといふような趣旨がうたつてありますが、今回の給与制度の改革案の中には、このような改善の跡が全然見られないのであります。

以上の理由から、私たちは給与制度改革において、次の諸点につきましてその改善方を要望したいと思ひます。

まず第一に、研究職の俸給は大学教育職の俸給と少くとも同等にしていただきたいということでありまして、これの理由は、研究機関がその質を向上せ

で、その点はぜひ本委員会でも検討しなければならぬと思ひます。資料の提出をお願いいたします。

○委員長(亀田得治君) 資料の提出でございませう。

○参考人(樋口緑君) はあ、できません。

○委員長(亀田得治君) じゃなるべく早くお願いしておきます。

第二に、研究職の給与体系には職階制を適用しないこととございます。これの理由につきましては先に申し述べました通りでございます。私たちとしましては通し号俸にすることが最も望ましいものであるというふうに考えるのであります。しかし給与制度改革案が現在衆議院を通つたときにおきましては、給与に關するこの衆議院の小委員会決定事項の三の四の内容、すなわち「研究職員で部長、課長、室長等の役職名のない職員についても、その研究業績、職務内容等に依じて研究職俸給表の四等級以上の等級へ格付ける。」という内容をもつと具體的なはつきりしたものにいたしました。

第三に、医学部卒の国家試験合格者の初任給は、研究職におきましても教養職、医療職と同等にすることとあります。政府案によりますと、医大卒の国家試験合格者の初任給は、教養職並びに医療職は一万一千八百円となっておりませんが、研究職は一万一千四百円になっているのであります。このような設定もまことにおかしいものでございます。これでは研究する者は給与は悪くてもよいといったような、技術研究軽視の考え方としかとれないのでございます。このようなことでは研究機関に優秀な人材を集めることは不可能であると思うのであります。

第四に、研究職の二等級を改善して

第五に、研究機関の研究と関係のあるところの技術者は、補助研究員に含めるべきであるということでありま
す。これの理由は、研究機関の技術関係者、まあたとえば機器の製作、ガラスとかあるいは分析技術、こういうもの
は高度の技術、熟練を要しまして、研
究と並行しまして頭脳の考案というも
のを必要とするのであります。従いま
して単純な技術工とは異なるものであ
りまして、同一にすべきものではない
というふうに考えるのであります。次
に研究技術者をこの勤務職に分離した
機関の発展を阻害するものと考えらる
であります。

もならないことになってしまっているのであります。

第七に、研究機関の大小という理由で格づけ上の差異を設けないということとであります。単に研究機関の組織の大小、人員の多少、組織、名称の違い、こういうものによって各研究機関における研究職員の格づけが異なるということがあるならば、これはまことに研究の本質を理解しないもはなはだしきものといわなければならないと思います。ところが現実にはこのような矛盾が存在しているのであります。同一の経験年数、同一の能力を持つと思われる者が、研究機関によってその格づけが著しく違っているのであります。

○参考人(渡邊素良君) 国立病院や国立療養所の職員で組織しております。先医労の書記長の渡邊でございます。先ほどから多くの参考人から今回の給与体系改正と申しますか、に関する多くの意見が出されたことと思ひますので、私は特に国立病院、療養所の職員に關係の深い職種の特給表につきまして意見を申し述べたいと思ひます。

私たち病院、療養所の職員の特給表は、今回の改正によりまして、現在まで一般職特給表一本でありましたものが、行政職特給表の(一)、行政職特給表の(二)、また医療職特給表の(一)、(二)、この五つの特給表の適用が行われることになるわけですが、行

政職俸給表の(一)及び(二)につきましては、それぞれ先ほど参考人の方から御意見が出たことと思ひますので、後ほど少し触れるということにいたしまして、この際は医療職俸給表の(一)、(二)についておにも意見を申し述べたいと思ひわけでございます。お手元に「医療職俸給表に対する意見」と書きましてお粗末なものでございますが、資料を差し出してございますので、御参考にしていただきながらお聞き願ひたいと思ひます。

まず冒頭に書いてございますのは「医療職俸給表の等級について」、今のうちに各俸給表の間で、医療職俸給表の(一)は五等級、表の(二)は六等級、表の(三)は四等級と分れておりますが、これが実際に病院、療養所の運営のためには全く不都合であるというように思われるのでございます。でありますので、衆議院におけるいろいろな討議もあり、社会党、自民党両党一致による修正というふうに決定をしたわけでございますが、当参議院内閣委員会におかれましては、いま一度この点については病院、療養所の実情をあわせ考えられて、各俸給表間の等級の差をなくするよう御審議を願ひたいと思ひわけです。

その理由と申しますのは、まずこのように一つの俸給表の中に等級を分けることが、病院、療養所の実態から非常に無理ではないかというふうに思ふものでございます。また先ほど人事院の給与局長も申しておられましたが、昭和三十年の十一月に出された公務員制度調査会の答申案には教育、研究、医療の各職権につきましては、職階制を導入することは非常に無理であ

るというふうな答申が出されているわけですから。この点については人事院は、今回の人事院勧告は職階制をそのまま導入したものではないということであらゆる機会に申し述べておられるようでございますが、どう言われましようともわれわれが考える限り各課長、係長、部長、そういうものについて俸給表の等級を分けていくということは、職階制の導入であるというふうに断ぜざるを得ないわけですから、そういうふうな職階制の導入が病院、療養所で見えに無理であるか、あとしばらく意見を申し述べたいと思ひわけですが、その表に出してあります現在の病院、療養所における医師の定員の分布をまずごらん願ひたいと思ひわけです。

それをごらんいただくとおわかりになりますように、病院長におきましては十一級からの病院長がおります。ところが実際には十三級の医師がいるわけでございます。十三級の医師にとりまして、自分と同じ給与及びそれ以下の病院長が全国で二百二名もいるというところになっております。これが今何こういふ職階的なものが医療職の俸給表に導入された場合、果して院長というところで上の等級に格づけられ、平医員というところで下の等級に格づけられるというところは、全く矛盾が起きてくるというふうに思ひわけです。御存じのように病院、療養所の形態というものは国立病院、療養所においても一本ではございません。非常に大きい病院もあれば小さい病院もある。そういう場合におきましては、大施設の平医員、という言葉は非常に失礼でございますが、わかりやすいので

それを使うといふと、往々にして大施設の平医員より小施設の院長の方が、学識、経験、手腕ともに下であるという場合が多いのでございます。そういうことにつきまして、これを職階制を導入いたしました各等級に分けますと、どういふ矛盾が起きてくるかということは大体御想像いただけると思ひわけです。

またこの点につきましては非常に卑近な例ではございますが、取り上げてみるとなおいそ御理解がいただけるのではないかと思ひます。まず結核の治療等に關して非常に世間にも高名であられる方に、この近くの清瀬病院の島村院長、またおやめになりましたが東京療養所の宮本という先生がいらっしゃいました。また現在、昨年の参議院選挙で参議院議員に當選をなさいましたが、元、高知療養所の坂本先生という方がおられます。この三人の先生方は大学においてはそれぞれ同期である、そういうふうなことであったわけですが、そういうことで大体今までは俸給等におきましてはほぼ似通つた上昇率を示して参つておるものだというふうにわれわれは理解をしておるわけですが、ところがもしも新しく今回衆議院で修正決定されましたようなものが通過いたしますならば、そうしてその運用において大なる考慮が払われません場合には、この同じような手帳を持ち、また同じようにそれぞれ患者から信頼をされ、同じ学歴を持つておられる方々の間に俸給において差が出て参りますし、また今後の昇給において大きな差が出てくるというふうな非常にも矛盾した事実が生ずるわけでございます。そういう点から申すところいう

ことをなくするためには、この医療職俸給表の(一)におきまして等級の差を全部なくして、1から5まですべてを通し号俸にするということではなければ、今の欠点は克服されないというふうにわれわれは思ふものでございます。

ただこれらにつきましては、ごく最近出されました人事院の資料等を拝見いたしますと、そういう状態が起ることを考慮いたしまして、病院長及び副院長等に準ずる医師については二等級まで進めるというふうな取りきめをいたしておるようでございますが、そこまで進める取りきめをいたしますならば、何のためにこういう等級の区別をつけなければならぬのか、また一その理解に苦しむところでございます。今、医師の場合について一つ非常に卑近な例を申し上げたわけですが、医師が医療職の場合の非常に代表的な職種であるということから、なお医師の場合にこういう等級の区別をつけることがいかに無理かという例を少しく申し述べたいと思ひます。

まずこれはいいことが悪いことかは別といたしまして、現在病院、療養所の医師等は、それぞれ各大学の出先機関というと語弊がござりますが、いささかの傾向を持っておるわけですが、たとえば国立東京第一病院はかりに東大であるとするならば東大系の方で占める、またある療養所は慶応系で占める、そうしてその間におきまして大学とその施設との間の交流はございまして、施設同士の交流というところは望みがたいという状態が起きておるわけですが、ですからかりに職階的な医師の場合の俸給表の取りきめをいたしました場合、ある程度技術が上つてきた場

合には、小施設の医務課長なりまた副院長なりに出していく、そうしてそこで腕が上ると大きい病院の副院長に就く、そこからまた小施設の院長に就いていくという交流がスムーズにかりに行われるとすれば、この等級によつて差をつけるというふうなことも理解ができません。そういうことは行われておらない。そういうことからこの等級差を医師の場合につけることは全く不合理である、無理であるというふうになれわれは思ふのです。また現在施設長等においては管理職手当というふうなものがついておりますので、同一の学歴を持った人がどのくらい俸給が上つていく、ある人はその病院管理の能力を買われて副院長になり院長になつていく、そういう場合においては昇給によつて差をつけるのでなく、管理職手当というものによつてその職務に応じた給与を支払ふべきではないか。こういうふうにも考えられますので、そういう点からも医師の場合、等級によつて俸給表を分けるというこの不合理が生じてくるわけですが、

また御存じであると思ひますが、各専門科、内科とか外科とか小兒科とか耳鼻科とかいうものによつて、先生方の専門的に区分けがされておるわけですが、たとえば耳鼻科なら耳鼻科、眼科なら眼科というところでは神様のようないわれておる方でありまして、大病院に行きましてはなかなか院長になれないというふうなことも往々あるわけでございます。そういう場合に果してその先生方に報いる十分な給料が、こういう俸給別に分けた場合に払い得るかどうかという点については、全く

疑問であると思われけす。そういうことから今非常に医師の場合を中心にして申し上げたわけですが、医療職全般について等級別に分けていくことについては、われわれとしてはこれは実情に全くそぐわないものである、これを通じて一本にすべきであるというふうな意見を強く持つておるものでございます。ただしこれを早急に一本に統合することが不可能であるといふことならば、そこに書いてございすように、医療職俸給表(一)については一等級を一つ別とし、二、三等級すなわち病院長と施設長を一本にくくり、また四等級、五等級を統括して、一、二、三の三等級制にしたらどうであらうか。また医療職俸給表(二)及び(三)につきましても、そこに資料を出してありますように区分けをいたしましたならば、ただいま申しましたような矛盾がいささかでも解消するのではないかと、いふうにまあ考えておるわけではあります。

以上主としてわれわれ医療職関係につきましても、等級によって俸給を区別することの不合理さを申し述べたのでございす。今度の俸給表に給与体系の変更されるに当ってわれわれが一番強く希望したいことは、医療従業員の給与が全般的に低いということとを強く申し述べたいと思われけす。その点は二番目の意見としてそのお手元の資料に書いてございす。これは昨年一月人事院が調査したと称せられておる数字でございまして、これは正式に発表されておらないかと思われけす。数字を見ても、民間給与に比べて大体一割から二割は少ないといふことがはつきり出ておるわけではあります。

われわれが実際に体験しております数字としてはこんな差ではない、もともと民間の数字とわれわれとの間には差があるといふふうに感じております。それは多くの民間の医師では、たとえば往診をしたときにそれに対する補助が出るとか、また研究手当と称して、実際は研究等に使用なくとも済む費用がいろいろの名目を出されておる。こういうふうなことを知っておるがゆえに、こういふふうな差ではないと思われけす。一応現われれた数字を見てみても、二〇%の開きは出ておる。こういうことははつきりしておるわけではあります。これを非常に卑近な例で申し上げますと、現在国立病院、療養所は非常に医師不足に悩んでおられますが、北海道、東北、北陸の地方におきましては医師が少いということもございす。医師が少いという地方の大学で派遣基準をきめておるわけではあります。たとえば北海道の場合経験五年の医師であるならば、少くとも四万ないし五万の手取りがなければから派遣をしないといふふうな内規がひそんでおるようではあります。それに対して現在のところ、今度給与を引き上げたといふふうには政府が言っておられます。今度の俸給表を適用してみますと、五年の医師がわずかに一万七千円にすぎないものでございす。三分の一以下の給料で果して優秀な医師が喜んで赴任して来るかどうか、この点は詳しく申すまでもなく御理解いただけることだと思われけす。そういう点から医師のこういふ俸給表の改訂に当りましては、医師を中心とし、医療従業員全般的の給料をもっと引き上げることに十分御考慮を願いたいと思われけす。また医師の

場合インターンというものが終戦後できたわけですが、このインターンができたことによる一年間の空白といふより一そう深めるための期間でございす。それから空白ではないわけですが、これが給与行政の上では空白として扱われ、そのために今までの医師との間に開きが出てきておる。またこれは教育関係のお医者さんとの間に開きが出ておったことも事実でございす。これは今度の給与表改訂では是正をされたといふふうには聞いておるのですが、またその辺もはつきりとは伺いません。現在三月三十一日の給与を基準として切りかえす場合に、二号俸だけ低い、一年分だけ低い給与の医師に対してどういふ措置がとられるのか、ということも大きな矛盾でございす。この点は非常にわずかな額のように見えますが、先ほどから申しましたような医師の俸給表が総体にくつと低い、このことは人事院の總裁初め給与局長その他がわれわれに対して、いつも認めておられたことでもございす。その中で非常にわずかな額でも、われわれとしてはぜひこの改訂に当って繰込んでほしいといふ希望を強く持つておるものでございす。

また次の二枚目にありますが、医療職俸給表三の看護婦の俸給表についてでございす。この点につきましても、あと参考人として国立東京第一病院の看護婦長さんが見えになっておられますので、この点を中心にお話いたしたいと思われけす。私としてはこ

く簡単に申し述べますが、まず分れております四等級、いわゆる看護婦の俸給表が現行よりはるかに低くなっている、ということをおの表でございす。実際は現行俸給であり点線が今度の新しい改訂案でございす。この新しい措置は人事院としてはとらないといふことがいろいろ言明されているやに聞きますが、看護婦は看護婦と違ひ、今までは給与がよかったといふことで、現在持つておる権利といふすか、当然そこまで上るべき俸給を下げられるといふふうなことは、私たちがとしては何としても了解に苦しむところでありす。この点あとの参考人から意見を聞かされると思われけす。十分お考えをいただきたいと思われけす。なお看護婦は現在新制中学卒業後二年間の学歴を持ち、都道府県の試験を受けて看護婦になるわけでありす。旧制の看護婦法によりますとそれと同等の資格であり、昔は乙種看護婦と申しておりましたが、その一部をもこの看護婦俸給表、すなわち医療職俸給表(四)等級に入れるといふことを、人事院として進められているやに聞いておられますが、そういたしますと、この看護婦及び旧制乙種看護婦の方にいましては、先ほど申しましたように、現在持つております既得権が侵されてくるというふうなことが明白々々として出てくるわけでありす。この点については当参議院の審議段階において御修正をいただきたいと思われけす。

なお医療職全般について詳しく申し上げますならば、医療職俸給表(一)に入りす各種の職種がございす。その職種の関係の中でも、特に医療職に非常に深い、医療職としてまた代表的なエックス線技師とか病理細菌技師とかが入る、また栄養士とか歯科技師、歯科衛生士、マッサージ師といふものが入るというふうに入っておりますが、またそれに非常に密接な関係を持つ医療従業員として国立病院、療養所の医療に携わっておりますたとえば療工である、磨工と申しますが、病院に行きますといふいろいろな機械をいじりしておられます。これも医療関係の非常

に経験を必要とする職種があるのでございす。また物療関係といふのがございす。また義肢工と申しまして義手義足を作っている職種の者もおります。そういうもの、また結核療養所、精神療養所に行きますと作業療法指導員といふふうな者もおります。またほか非常に最近伸びたものとして、行政職の中に入られるのだと思われけす。メディカル・ケースワーカーの仕事、医療社会事業の仕事といふものも、非常に専門的な医療知識を持つて仕事をいたしておられます。それらのそれぞれがその職務の能力及び責任に応じて格づけされているかといふと、なかなかそうわれわれは理解が持てないという状態でございます。この点につきましても適當な、当然受けるべき地位にそれを上げるより、一つこの参議院段階において御討議をいただきたいと思われけす。

なお時間をもたうでございすのであと簡単に申し述べますが、このように一つの俸給表における各々のワークを大きく伸ばしたために、次のような点に矛盾が起るのじゃないかといふことを憂えておられます。それは現

在人事院規則九の八の二におきまして、初任給のものの格づけの場合に、大体原則としてその等給の一号俸に格づけされる、ただし、たとえば一年の昇給期間であるならば、一年半の経験があれば上の号俸に、一号上につけるといふふうになっていたものでございますが、そういうような規則をもし今後とも適用されるといたしますならば、経験五年、七、八年、十年などというふうな長期間の経験を持った者が病院、療養所に参りました場合に非常に低いところに格づけされるのじやないかというおそれが生ずるわけでございます。この点も運用の問題ではあると思いますが、非常に医療従事員の全体の給与が低いということは、先ほどからも繰り返し申し述べたような状態でございますので、そういう点においてもこまかい点の一つ御配慮をいただきたいと思います。また現在医師の給与等が低いと申し上げましたが、その低い医師の給与が、新しい俸給表によつて、なお一カ所新俸給表の方が低くなる個所が出ておるのでございます。それは現在医者に参りました七年経験を保持する者は一万九千八百円の俸給に達するわけですが、これが新俸給表によりまして一万九千四百円になるといふ、非常に低くした例が出て参るわけですね。こういう点もなせかと申しますと、今までは七級から八級へ、八級から九級、九級から十級に上ります場合、それぞれ飛び抜けて上るといふふうな状態を運用上されておったわけですが、今度非常に一つの等級の号俸の幅が延びましたために昇格が延びてくる。早く二年なり三年なりで昇格ができません。こういうふうな状態から

今申しましたような矛盾が生じてくると思うのでございますが、こういう点につきましても俸給表等の審議の際に十分御検討をいただきたいと思つておられます。

以上非常にこまかい、われわれ病院、療養所の職員が仕事に當つておりながら、この新しい俸給体系、俸給表について検討をいたしました結果を申し上げ述べたわけでございますが、総体のいわゆる給与体系改正の意図がどこにあるのか、またどういふ矛盾が生じているかというふうな点につきましまして、今ここで触れるのは避けたい。具体的事例としてわれわれ病院、療養所の医療従事員がこの俸給表について不満に思ひ、なおかつ修正を希望いたしております点について意見を申し上げ述べた次第でございます。どうか参議院の内閣委員会における討議の中で、十分われわれ病院、療養所従事員の意見をお汲み取りいただきまして、妥当な修正をいただきたいと思つた次第でございます。

○委員長(亀田得治君) それでは最後に国立東京第一病院総務部長吉居ユキ君にお願ひいたします。

○参事(吉居ユキ君) 吉居でございます。私は医療職員の看護婦の俸給についてぜひお願ひ申し上げたいのでございます。

まず考えられますことは第一に学歴、経験等から見まして、全般的にこの看護婦の俸給は、最高俸給額が非常に低く、しかも昇給期間が、他の職種に比較して長過ぎて、いずれの等級も非常に長きに過ぎまして、全体的にこれを考えますとき非常に不均衡ということになるのでございます。従いまし

て、看護婦全体を不当に低く評価されていると言わなければならぬと思つて、これを具体的に申し上げてみます。お手元に配付いたしましたカーブの表がございまして、これをざらにいたしたいのでございますが、その最後の医療職の部の看護婦の部を開きいただくとございまして、これを見ますと、そのうちの三等級の看護婦の部だけは現行法よりも少しはよくなつていふように見えるのでございまして、実際にあつたことはないのでございまして、大体学歴から申し上げまして、最も看護婦に近い薬剤師の方の俸給表と比較いたしますとき、初任給は三百円違つております。薬剤師と同じ学歴の看護婦も本年から出て参りましたが、ただいままでの看護婦は大部分は一年だけ短いのでございますが、国家試験を受けたことも同じでございます。非常に近い職種でございます。その例に取つたのでございまして、それを例に比較いたしますとき、最高は七千九百円の差ができていますので、初任給は三百円の差でございます。この三等級の看護婦と薬剤師の俸給とを比較いたしますとき、最高は七千九百円の差ができていますので、初任給は三百円の差でございます。その次に、看護婦と薬剤師との差はさういふふうでございますが、さらに一等級、二等級などと比較いたしますと、もう一万円以上の差ができてくるわけでございます。こうした差はどこから出たのでございましょうか。それから看護婦の一等級あるいは二等級、また看護婦の部の四等級というふうなところは、全部現行よりも悪くなつていふのでございまして、これを他の職種と比較いたしますとき、非常に不均衡になつております。このことにつきまして私どもが関係官庁へ

参りましていろいろお聞きいたしましたところによりまして、今度の俸給表は現行よりは悪くないといふふうに強調していらつしたにかかわらず、私ども看護婦だけがさういふふうになつていふことは、どうしても納得がいかなないのでございます。これを考えますとき、一方に是正されまして高くなつたところがございまして、ございまして、これは高くなるのは当然高くなつたものではございまして、そのしわ寄せが最も弱い、最も声の低い看護婦にしか寄せられただけではないかと考えるのでございます。

第二に申し上げたいことは勤務時間でございます。公務員のほとんどが四十四時間の勤務でございます。にもかかわらず、ひとり看護婦のみ一週四十八時間の長きに過ぎる勤務時間でございまして、それに加えて、公務員中ことに女子である看護婦が深夜業に服さなければならぬのでございまして、こういう深夜業に服します女子は、少数の特例はあるかと考えられますが、ほとんど看護婦と申しても過言ではないと思つてございまして、ことに厳寒の候暖房の設備もほとんどございませぬ非常に不完全な病院で、大抵生物が安らかに眠つておりますところ、看護婦のみがひたすら患者の看護に心身をすり減らしておる状態でございまして、このようにどの公務員よりも最も長い勤務時間と、そして深夜というふうな非常に過勞な勤務についております看護婦の俸給表が、このように低いといふことは、何らこゝろした勤務時間とかあるいは勤務の過勞というふうなことを、全然考慮されてないやに考えられるのでございます。

それから次に第三は、私ども看護婦の意見と申しましたるか、私どもの声が非常に十分聞いていただけないといふこととございまして、私どもは最も大切な人の生命を救つておられます職業でございます。関係から、職を放棄いたしましてさうした俸給を是正していただきたいといふような闘争をすることとは、良心的にとりていけません。でございます。従いまして、私ども総婦長の代表者が関係官庁あるいは国会の向きに、これまで幾たびか勤務時間外に具体的に詳しく御説明申し上げて請願して参りましたが、まだその意思が十分徹底してないやうでございます。その点の内閣委員会におきまして、皆様ぜひ私どもの要望をいただきたいと思つたのでござい

ます。それで、そこへお配りいたしました請願書の最後に私どもの希望案としてつけてございまして、大抵カッパ内が私どもの希望案でございますが、ちよつと説明させていただきます。一等級は政府案以外に作成いたしました、三万二千七百円から最高四万六千円といたしまして、大体五十六才まで昇給可能としていただきたい。他の医療職におきましても、人事院勧告案の一等級以外に別に一等級を加えて、以下順次下げている関係上、医療職についても同様の見解から当然に一等級を加える必要があると考へたのでございまして、第二の、試案の一等級を二等級といたしまして、最高額を四万円とし五十四才まで昇給可能といたします。そのために号俸を二十号まで延長してもらいたい。それから次は二等級を三等級といたしまして、

最高額を三万二千円といたしまして四十七才まで昇給可能としてもらいたい。次の三等級をまた四等級といたしまして、最高額を二万五千五百円までといたしまして、四十才まで昇給可能とするというようにしていただきたいのでございます。次は四等級を五等級といたしまして、最高額を一万九千五百円までといたしまして、大体三十七才まで昇給可能としていただきたいというふうに考えたのでございます。また昇給期間をカッコしてございますが、いずれの等級も昇給期間を希望案のようにならざるを得ないと思っております。

以上非常に簡単にございますが、ぜひこの公明な参議院の内閣委員会の皆様、切に私どもの要求を入れていただきたいと懇願する次第でございます。

○委員長(亀田得治君) それでは一括して以上三名の参考人に対する質疑を願います。

○秋山長造君 渡邊さんでも吉居さんでもどちらでもいいですが、この政府の原案でいきますと、国立病院の総局長は一等級になりますね。それでこの一等級で最高給が三万五千五百円なんです、この三万五千五百円に達するのは、年令にして幾つくらいになりますか、現状。

○参考人(吉居ユキ君) 大体五十五才くらいになると思います。

○秋山長造君 私の質問がちよつと悪かったのです。私のお尋ねしておるのは、皆さんの現在の実情を、この政府案の表に当てはめてお答えをお願いいたします。

○参考人(吉居ユキ君) ただいまでは

でございますね、これまで非常に男女別がございまして、そういうところの局長が非常に多いでございますから、現在は相当年令に達しているのでございます。現在は総局長が大体五十才くらいで最高に達しておるのであります。

○参考人(渡邊素良君) ただいまの御質問は吉居総局長から実情がある程度述べられました、これは戦前の看護婦の地位ということからかまえてお考えいただくかと思ひます。戦前は病院、療養所の中における看護婦の地位といふものが非常に低く、医者の召使といふ感じが非常に多いのであります。

以上から終戦後、これは占領軍の指導等もありましたので、急速に看護婦の給与が伸びて参つた。こういう状態があるわけですが、戦前があまりに低きに失しておりましたために、現在総局長になっておられる方はほとんど戦前からの看護婦さんであるわけでありまして、戦前が低かつたために現在の俸給も総局長としての格づけが非常に低いところにとどまっております。

ではないか。現在の一般職の俸給表であれば十一級の総局長さんが全国で十数名おられるわけでありまして、十一級のトップにいたしても本俸が三万円そこそこ、こういうふうな状態になっております。だから現在をもとにいたしまして幾らか引き上げたという人事院勧告の趣旨であらうと思ひます。この点につきましては、戦前が非常に低かつたためにその後の伸びが行き悩んでおる、という点もあわせてお考えをいただきたいと思ひます。

○永岡光治君 今の渡邊さんや吉居さんのお話で、大へん私は重大な発言を承わつたわけですが、現状より悪くなるというところでしたが、これは研究して現在の俸給表と対照してみればわかると思ひますが、もうちよつと具体的に内容を説明して下さいませんか。俸給表でございまして、この点につきましては、医療職俸給表の(三)の四等級をまずごらんいただきたいと思ひます。これで大体、私どもの医療職俸給表に關しての意見というところにカーブが書いてあるわけですが、これでは額がわかりませんので、この点を数字によつて御説明したいと思ひます。

が、それがもう少し十年、十一年ということになるかと、よけいに差が開いてくるということになります。

○永岡光治君 長嶺さんにお尋ねいたしますが、行政職に入つた同じ大学を出た人ですね、それと比較してみたいのですが、行政職のお宅は厚生省だと思ひますが、厚生省でそういう比較をした例があればどれだけの開きがあるか、お示しをいただきたいと思ひます。

○参考人(長嶺吉吉君) お手元に差し上げてございしますが、これは厚生省内の医学部を出ましたいわゆる厚生医官と、研究機関におります医学部出の技官、この比較が示されておるのでございしますが、それが十二級以下におきましては平均約三号からの差があるのでございます。それからさらにこれが十二級以上になりますと完全に一級の差が出てきておるといふふうになっておるのでございます。

○永岡光治君 先ほどちよつと聞き漏らしましたが、七〇%、四〇%の役付きの比較をおつしやいましたが、もう少し、そのところよくわかりませんでしたから。

○参考人(長嶺吉吉君) これは工業技術院で調査された資料でございますが、調査された対象は非常に多いでございますが、それによりまして、課長以上を除きますと課長補佐、係長、こいう者の役付きの数が全職員の約七〇%を占めておる。ですから課長以上を加えますとまだ八〇%くらいに上るといふ、こいう資料が出ております。それに比べて、研究機関はその資料によりまして、大体四〇%くらい。それからこれは研究機関によつて違ひまして、ある研究機関におきましては

が、それがもう少し十年、十一年ということになるかと、よけいに差が開いてくるということになります。

○永岡光治君 長嶺さんにお尋ねいたしますが、行政職に入つた同じ大学を出た人ですね、それと比較してみたいのですが、行政職のお宅は厚生省だと思ひますが、厚生省でそういう比較をした例があればどれだけの開きがあるか、お示しをいただきたいと思ひます。

○参考人(長嶺吉吉君) お手元に差し上げてございしますが、これは厚生省内の医学部を出ましたいわゆる厚生医官と、研究機関におります医学部出の技官、この比較が示されておるのでございしますが、それが十二級以下におきましては平均約三号からの差があるのでございます。それからさらにこれが十二級以上になりますと完全に一級の差が出てきておるといふふうになっておるのでございます。

○永岡光治君 先ほどちよつと聞き漏らしましたが、七〇%、四〇%の役付きの比較をおつしやいましたが、もう少し、そのところよくわかりませんでしたから。

○参考人(長嶺吉吉君) これは工業技術院で調査された資料でございますが、調査された対象は非常に多いでございますが、それによりまして、課長以上を除きますと課長補佐、係長、こいう者の役付きの数が全職員の約七〇%を占めておる。ですから課長以上を加えますとまだ八〇%くらいに上るといふ、こいう資料が出ております。それに比べて、研究機関はその資料によりまして、大体四〇%くらい。それからこれは研究機関によつて違ひまして、ある研究機関におきましては

ラミット式に部長から課長、係長、こいうふうな段階的になつてゐる所もありませんが、そのような組織が全然ないといつた所もたくさんあるわけでございます。そういういわゆる格づけの差によつて、それが現在研究機関によつて違つてきているというのが実情でございます。

○永岡光治君 吉居さんの方にお尋ねいたしますが、先ほどの御説明で大体看護婦の方は医療職俸給表の(三)の分に相当するわけですが、現在も非常にみな低くなつておるといふふうなことで、大体さういふことですか。

○参考人(吉居ユキ君) (三)の方はごらんいただきますと、カーブを見ますと割合によくつたおるようではございますが、看護婦そのものは全体的に非常に低く評価されてゐるので、薬剤師の方なんかと比較いたしますと最高が非常に低いといふことでございます。

○委員長(亀田得治君) それでは以上をもちまして、参考人の意見開陳並びに参考人に対する質疑は、全部終了したと認めます。

参考人の方々は長時間にわたり、きわめて貴重な御意見の開陳をいただきました。本会の審査に重要な参考となりまして、委員一同にかわつて厚くお礼申し上げます。それでは本日の委員会はこれにて散会いたします。

午後五時四十二分散会

四月十九日本委員会に左の案件を付託された。

一、退職公務員の恩給改訂に關する請願(第一八二六号)(第一八四一四号)

一、傷病者の増加恩給等増額に関する請願（第一八一七号）

一、旧軍人関係恩給の加算制復元に
関する請願（第一八四七号）

第一八一六号 昭和三十一年四月六
日受理

退職公務員の恩給改訂に関する請願

請願者 愛知県東加茂郡松平村
菅沼倉治郎外百四十
二名

紹介議員 山本 米治君

退職公務員の恩給は、いまなお、未解
決の問題が残されているから、（一）恩
給額計算の基礎となつてゐる仮定俸給
額を、すみやかに一万五千五百円給与
水準に改定すること、（二）近く行われ
る公務員給与表改正に伴う改定を考慮
すること、（三）昭和三十一年六月公布
の法律第一四九号中に規定された諸制
限条項の撤廃を行うこと等の公正な法
律的予算的措置を講ぜられたいとの請
願。

第一八四一号 昭和三十一年四月六
日受理

退職公務員の恩給改訂に関する請願

請願者 福島県平市杉平町二一
篠山康外四百十六名

紹介議員 大河原一夫君

この請願の趣旨は、第一八一六号と同
じである。

第一八一七号 昭和三十一年四月六
日受理

傷病者の増加恩給等増額に関する請願

請願者 埼玉県行田市荒木 大
沼市郎

紹介議員 上原 正吉君

現行恩給法中最も低額である増加恩給

及び傷病年金を増額せられたいとの請
願。

第一八四七号 昭和三十一年四月九
日受理

旧軍人関係恩給の加算制復元に関する
請願

請願者 岐阜市雲井町二ノ一岐
卓恩給権擁護連盟内
谷口弥兵衛外八千四
百五十七名

紹介議員 古池 信三君

昭和三十年度政府当局において実施さ
れた旧軍人の加算実地調査に基き、三
十二年度はぜひ加算復元実施の措置を
講じ、恩給権失格者となつてゐる七十
七万人（大多数は赤紙応召者）の旧軍
人が一日も早く恩給の恩典に浴し得る
よう善処せられたい。但し、この場合
の加算制復元は、これらの人々に、か
つての加算廃止によつて失つた普通恩
給を受ける権利を取得させることを目
的とするものであるから、一般旧軍人
の恩給年額の引上げには関連させない
で特段の配慮をせられたいとの請願。