

作業に、港灣修築とか、あるいは河川の浚渫というような作業に従事しておられます。これは作業の実態というものは、これはやはり船に乗ることで体が目的ではないのでございまして、作業に従事することが主たる目的でございまして、そういう観点からいたしますならば、これは当然その作業船に乗り込み、あるいはそれに乗り組んで作業に従事いたしますものは、一般作業、土木作業というようにことで技能労働関係ということになるのであります。しかし、いろいろな方々には、すでに過去において、人事院におきましてその処遇上いろいろな、たとえばこの俸給の額を調整いたしますとか、いろいろな措置をとりまして相当の優遇をいたしております。従いまして、いろいろな方々がこの技能労働俸給表に、技能労働であるということで行政職俸給表の(四)に行くことが不利であるというところが、なかなか直ちに断言できないのであります。しかしながら、今の問題はいろいろ、この船長というように方々につきましても問題がございしますので、なおこれはボーダー・ライン・ケースといたしまして、いずれを適用いたすかという点等について、今後慎重なる検討をして、これをきめたいということを考えておるのであります。一般的に申せば、この技能労働関係の仕事として、行政職(四)の適用が適当であらうと思っておりますけれども、現在人事院としてそれを決定しておるといふようなことではございません。現在この問題は非常にむずかしい問題でございまして、慎重に検討いたしておる次第であります。で、ただいま御指摘になりました

のは、技能労働関係でもボーダー・ライン・ケースに属するところとございまして、そういうふうなボーダー・ライン・ケースというものは非常に取扱いがむずかしいので、今申し上げた問題のみならず、ほかのボーダー・ライン・ケースにつきましても、人事院といたしましては十分なる研究をいたした上で、いずれの俸給表を適用するか、これを決定して行きたい、このように考えております。

○伊藤道雄 これは作業船だから、一千トン級であっても船長以下みな技能労働であるということをつたわけてですが、そうしますと、一般の普通の汽船の船長等はどうかというところに入るのであるか。

○政府委員(瀧本忠男君) 一般の普通の船の船長でございまして、

○伊藤道雄 そうですね。

○政府委員(瀧本忠男君) これは平水航路を航行いたします場合と、あるいは近海、あるいは遠洋航海をいたします場合によりまして違いますが、これは海事職の俸給表でござい

○伊藤道雄 今の表を見ますと、技能労働のうちに、高度の技術者については行政職俸給表の第一表を適用されるということで、技能労働を表面は非常に優遇しようとしておられるわけですが、そういう点ががわかれるわけですが、このことは裏を返せば、技能労働は行政職に及ばないということと、行政職よりは非常に冷遇されておるといふことが、裏返しにすれば、そういうことがはつきり言えるわけですね。こういう点で、一般行政職第一表に入れたというところは、優遇するとい

うことに変えたわけですが、裏を返せば、遙かに及ばないということのはつきりしておるわけですね。その点についての見解はどうですか。

○政府委員(瀧本忠男君) まあ技能労働と、それから技能労働の中心的なもののことをお考え願いたいのでありますが、ボーダー・ライン・ケースであります。これはちょっと話がむずかしいわけですが、そういうものと、それから一般行政職、すなわち普通の行政権を行使いたしております公務員というものと比較いたすということ自体が非常に無理であらうと思

うものであります。で、このことは、やはりその職務の内容等に應じまして俸給表というものは定められることとござい

ますので、その職務内容が違ふものに一つの俸給表を適用するということが果して公平なのかどうか、やはりその作業の実態に應じまして、それに適

応したような俸給表を適用するということが、これがやはり職務内容あるいは職務の責任の程度等から考えま

して、それが妥当であるというようにわれわれは考えておるのであります。決して冷遇するということからい

ては冷遇するものではないと考へて、現在の給与法の運用の実態におきましても、先ほどちょっと申し上げましたように、俸給表こそ一表でござい

大体現在のそういう職員の級別の実態の分布というふうなもの、あるいは資格基準表というふうなものを、両者勘案いたしまして俸給表を作成しておるの

でありますから、そういう意味においては現在の状況を著しく変えようとするものではないのであります。ただ非常に技能の高度な方、あるいは管理的な仕事に従事される方等につきま

して、これを行政の(四)の適用をいたすというところ、これは実施の問題として人事院もかねて考えてはおったのであ

ります。これは衆議院の御審議の間において、そういうことをはつきりや

るといふことになったのであります。それはやはりこの行政の上の等級に参りますと給与が高い。従いまして、

そういうこの技能労働の方の中で、非常に高度な仕事をやっておられる方、あるいは管理的な仕事をやっておられ

る方というのには、むしろ給与の処遇の面からいたしますならば、行政(四)を適用した方がよいということがござ

いますので、それは適用する、こういうことになっておるのであります。

○伊藤道雄 しばしば資格基準表によつてということをおかれておるの

ですが、その資格基準表そのものが、基準になるその基準表それ自体が公平妥

当なものではないと、やはり妥当適切な措置はできないと思ふのですが、

そこで、その資格基準表について、もう少し具体的に御説明願いたいのですけれども、それが基準になるわけでは

し、資格基準表が、

○政府委員(瀧本忠男君) お手元に初任給昇格昇給等関係法令集というのが差し上げられていると思いますが、この冊子の中に資格基準表が載っております。

で、資格基準表は、現在は人事院の実施細則というふうな形でこれはきめておられます。いろいろ研究いたしまして、この資格基準表等は漸次直して参つてい

るものもあるものでございます。しかし、仰せのように、これは完全無欠なものではござい

ません。で、われわれは先ほど申しましたように、資格基準表は完全無欠であるから、それを完

全に移したということは申し上げないものであります。現在の級別分布、た

とえば技能労働関係の職員の級別分布ということ、資格基準表とを合わせまして俸給表を作ったということをし

に即応いたしましたような給与をやつて行きたい、現在の一般俸給表というものをあらゆる職務の人に適用いたしますと、資格基準表というよりなものをもち出し、無理にその適用を異ならしめなければならぬというように相なるわけであり、この資格基準表は四十何表もございまして、これは実に複雑をきわめております。そういうことは人事院の権限として残されるということよりも、むしろ作業の実態に即したような俸給表を作りまして、そして資格基準表のよりなものはもうあまり作らない、こういうことは法律できめていただき、そしてそれで運営される方が好ましい、こういうふうに考えまして、人事院は単に給与をどういふふうにきめるか、作業、職務の実態に即してどういふふうにきめるのがよろしいか、そういう観点のみから俸給表を分離するということを考えてわけでありま

す。

○伊藤道雄君 以上私の申し上げたようなことから、結論的にどうしても是正しなければならぬというような点は、まず行政職俸給表の(一)と(二)を一本化するべきであるということが当然考えられる、その点についてお伺いしたいのです。

○政府委員(瀧本忠男君) 今いろいろ御質問があつたのでございますが、私が答弁申し上げましたように、人事院は勧告したしているのではありません、勧告の立場からだけお答えできるわけであり、行政職(一)は、これは一般官庁におります一般行政関係の職員、こういう人々を対象として作られていて俸給表でありますし、それ

から衆議院の段階で行政の新しい(二)となりましたが、これは技能労働関係の職員を対象として作られた俸給表でありまして、俸給表の性格が違つたのでござい、従いまして、こういうものを一本にするというところは、職務の責任、あるいは職務の内容という観点から見まして、われわれといたしましては適当ではない、このように考えております。

○荒木正三郎君 閣下。今の答弁少し私はおかしいと思ふ。先ほど伊藤君の質問で明らかになつたのですが、技能労働者のうちで高度の技術を持つておる者、高い技術が必要とする者、それは行政職(一)を適用するということをお話になつたのです。これは、衆議院でも論議されて、高度の技術を必要とする者については、技能労働者であつても、行政職俸給表の(一)を適用する、こういうことになると思ふ。そうすれば、行政職俸給表の(一)と(二)は、本質的に区分されない。それで、技能労働者であつても行政職俸給表(一)を適用される。こういうことになる。それが、その間、道が通じておるわけですね。そうすれば、必ずしも二本にしなればならぬというところは、二つに分けることと矛盾があるからですね。そういう結果が来

てゐるわけですね。だから、必ずしも一本にしたって差しつかえないと思ふ。事実破らざるを得ないような事態が来

てゐるじゃないですか。それをどうあ

なたは考えますか。

○政府委員(瀧本忠男君) 今お話の点は、ボーダーライン・ケースで、技能労働とそれから行政の(一)の適用者との間に差別がないということにお話の点はなると思ふのです。で、私が先ほど申し上げましたように、非常に高度の技能を有する人々というものは、これは行政職の俸給表適用者の中で技術職員というものと非常に類似してゐる、類似の程度が非常に濃くなる。そういう意味におきまして、行政職(一)を適用するということ、それは、それはおかしいことではない、ということになります。また、別の意味から申しますならば、技能労働とはいふながら、管理的要素が非常に多くなつた職務に従事される、管理的面の仕事があるという意味におきまして、これは一般行政関係の仕事と非常に類似してゐる、このこととございまして、ボーダーライン・ケースになつて参りますと、両者その共通した部分がないとはいへないのです。従いまして、こういうところは行き得るやうにする、ということであり、それが、それをもつて、全部共通にするのがよろしいという議論には、ちよつとわれわれとしてはならないやうに考えておる次第でございます。

○伊藤道雄君 先ほどのことに連関して、行政職俸給表の第一表について、八、七、六等級を一本化するべきである、こういうことについては、前回のこの委員会、荒木委員から強く要請されたところなんです。で、重複を避けて、その点は省くとして、行政職第二表の四等級、五等級を当然一本にしなければならぬと思ふので

す。と申しますのは、五等級については、給仕、昇降機手、小使、清掃婦、技能職員、これは見習補助となつていますが、四等級については、小使長、守衛、技能職員、こういうふうに、技能職員の見習補助であつて、それが当然技能職員になるわけですね。こういうこと、四等級と五等級を分ける、この意味は、どうも納得できない。これは当然一本化するべきだと思ふのです。この点についてお伺いしたい。

○政府委員(慶徳庄憲君) ただいまの点でございますが、まず私どもの考えは、御承知の通り、人事院として、民間賃金の体系というよりなことを十分検討いたしまして、どちらかといひますと、民間賃金とのバランスというところ、民間賃金とを比較して、かつまた勧告をいたしております。で、おそれく御承知と思ひますが、民間賃金におきまして、いわゆる初級の係あるいは上級の係というよりなものは、おのずからその給与のやり方が違つておるのが現状でございます。従いまして、そういう一般的なつまり民間の現状、あるいはまた、常識的な分類に準拠いたしまして、六等、七等というよりなものが分類基準を作つたのでござい、そのみではあります、民間とのバランスは、郵政省の実際やっておりますやうに、一般係員について二等級あるいは三等級に分類をいたしておる。しかも郵政におきましては、ここに永岡先生がいらっしゃいますけれども、官側と組合側との団体交渉によりまして、納

得ずくでもって、そのような方式をもつて、すでにおきめになりまして、すでに実行に移された。このことは、また電報においても同様でございます。あるいは国鉄におきましては、四百ぐらゐの職種に即しまして、それぞれの実際の運用表を作つておるというよりな、民間賃金のあり方との均衡を考え、かつまた、広い意味における公務員の現にやっておりますものとのバランスというよりなことをあわせて考えまして、六等級、七等級というよりな分類方式をとることが最も妥当ではなからうかというよりな考え方に立ちま

す。政府案におきまして、また大体人事院の勧告を尊重して、またこれを踏襲して、法律案として出してありますので、大體趣旨とするとこれは同じであると思ふ次第であります。

○永岡光治君 今、慶徳次長の方から御答弁があつたわけですが、今技能職の体系の問題と連関して参りました、郵政、電通等が特別に分けて行なつてゐるのではないかと例に引き出されたわけであり、なぜ分けたかという理由については、一般の他の公務員よりはこれらの労働職群といひましようか、労働職に従事する者について分け方は、俸給を高くするといふところにあるのです。つまり初任給が高いのです。一般の事務員よりは郵便なり電報電話というものは高いので、ところが、相当ある一定の生活給を保証される年令ですね。たとえば四十五才になれば、何万円までは出さなければならぬという金額があるわけですね。それまでは、とんとん拍

子にずっと上っていくわけですから。そこで、一般の事務官と交差している。それから昇給は、若干速度は鈍りまされども、ある程度生活を保証しなければならぬというときまでは、非常に高い俸給を上げていくわけですが、そのために別にしているわけですが、これはあなただけではないですか。その精神はどこに生かされておるか。私は、そこを問題にしたいと思うのですが、そういうことであれば、あなたの説明によれば、雇用人——昔は非常に雇用人は低いのだという差別観念的な考えがここに、根底に流れているのではないかとおもうのですが、そういうような考えがこの中に盛られておるのか、いらないのか、私たちは、その俸給の中には盛られていないと断定せざるを得ないが、それは盛られておるか、いなか、はつきり御答弁をいただきたい。

○政府委員(慶徳庄憲君) まず第一に申し上げたいと思ふのは、現在の国家公務員の給与法は、御承知の通り、昭和二十三年から施行されておるわけでありまして、いわゆる二九ベースと称する時代から支給されておるわけでありまして、この当時は、まだ労働基本権が認められておった時代でありましたので、団体交渉によつて定められたのが根本になっております。従いまして、先ほど伊藤先生から御指摘がありました、いわゆる資格基準表というものとは非常に古くございまして、けれども、その当時団体交渉によつて定められたものを基本的には踏襲しておるというやり方をとつておるわけなんです。それは沿革的事由でありますけれども、現在この給与の実態のあり方を

行政職俸給表の(一)と(二)との対比において比べますと、少くとも新制高卒を出たとき、たとえば、タイピストならタイピストの例をとりましますと、勤続十四、五年くらいの間は、むしろ行政職俸給表(一)の方が方よりも實際やってみてよろしいという結果になるとわれわれは考えておるわけなんです。なお同時に、この際あわせて、ちよつとお答え申し上げておきたいのでありますが、行政職俸給表一と二と分けた根本がどこかということ、しきりにお尋ねがあつたのであります。まず、法律的なことを先に申し上げておきたいのでありますが、現在の給与法の第十條第三項という規定が現行法にございまして、御承知の通り現在の俸給表は五種類に分れておりまして、一般俸給表、税務職員俸給表、警察、海上保安庁職員及び矯正職員俸給表、船員俸給表、教育職員俸給表、この五種類にしか分れていないのであります。ところが、その当時から問題があらまして、それは先ほど申し上げた二十三年当時からの問題があつたのでありますけれども、職務の内容と複雑の度合いに適合したところの給与にふさわしい俸給表がまだ整備されていない。従つて、どうしてもその点については将来にわたつて人事院がこれを調査研究をいたしまして、その実態に即応した合理的な俸給表の種類を作る必要があるということが盛んに論議の対象になりました。その結果、お手元にお配りいたしましたところの俸給表の四ページ第十條第三項を念のためごらん願ひたいのであります。人事院は、教育職員及びその他特別の勤務に従事する職員に対するこの

法律の俸給表の適用について研究し、教育職員及びその他特別の勤務に従事する職員の俸給表その他これに関する事項につき必要と認める勧告を国会及び内閣に同時にしなければならぬ。というふうに法律が制定されておるわけでありまして、従いまして、俸給制度からいたしますならば、今回の勧告は、ただいま読み上げましたところの第十條第三項の規定に基くものでありますけれども、その実態は、でき得る限り實際に即応したところの、俸給表を合理化するというところが基本線であつたことが、沿革から見ても明らかであります。

さらにもう一つ付け加えておきたいと思ひますことは、これは先ほど申し上げましたように、人事院としては民間給与とのバランスといたしまして、行政職一のような関係網を網羅する職員につきましまして、この昇給のカーブは、どちらかといへば直線的なカーブによつて進んでおります。ところが、これが一般の、何といひますか、昇給曲線でございます。ところが今御指摘の行政職俸給表二の適用を受ける者は、ボーダー・ラインにあるのは違ひますけれども、一般的においてはむしろ初任給を高くして、ある程度までいき進んでいく。極端にいへば、最後のところはおつこつしているというふうな昇給曲線を描いているのが一般の状態であります。これは明らかに民間の実態と比べて見ますと、そういう曲線を描き、そういういわば一つの昇進コースをもつて進んでいくというのが、この職務の実態といひますか、実情に適合

したようなやり方のように、われわれは拝見いたしておるのであります。従いまして、ボーダー・ラインの者につきましては、御指摘のように問題があらうと思ひますけれども、やはり大きな建前としては、その昇給曲線が違ふというふうなことも十分あわせ考へて、俸給表の種類を設定する必要があるであらうというふうな観点から勧告いたしておりますことも、あわせてお答え申し上げます。

○永岡光治君 私は、人事院がその勧告をする権限がどうかやこうや言つていくわけじゃないのです。あなたの合理化するというその合理化は、具体的に何か。今あなたは、はしなくも例に引きまして、別に分けておるからこれも分けた。こゝろいうことではありますから、そういうことであれば、郵政なり電電というもののについては、そういう労働職は、この給与表でいくならば俸給表一です。一般事務職よりも高い俸給をやつておるというのです。初任給からずつとある年令まで高くなつていく。それがここに出ていないじゃないかと。若千これはよくなつていふか、それは若千これはよくなつていふか、これはんで問題にならぬと思ふ。郵政、電電の例を引くなら、あなたはおそらく検討されたと思ふが、相対的な開きがあるのですよ、これは。私は、あなたがこれについて勧告権限があるとかないとかという問題を問題にしているのじゃないかと、合理化というそのあなたの言う合理化が、具体的に何を考へているのか。そういう労働職の特殊な性格があるから、給与につい

て特段の考慮を払つて、他の一般職よりは給与を高くするというふうな特性を認めておるというのを、合理化と称しておるか。またさうでなくしてはならぬと、私たちは郵政、電電を例に引かれる限りにおいては、さうだと判断せざるを得ないのだが、それがどういうふうな現われておるかと言ふのです。出ていないじゃないですか。

○政府委員(慶徳庄憲君) ただいま永岡先生からは、郵政との比較というところを中心としてお話を申したのであります。が、もちろん私先ほど申し上げたのは、体系としての比較を申し上げたのであります。一般職、公務員と郵政職員との給与の高さですね。この比較という問題は、なりまして、人事院の報告においては、はつきり述べてありますように、一般職公務員よりは郵政の方は相当高いというふうな考へておるわけでありまして、従いまして、水準そのものが相当高いというところで具体的な給与の額におきましても、言うまでもなく高くなつておる。従いまして、私どもの方の一般職公務員と郵政省との比較をいたします場合には、その水準そのものにある程度の開きがありますので、これは今直ちに是非善悪の問題をこの機会にあまり申し上げることは、はばかつておきたいと思ひます。ただ、私ども申し上げられます点は、少くとも一般職公務員としての技能労働関係の今までのやり方と、この新しい制度との比較において、いずれが優劣があるかというところだけは、われわれの立場として、はつきり申し上げ得ると思ひますのであります。具体的に一、二の例を申し上げます。

ますという、衆議院で修正になり
ましたけれども、行政職俸給表の二が
一表になりまして、たとえば一番低い
五等級の例を具体的に申し上げますと
いうと、現在の職務の級で申し上げます
ならば、大体三級から八級までこの五
等級の俸給表の幅の中に入つて参るの
でございます。それで、人事院の勧告
におきましては、いわゆる頭打ちワク
外が下の職務の級になればなるほど非
常に多いということをはつきり勧告で
申し上げておるのでありますが、たと
えばどういふ状態になっておるかとい
うと、七級は頭打ちワク
外が三三%になっておる。さらにまた
三級におきましては三〇・六%、四級
は二七・三%、五級は二三・六%、非
常にたくさん頭打ちワク外がありま
す。これは、報告の別表資料に明確に
数字をもつて御報告申し上げておるわ
けであります。このよう頭打ちワク
外の大半というものは、今御指摘の技
能労働職員がその大半を占めておるこ
とも実態が示すところでございます。

従いまして、少くとも現在の給与法の
ままで参りますならば、今申し上げ
ましたように、三級なら三級の場合
に、ある程度までいくという頭打ち
外になる。それから上の方に昇格しま
しても、オーバー・ラップいたしてお
りますから、一年から二年くらいワク
内におるとまた頭打ちになる。それか
らまた上の方に昇格いたしましたも、ま
た同じようにオーバー・ラップしてお
りますから、二年くらいワク内にい
て皆頭打ちになるというふうな、頭打
ち、頭打ち、頭打ちというふうな状
態。しかも今申し上げましたように
二〇%以上、所によつては三〇%以上

というふうな多量の頭打ちワク外を
持つておる。そういうような状態で、
少くとも現行法は運用されておるの
が現実でございます。ところが、先ほど
申し上げましたように五等級に三級か
ら八級を今度一本にいたしますから、
少くとも今までやつておりましたところ
の頭打ちワク外というものをむしろ原
則としてはなくして、ずっとこのよう
に進んでいくというふうな格好になる
わけでありまして、少くとも現行の国
家公務員体系における給与との比較に
おいて、よくなることは絶対なのだ
というふうに、実は私どもは意図して
おる次第であります。

○委員長(亀田得治君) 速記をとめ
て。

〔速記中止〕
○委員長(亀田得治君) 速記をつけ
て。

○伊藤道雄君 重ねてお伺いします
が、小使さんが五等級で、小使長は四
等級、そうすると、技能職員の見習い
が五等級で、見習職員の初級は四等級
ということは、先ほど申し上げたわ
けですけれども、これをいかに御
説明なさつても、これを不自然に分け
るといふ根拠がどうにも納得できない
のです。なぜ、こう分けなければなら
ないか。小使さんを忠実に長年やつて
いて、そして小使さんで終つてしま
う。名前とはともかくとして、条件は非
常に不利になるということ。技能職員
の見習いも、見習い職員の初級という
ことの関係も、同じことが言える。こ
れを納得できるように一つ御説明願
いたい。どうしてこういう無理な分け
方をしておるかということ。

○政府委員(慶徳庄憲君) 等級の分類
基準につきましては、一般的標準に
よりまして分類することが妥当であら
うかと考えておるわけでありまして、
率直に申し上げますと、今ごらんになつて
おりますところの行政職俸給表は、当
初の政府提出法律案とは違つたのでござ
いまして、衆議院段階におきまして修
正されました。従来は技能労働職俸給
表の一と二を合体するといふようなこ
とで作つておるわけでありまして、従
いまして、当初政府提出法律案の場合と
は相当趣きが違つて、まあこれは
ちよつと言葉が悪いかもしれせん
が、若干無理をして等級分類基準を
作つておるという結果であらうかと実
は思ふわけですが、しかし、いづれにい
たしまして、見習いの場合と、大体
一人前の場合と、それから役職員とい
うふうなふに実は分けて参りますこ
とが、見る人によりまして、いろいろ
議論があらうかと思ひますけれども、
まあ一般の社会通念の分類方法と
しては妥当であるのではなからうか、
ただ、何回も申し上げますように、
ポーター・ラインにつきましては、部分
部分の問題があらうかと思ひます。

○伊藤道雄君 この表をいかに検討
いたしますと、共通的に言える点は、
下級の人は非常に昇給条件が悪く
なつておる、これは人事院といへども
確認しておると思ふ。実際問題として
非常に悪い。これは昇給期間を延長す
るといふことは、今繰返し申し上げ
たように、下級の者は非常に不利に
なつておるということが現実には言
わけて、現行のようにならうか、
戻すべきだと思ひますが、このこと

は非常に目に見えないようで、これは
各職の俸給について言えることだと思
ひます。非常に大事な問題だと思
ひます。結局六カ月、九カ月、十二カ月
を、十二カ月、十五カ月、十八カ月、
二十一カ月、二十四カ月といふふう
に、最後に至つては倍加しておる。長
いものでは十二カ月の倍の二十四カ月
になつておる、特に上級の者に重点を
置いて、下級の者は非常に不利にし
たという根拠、これを一つ納得のいく
ように御説明願ひたい。

○政府委員(瀧本忠男君) ただいまの
昇給期間の問題でございますが、これ
は人事院の勧告の場合におきまして
は、現在の給与法にありますが六カ月、
九カ月、十二カ月といふこの線を、原
則として採用しておつたのでありま
す。政府案におきましては、新行政職
の二でございます。技能労働職の俸
給でございます。これを除きまして
は、全部十二カ月というのを標準に
して一応考えておられるのでありま
す。従いまして、その昇給期間とい
うものが、人事院勧告とそれから政府案
とでは違いがあるものであります。た
だ、見かけ上の違いはございますけ
れども、政府案は、昇給期間を延ばし
ますために一年間の手取りが減るとい
うことがあつてはいけなないというの
で、年一回昇給でありまして、年二
回昇給の場合と同様に、年間の手取り
がなりますように俸給金額が調節して
ございます。そのことは、われわれは
政府側から説明を受けておるのでござ
います。そのようにいたしまして、こ
の昇給期間が政府案においては延びて
おりますけれども、見かけ上の人事
院勧告と比べての延びというものは、

実的には不利になつておらないので
はなからうか、このようにわれわれは
一応了承しております。

それから、人事院勧告におきまして
この昇給期間を定めておられますが、こ
れはすべて現在の俸給表におきまして
昇給期間、これはもちろん昇格基準表
等とも関係して参るものでありますけ
れども、それをあわせまして、その平
均的な年間昇給率といふものは、上
下を通じて現行を大体踏襲するとい
うことでできておるのであります。

ただ、一つの等級の中だけについて申
しますならば、初めの方がよくなつ
て、しまひの方が落ちてゐる。ある一
定のところ以上になりますと、これは
俸給表が、非常に延ばしてあります
関係がござりますので、また落ちてい
るということがござりまするけれど
も、等級の上下を通じてみまするなら
ば、人事院勧告においては、平均的に
は上の等級から下の等級まで、現在の
平均昇給率というものを維持してい
る、このような勧告を人事院はいたし
たのでございます。政府案も大体にお
いてそういう原則的なことは踏襲され
ておるというふうにわれわれは見てお
りますので、下の等級を特に現在の
平均昇給率より落してゐるということ
にはなつていない、このように考えて
おります。

○伊藤道雄君 人事院の勧告について
は、私も内容を承知しておるのです
が、これを政府がなぜそういうふう
にかえたか、政府の態度を一つお伺い
したい。

○政府委員(尾崎朝夷君) 改正案にお
きまして技能労働職俸給表を作りました
場合におきまして、俸給表の種類及

び等級区分につきましては、人事院の勧告の趣旨を十分尊重いたしまして踏襲したということでございますが、昇給期間につきましては、人事院勧告の場合は各等級ごとに同一昇給額といったような点がございまして、上級の昇給額と下級の昇給額とは差異がございますために、昇格に当って事務的に若干問題がございますので、政府案におきましては、同じ俸給表におきましては少くとも同じ通し号俸を使うというようなことにいたしまして、昇給期間を、現行制度における昇給の速度を踏襲しまして六カ月、九カ月、十二カ月というふうに定めたのでございます。

○伊藤彌達君　なお、俸給表について申し上げますと、各俸給表ごとに現行給与体系においては、各俸給表の額が非常に統一されておるわけだけれども、今回の改正案では、非常に各個ばらばらで、きわめて複雑なんです。

い。日ごろ政府では、事務の簡素化と

いうことを非常に強調しておるわけですから、こういう面では、実際の問題になると、非常に複雑多岐にわたっている。そういう点は一貫していない点で、非常に遺憾なんです、こういう傾向が各表ごとにうかがわれるわけです。この点について一点伺いたいです。

○政府委員(尾崎朝興君) 現行の俸給表におきましては、仰せのように各俸給表を通じて通し号俸、同じ金額を使っておるのでございますが、実際の運用面におきまして、先ほどのようなお話のございました級別資格基準表によりまして、各職種ごとに昇格の年数等が違っておりまして、そのため

に、俸給表のワク内におります場合には、六カ月あるいは九ヶ月というよう
な昇給期間で昇級するのでございます
が、その期間内にそういうワク内から
昇格するということができない場合に
は、頭打ちワク外という関係で、十
二カ月もしくは十八カ月というよう
な昇給期間を使って昇給することと
なっておりますのでございます。で、
今回、政府案におきまして昇給期間
を各俸給表ごとに変えましたのは、各
俸給表ごとの職種におきましての現
行制度における昇格のカーブを原則
的に踏襲しまして、その同じ俸給表
内におきましては昇給、昇任といっ
たようなことが

数多くございますので、同じ俸給表内においては同じ金額を使うようにして、事務の簡素化をしたのでございますが、俸給表間におきましては現行制度における昇給のカーブが異なっておりますので、それを踏襲したために異なったということになっている次第でございます。

○伊藤銀道君　これは政府側、人事院、両者にお伺いしたいと思うのです。いずれも頭打ち、是正の方針を立てて、そうして給与表を作ったと、そういうふうな何ておるわけですが、實際これを見ますと、何ら頭打ちの抜本的な改正にはなっていないのですね。事実頭打ちが相当見受けられる。しかも、頭打

ちによる損失補償については一切考えられていないということ、いま一つは、切りかえのときにおいても新俸給表のワク外者が考えられるわけです。この点について、一つ明確にお答えいただきたいのです、わかるように。

○政府委員(慶徳庄意君) 御指摘のように、現在新しい俸給表に切りかえら

れますというところ、現在の頭打ちワック外というものの大部分は、この俸給表の幅の中に吸収されると思います。で、将来におきましてはどうなるかと申しますというところ、まあ職務給の体系をとっておりまする限りにおいては、ある程度の頭打ちワック外が出て参ることもやむを得ないのではなからうか。ただ、現在のようにならば以上の頭打ちワック外が出て参るということは、これは俸給表の不健全性を示す以外の何ものでもないという考えのもとに、合理化したいというところを考えたわけでございます。

なお、現在のこの新しい俸給表によ

りまして、おそろく御指摘のところは、同じ等線の中において昇降期間が折れ曲つておるといふ点がありますので、実質的にその部分が頭打ちワック外と同じようなことになるのではなかろうかといふような点が、御指摘のポイントであらうかと思ひます。まあそろいゝ見方をいたしますならば、あ

の意味においてはそやういふ理屈も出てこようかと思ふのでありますけれども、御承知の通り、現在の制度におきましては、頭打ちワク外になりますという、最初の昇給期間は二倍になるります。第二回以降のやつが三倍の昇給期間、非常に長い昇給期間になります、ワク内からワク外にいきますと

いうと、昇給曲線がずっと落ちるとい
うのが現在の体系でございます。従い
まして、それを合理化するという線に
出たのでありますけれども、一方に
おきまして、公務員全体の昇給率、こ
れはやはり民間その他のある程度パ
ランスをとるといふことも必要でござ
いますので、それらのものもあわせ勘

案いたしました結果が、あのような條給表になったのでございますが、しかしいづれにいたしましても、現在の頭打ちワク外のものよりは、たとい等級内において号俸が延伸された部分があっても、むしろ延伸されておられませんので、現在に比べますという、相当有利になるということも事実だろうと考えております。

○委員長(亀田得治君)　ちよつと速記をとめて。

〔速記中止〕

○委員長(亀田得治君)　速記を始めます。

○承岡光治君　ただいま委員長からの

御発言の通りの事情がありますので短時間ですけれども、私もきわめて簡単に質問をするわけがありますから、要領よく御答弁いただきたいと思ひます。

ます、医師の俸給についてでございます。これは民間やその他の三公社等と比較いたしましたとしても、あるいは郵政

等の五現業に比較いたしましたしても、医師の俸給は非常に低いと私は思うのでございますが、その点、実情はどうかか尋ねてみたいのです。ちよつと私の知り得る資料によりますと、民間に比べまして、医師の俸給は約二〇％金額が低いように思います。特に北海道等では五〇％も低いというような場合も現

われておるのでございます。それから、特に民間あるいは地方自治体等では、研究費であるとかあるいは図書費等ととか、そういうような名目で多額にさらに手当が出ておるようであります。第三点は、郵政の医師の初任給を見ますと、一万四千七百円となっております。

す。ところが国立の場合ですと現行一
万七千円。ここで新給手になりまして
も一万一千七百元——三千円からの同
じ三公社五現業に比較いたしましたて聞
いておりますが、こゝいう不合理があ
るかないか。あるとすれば、あなた方
はどういうふうにお考えになっておる
か。その点をお尋ねいたします。

○政府委員（小澤龍君） 国立医療施設
の医師の俸給が民間給手と比べて低い
かどうかというお尋ねでございます。け
れども、御指摘の通りでございます。
手取り収入から申しますというと、大
体二割前後低くなっております。こと
に、御指摘の通りに、東北、北海道のど

とき医師の得にくい地域におきましては、民間におきまして特に多額の給与を出す關係上、それに比較して國家公務員たる医師は低いという実情でございます。それから、民間給与におきましては、俸給のほかには研究費その他の名目でもって給与が出されておる。そのため、俸給の手取り収入の幅がで

きておるのではないかというお尋ねも、その通りだと存じます。それから郵政等の現業に比べまして、向うの方がわれわれよりもより高いということ
は聞き及んでおります。

○永岡光治君　まあ、その実情はその通りお認めになっておるんですが、この点は人事院は解決をする考えはない

○政府委員（慶徳庄寛君） 確かにたが
いまの問題は、医務局長から答弁され
ましたように、また、私どもの民間の
実態調査から援用いたしましたも、公
務員の方が、少くともお医者さんに關

する限り、低いということは率直に認めるを得ないと思ひます。ただ、人事院の立場として、一方において低いということを認めながらも、なぜ医師の分をやらなかつたのかという問題に発展して行くと思ひます。御承知の通り国家公務員の場合においては、厚生省の国立病院のお医者のお医者ではないのでありまして、各大学には教授という肩書きを持ちまして自主的に病院を経営しているグループがたぐさんおられる。どうしても認めたとしておられますので、実際の運営面におきまして、でき得る限りその調整をはかるという運営をいたしておるのであります。と申します。俸給表の資格基準表であります。これをこらん願ひますというとき、わかつたのでありますけれども、お医者さんの方が、たとえば歯科医師であるとかその他に比べても、少くとも資格基準表としては一番昇給カーブが低いというところに現在のやつはなつておるのであります。従ひまして、実際の運営面におきましては、まあ現在の制度におきまして、資格基準表を少くとも八割程度はこれをゆるめてもよろしいという制度を、一方持つておられますので、お医者さんにつきましてもほとんど例外なしに制度的にきめられております資格基準表の八がけというふうな実態を運営において行なつて

おるのであります。さらにまたもう一つは、級別定数におきましてもできる限りお医者の実情に合うようにというふうな意味合いにおきまして、相当幅のある運営もいたしておる。また同時に、級別定数そのものを改めまして、きにも、それらの点を相当配慮いたしておるというように、運用面におきまして、できる限りの措置はいたそう、また現にいたしておるのであります。しかししきりにいたしてしまつても、率直に申し上げましてお医者に関する限り、民間より若干低いことは認めざるを得ないと思ひます。

○永岡光治君 人事院もまあ認めておるわけですが、これはやっぱ民間と絶えず口にするわけですが、民間のことは取り上げてない。他

の一般職の問題については、民間を非常にやかましく言うようであります。が、本来ならば職種を分けるならば、職種別にこれだけ開きがあるというならば、この職種別によつて開きがあることは、当然私は他の均衡、ということとは、内部の均衡でなくて、当然外部の均衡をとるというところは、人事院の権限として、給与法の精神が示しておる通りに、当然そういうような形で私は勧告しなければならぬと思ひます。は勧告しなければならぬと思ひます。が、しかし今のお話で、ある程度の誠意は認められると思ひます。従ひまして、これは特に医療当局と十分御相談をいたしまして、格づけ等についても、それから級別定数の配算、こういうものについては、誤りないようについてお願ひいたしたいと思ひます。

それから第二番目は、本来からいふならば、こういうように等級別を区分するのは、医療職については正しくないというところは私は主張して参りました。これは公務員制度調査会の答申に基く内容を見ても、やはり区別すべきでないといつておるわけですが、これは一つ将来の問題として考へてもならぬわけではなからぬといふこともなりましようが、まず医務局長のお考えを、その点は一体どうなのか、やっぱこれは等級別を区別する必要があるのじやないか、それが本来の正しいあり方じやないかと私は思ふのでありますが、医務局長どういふように考へてございませう。

○政府委員(小澤龍君) ただいまのお尋ねにお答へする前に、先ほどの御質問に関連して申し上げたいと存じます。国家公務員たる医師の収入は、給与が低いということは人事院も認められておるわけですが、現在でも格づけその他につきましても、余給がある態度をもつてわれわれの方では折衝いたしております。今後とも私どもはいたしまして、この際態度を一そう前進させて参りまして、新たにこの改正される俸給格づけ等につきましても、医師については特段の御配慮を人事院にお願いする、ワクを広げていただく、こういう態度でお願いする考へてございませう。

それから第二の医師の等級別は一本の方がいいのではない、等級別を二、三、四、五と分けるのは不適当ではないかというお尋ねでございますが、これは実は医師の中にもやはり優秀な医師もおりますし、それからさして優秀でない人もまゝあるのでござい

ます。これが一本になりますと、年限さえくれば優秀な人も、しからざる人も同じ歩調でいくということ、人事運用上どうであらうか、ある程度の区分、運用上の妙味というものが与えられた方がいいのではないかと、かように考へておる次第でございます。

○永岡光治君 時間があればこの問題についても追及したいのですけれども、時間がありませんで先に進むわけでありまして、ただ、優秀な医師とそうでない者があつたので、それは一本でやつては困る。それこそ運用でやるべき筋合ひです。等級別にはつきり区分して、優秀な者までがし

ばられる、たまたま今言う無能な医師までも救済するということに重点を置いた等級ではない、むしろ私たちが心配するのは、そういう優秀な医師がし

ばられる、そういう職階制であることをおそれおるのでありますから、そのことを特に考へていただきたいと思ひます。これは人事院の方でも将来一つ課題として考へてもらいたいと思ひますが、そこで、さしむきそれができないというようない、仮定であります。が、やる際においては一体どうすることが一番いいかということになるわけです。それは昇給期間というものが相当――十八カ月、二十一カ月、二十四カ月とあるわけですが、そこで、これは運用によるわけでございます。が、そういう場合には、五等級の場合は二十二号俸、四等級の場合には十五号俸、三等級の場合は九号俸、これに達するまでは、どうか一つ上の等級にあまり頭打ちせず昇格できるように、そういう道を開いてもらいたい。それが第一点です。

ておる現状でございます。もちろん管理職手当をつけた方がよいという事情になれば人事院とお話し合ひしてみたい、かように考えております。

○永岡光治君 人事院にお尋ねいたしますが、後段の方はどうか、管理職手当の方。

○政府委員(瀧本忠男君) 特別調整額のことをおっしゃっておるわけでございますが、特別調整額という問題はこれが当初設定されたときには超過勤務手当の振りかわり、こういう人々に対して打ち切り超過勤務手当、こういう思想で最初設定されたのでござい

ます。従いまして、当時予算的に超過勤務手当の予算がありましたときに設定された、という状況になっておるのでござい

ますが、その後いわゆる管理職手当という色彩が漸次出てきておること、これを否定できないところ

であります。そういう点より考えまして、この特別調整額が設定されました以後におきまして、人事院は医療関係、研究関係あるいは研究技術医療等の関係につきましても、これを漸次拡大して参つておるのでござい

ます。従いまして、従いまして今後におきましても、やはりそういう方針で進んでいきたいと思つております。ただこの問題は予算等も伴います問題でございますので、直ちに大幅な引き上げをやるというこ

が事実上できないのでありますが、人事院は漸進的にこの問題をやはり考

えて参りたい、このように考えております。

○永岡光治君 それから次いで問題になりますのは、医師の場合を例にとりますと、現行でいきますと経験七年

になりますと一万九千八百円と大体記

憶いたしておりますが、この改正案によりますと逆に下りまして一万九千四百円になると承わつておりますが、そ

ういふ事例があるかどうか。あるとすればこれはやはり問題だと思ふのであります。確かに私たちの見当ではそ

ういふ結果にならないと思ふのですが、これはどういふふう

に解決をするのであります。○政府委員(小澤龍君) ただいまの点は御指摘の通りでございます。ちょうど医師になりまして七カ年勤めま

す、現行では九級から十級に移るといふことになり

ます。九級から十級に移るときに現行では九級から十級に移るときには俸給の割りがよくなる。それがた

だいまの提案中の俸給表によりますと、全体がな

らしてござい

ますので、従つて今の九級から十級にいくところが階段ではな

くて、全体にならされたため、そのところが新しい給手

表では御指摘の通り低くなるのであります。しかしこの

低いことは一年たちますと、つまり医師と大体同じようになり

まして、九年以上になりまして、新給手表がより有利

になるといふことになり

ます。○永岡光治君 人事院、その不合理はどう是正され

ますか。○政府委員(慶徳庄憲君) ただいま御指摘の一万九千四百円といふところは、確かに現在より、二、三百円下る

てござい

ます。つまり、先ほど申し上げましたように現在

は医師でありまして、初任給が細分されてお

ります。細分されてお

りまして、なるべく医師の希

実態に適合するよう

にという運用をいたして

おりますので、たとえば今御指摘の

ところは、九級から十級に上るところにその問題が起つて参ります。現

在の運営からい

たしますと、九級から十級に上るときには三号はど

ういふ結果にならないと思ふのですが、これはどういふふう

に解決をするのであります。○政府委員(小澤龍君) ただいまの点は御指摘の通りでございます。ちょうど医師になりまして七カ年勤めま

す、現行では九級から十級に移るといふことになり

ます。九級から十級に移るときに現行では九級から十級に移るときには俸給の割りがよくなる。それがた

だいまの提案中の俸給表によりますと、全体がな

らしてござい

ますので、従つて今の九級から十級にいくところが階段ではな

くて、全体にならされたため、そのところが新しい給手

表では御指摘の通り低くなるのであります。しかしこの

低いことは一年たちますと、つまり医師と大体同じようになり

まして、九年以上になりまして、新給手表がより有利

になるといふことになり

ます。○永岡光治君 人事院、その不合理はどう是正され

ますか。○政府委員(慶徳庄憲君) ただいま御指摘の一万九千四百円といふところは、確かに現在より、二、三百円下る

てござい

ます。つまり、先ほど申し上げましたように現在

は医師でありまして、初任給が細分されてお

ります。細分されてお

りまして、なるべく医師の希

実態に適合するよう

にという運用をいたして

おりますので、たとえば今御指摘の

ところは、九級から十級に上るところにその問題が起つて参ります。現

在の運営からい

たしますと、九級から十級に上るときには三号はど

ういふ結果にならないと思ふのですが、これはどういふふう

に解決をするのであります。○政府委員(小澤龍君) ただいまの点は御指摘の通りでございます。ちょうど医師になりまして七カ年勤めま

す、現行では九級から十級に移るといふことになり

ます。九級から十級に移るときに現行では九級から十級に移るときには俸給の割りがよくなる。それがた

だいまの提案中の俸給表によりますと、全体がな

らしてござい

ますので、従つて今の九級から十級にいくところが階段ではな

くて、全体にならされたため、そのところが新しい給手

表では御指摘の通り低くなるのであります。しかしこの

低いことは一年たちますと、つまり医師と大体同じようになり

まして、九年以上になりまして、新給手表がより有利

主任の場合の等級なんでしょう。そのために、引き続き国立病院に勤めておられた者と、新たに採用した者との不均衡が出て困っておられるのでございます。その点は今後一応是正されることになりまして、大へんプラスになったと思います。問題は、昇給期間が今度は延びた。ある者は二年たたなければ昇給できない号俸がございまして、その場合に、たまたま同じ卒業年次の者が何号俸かになっておりまして、そしてすでに一年経過しておる。その人は、もう一年たつという、上の号俸にくくわけでございます。ところが、新たにやつた者は、もしも下にやりますと、二年たたないとその号俸にならない。つまり同じ卒業年次でありながら、まれには自分の同級生よりか一年おくれの者ができてくるというよりな場合も出てくるわけでございます。その点、永岡先生が御心配になり、御指摘になった点であります。その点は、実はかねてから私も気にしておる点でございます。実際運用に当っては、同じ医師としてのりっぱな経験、経歴を持つておる人間が、たまたま昇給の幅が大きくなったことによつて不利な取扱ひを受けるということがあるようにしたい。これは、ひつきやうするところ、運用の面だと存じますので、今後この俸給表の適用につきましては、その点を特に人事院と相談いたしまして、不利にならないようにわれわれとしては努めていきたいと、かように考えております。

と昇進していくわけですが、医師の場合には必ずしもそうではないわけですね。その点、私は非常に心配しているわけですね。それで、相当の経験年数を積んで、国立病院なり療養所に採用される場合が多いわけですが、その辺のところは、7の8の9の15になるわけでしょうから、そのまま残るといふことになりまして、かなり不利な条件がありますので、格づけなり定数の配分については、その辺が十分救済されるような措置を両者の上で御協議願うように、特にお願ひしておきます。

それから次は、調整額の点でございますが、現在の医療関係になりますと、精神病、結核病、こころいよりなものになりますと、それぞれ一号から六号俸程度ですが、調整額がつけ加えられることになっておりますが、今度、それが新俸給表に切りかえられた場合においても、そういう既得権は確保してもらいたい、こころいよりに考へるわけですが、従つて、まあ例を申し上げますならば、現行の俸給に対するところの調整額の割合、これを下回らないようにしてもらいたい。それから、現行で調整のついていないものは、新俸給でも、そういうものについては絶対に落さない、調整額をそのままつける、こころいこと。それから第三番目は、栄養士とか炊夫なんかですが、こころい問題につきましても、勤務の実態によりまして、危険のあるもの、これは適用を一つ考慮してもらい、こころいよりにお願ひしたのであります。そういうことは、当然考へておられると思いますが、医務局長の方ではどう考へておられますか。

○政府委員(小澤龍男) 私どもの方では、調整号俸の問題は、従来の既得権と申ししますか、それはそのまま存続し得るものと実は考へておるのであります。この点、不利にならないように、人事院とも話し合いたいと思つております。

それから、新たに栄養士とか炊夫など、いろいろな業種につきまして、業種の度合いに應じて、新しくいろいろ調整を考へておるかどうかという問題でございますが、これらについても、絶えず検討しております。昨年でございますが、エックス線技師につきましては、これは調整号俸ではございませぬけれども、危険手当をつけておるのでございます。あるいは伝染病、急性伝染病等を取り扱う人間についても、手当をつけるようにいたしましたので、勤務の実態に應じて、今後ともこの点はつけていきたい。必要とあらば、人事院と話し合つて、実情に即するよう措置していきたい、こころい考へております。

○永岡光治君 次は、看護婦の問題ですが、この前の公述を受けました際に、現行より悪くなるということは、それは大へんだということに追及いたしました。大山室長さんでしたかね、看護婦の方が医師よりも高くなるようなことになったのでは、それは困るから、それを医師より低くするために、こころいようなことをしたのだ、こころい話であります。それは逆じゃないか。むしろ現在の既得権を認めつつ、その上でもし逆転するといふのであれば、その医師の方を上げるべきじゃないか、こころい私たちは主張をいたしたわけでありまして、そこ

で、こころい看護婦の場合は、今、大山さんの答弁になったようなことになつた。私たちが主張しておるような、こころい方向で改正をしてもらうことが正しいと思ふのですが、その点はどうか考へておられますか。医務局長の方はどうですか。それから人事院はどう考へておりますか。

○政府委員(小澤龍男) この問題は、前回お答え申し上げました通りに、まだ必おすし看護婦の既得権とはなつておりません。というのは、看護婦といふものが採用されて、まだそこに至るところの年限がたつていないのであります。そこで、従来の俸給表、基準表を当てるはめるといふと、おそれるはそれならない。従つて、今回の看護婦の俸給表は、正看護婦等とのバランスを考へて、大体適当である、そう考へておるわけでありまして、こころいふに御答弁申し上げたのでございませぬけれども、その点は、現在も同様でございます。

○委員長(亀田得治君) 永岡君、医務局長は退席しなければならぬ時間です。から、あと次長が残つておりますが、いいですね、——じゃ、どうぞ。

○永岡光治君 今の答弁ですと、既得権と認めていない、それは、勤続の年数がそこまですらないからと、こころいことでございますが、しかし、この給与法改正なりせば、そのまゝいくわけでありまして、当然私は、既得権は認めて差しつかえないと思ひます。特に人事院でしたか、あるいは大山さんでしたか、こころいよく記憶しておられますが、私の質問に対して、それは、級別定数の制約もあるから、必ずしもその勤続そのまゝ

いつてもずっと上るものじゃございせん、こころいような答弁もありました。しかし、これは、私どもから言わすならば、それは言ひのがれの答弁だと思ひますが、現行の看護婦の例を見ますと、級別定数といふものは、五、六、七は一括してたしか定数に入つておると思ひます。そうなりまして、当然私は、この既得権は認めなければならぬと思ひますが、この点はどう考へておるのですかね。私は、これだけでは承服できないと思ひます。まだ経験年数が、それぞれ勤続年数がそこまですらないから、今の段階では既得権と見ていないと、こころい答弁であります。私は、現在の俸給をそのまま適用していくならば、特に級別定数等制約を受けない、五、六、七は一本になるのだから、一本できめて配算しておるのだから、それは当然既得権になるのじゃないか、こころい考へておるわけですね。

○政府委員(慶徳庄憲君) どうも既得権益といふことになりまして、この前、勤務地手当に關連する調整手当の問題で、永岡先生と大平先生の御議論がありました。まことにむづかしい議論に発展していくおそれがございします。で、既得権益であるかどうかといふようなことはしばらくおきまして、別の観点から私はお答え申し上げたいと思ひますが、先般、大山室長から答弁がありましたように、級別定数という制約を受けています。これは、事実でございます。これは、看護婦あるいは一般の看護婦のみならず、あらゆる方面につきまして、級別定数の制約を受けておるわけでありまして、ある意味におきましては、級別定

数というものは、組織との関連が出て参つておるのでありますので、一種の任用行為というふうなことが、そこに実際上は入つて参るわけでありまして、従いまして、俸給制度の体系がいわゆる職務の級というふうな観念がなく、通し号俸的にすべてでござつておつて、その通し号俸との比較においては若干問題が起つて参りますけれども、どうしても現在の給与法、新しい制度についても同様でありますけれども、級別定数あるいは等級別定数で、昇任します場合には、そこに一種の任用行為が行われるという要因が入つて参りますので、御指摘の点がわからぬにたゞ悪くなる悪くなるというこのみには言えないというふうに私どもは考へておる次第であります。同時にこの前大山室長から看護婦の方がよくなるから云々というふうな表現をおとりになつたかどうかと記憶はいたしておりませんけれども、いざにしまして、医師、歯科医師、看護婦、看護婦といふような職制があります以上は、相互間のバランスをとるということも必要でございするもので、必ずしも悪くする、悪くするといふふうな見方をもつて作つたものでないものでありまして、全体の合理化というふうな建前のもとにやつたものでございします。従いまして看護婦が現在よりも必ずしも悪くなるというふうには、私ども考へていない次第でございします。

○永岡光治君 これはまあ幾ら繰り返してもそれぞれの主張をただ述べるだけになります、私の主張したいのは、それは大山さんがはつきり言つてゐるわけだ、現在のままでいけば、あ

る段階がくれば、看護婦の方が医師よりよくなる段階がくるから、そういうことでは医師に対して申しわけないからこれを落しました、こういう説明です。だからそのバランスをとることを私は反対しているわけではないわけです。むしろ既存のものを認めつつ、その上にバランスを考へた方がいいんじゃないかというのが私の主張なんです。だから、そういうことは十分考へてもらわなければ困るのです。それでなければ、既得権云々のその法律上の解釈は別といたしまして、少くともこのまゝいけば、看護婦は、先ほど申し上げましたように一万五千円まで頭打ちにならない、そこで現在の方がよくなる。開きがあるわけです。そういうことではない。だから現在の俸給表の方がいいという主張をするのは当りまえじゃないか。だから今度の給与法は改悪の俸給表である、こういうことを主張するのであります、そこはまた問題点がありますので、ここで私は繰り返しません、従つてこの運用に際して十分そういうことのないように措置してもらいたいということをお願いして、時間の関係で、看護婦の場合に入つていくわけですが、看護婦には、御承知の通り看護婦の勤務時間には特殊性がありまして、交代勤務といふか、深夜勤務が常態です。これはあなたも御承知の通りです。それから勤務時間は一般は一遍四十四時間になつておりますけれども、看護婦の場合には四十八時間になつておる。さらにまた一日八時間勤務の場合の例をとつても、こま切にこれは断続的勤務だ。たとえば七時から十時まで勤務させておいて、あと休憩して、それから一

時から七時まで勤務、十時から一時まで休みなどといったつて、休めるものじやありませんよ。こういう現実には苛酷な労働条件を看護婦の場合持つておるわけです。俸給表の場合でも当然私は今のようになんぞでしたか、これはだめだ、もう少しふやさなければならぬ、あるいはそれをふやされた場合におきましても、それぞれの等級の金額というものはまだ上に伸ばされておるわけですが、こういう考へを持ってはどうか、これは一つ医務局の方はどういう考へを持っておられますか、看護婦について特別な措置を講ずべきだと考へておられますか。この点、あなたの所見を承りたいと思ひます。

○説明員(河野鎮雄君) 看護婦は、お説の通り一般の公務員と違つて、四十八時間制をとつておるわけでございますが、これは勤務体制、完全に二十四時間にわたつて患者に対して断続なく看護をしていくというふうな建前からいいますと、やはり四十八時間制をとることが非常に勤務の性質等から見るとやりにくいのではないかと、そういうことで、この四十八時間制がとられておるのであります。ほかのバランスの問題がそこにあるわけでありまして、現在でも超過勤務手当というのがございますが、こゝろに制度をできるだけ活用いたしまして、その予算をふやすとかというふうな方向で、待遇の改善がはかれるようにと、かように思つておるわけでありまして。

○永岡光治君 人事院の方どうでしやうか。

○政府委員(豊徳庄重君) 勤務時間の問題につきましては、これは率直に言

いますと、古くから問題があつたと思ひます。確かに看護婦の中におきましても、国立医療関係につきましては、たしか四十八時間であると思ひますが、そのほかの文部省その他の面においては四十四時間の勤務体制をとつておるといふような面もあつた、そういうような意味合から、いろいろ問題があることは御指摘の通りであります。それで、たしか一昨年だつたかと記憶いたしますけれども、特に国立病院の看護婦さんの方から例の行政措置の要求が出て参りまして、人事院としてはそれに対する判定を下したはずであります。看護婦の勤務の実態に即応いたしまして、現在猶口直とかあるいは超過勤務手当であるとかいうようなものをやつてはいるのでありますけれども、これではまだ不十分だ、従つて、これらの実態に即するような措置をとるべきであるという趣旨の判定になつた、大まかに言へば記憶しておるのであります。私どもの方としても、実施面をいたしまして、大蔵省に毎年予算の要求をいたし、最善の努力をいたして参つておるのであります。しかし、遺憾ながら国立病院関係につきましては、先ほども医務局長の言われましたように、俸給の特別調整の問題であるとか、あるいは伝染病関係の特殊勤務手当の問題であるとか、その他エキス線技師の問題であるとか、幾多の問題が山積してありますので、一ぺんにできないという

ましては、伝染病予防従事者に対するところの特殊勤務手当、これも予算を取りまして、直ちに実行いたしたいと思つて検討いたしておるような状態でありまして、問題のあることは十分承知いたしておるのでありますから、やはり財政との関連その他もございしますので、順を追つて合理的に解決をはかつていく、しかも今までの実態からいいたしまして、今申しましたように、順を追つて解決し得るような態勢に順次進みつつあるというふうな形において、最善の努力をいたしたいというふうに考へておる次第であります。

○永岡光治君 みんな財源が――財政的問題でこれはみな制約をされておる、その必要性を認めるけれども、財政的制約を受けるから順次解決をしていきたいと、こゝろにございしますから、これはどうも人事院が……、従つて、そういうことであれば当然この際改訂の必要があると思つておる。人事院はそのベース改訂もしない、単なる職階制をしただけだといふ主張で、新しく入つてくる人について何ら恩恵がないわけだ。その点でもこの不備は大きな問題であるといふことをしばしば基本的問題として指摘されておるわけですが、これは浅井総裁もはつきり答へしておるわけだ。四十八時間勤務は不当だ、気象台にしましても、電電公社にしましても、四十四時間勤務は認めなければならぬと言つておる。従つてそういうことになれば、これは定員の増員といふことになるけれども、ところが増員も今度の定員法の改正では行なつていない。ま

さに私は政府のやり方というものは、不合理きわまりないと思うのです。だから、その点は今度は人事院の方でも、いすれ七月の十八日までですか、新しく勤告ないし報告の義務を負わされてる期限があるわけですから、その際には、ぜひ根本的な解決をはかっていただくように私はしたいと思うのです。ただいまのところでは、医務局の方では超勤その他で考慮していきたいということではあります。そこで、超勤で考慮する場合にも実は問題があるわけですが、看護婦の二交代勤務の場合を例にとりますと、先ほど私がこれを例にとりましたとき、中断されて休憩時間をとられているわけでありますが、拘束時間一日十五時間というのがあるわけでも、それについては超勤をつけていないという例があるようでもあります。その場合はつける格好なんでしょうか。当然これはつけてしかるべきものだと思うのですが、どうでしょう。

○説明員(戸沢政方君) 超勤の問題でございしますが、確かに定員も決して十分とは言えません。しかし、一方四六時中勤務しなければならぬというところから、三交代制あるいはお話のありました断続勤務とかあるいは二交代制とか、いろいろ変則的な勤務体制をとらざるを得ないといったような状況でございしますけれども、それに対する措置としては、一日八時間以上勤務した場合の超勤、そういうものは考えておきます。つけておきますが、こゝろ断続勤務、二交代制等によって休憩時間を途中に置くといったことによつて、通計まあ八時間勤務という場合には、超勤はつけておりません。その本来の超勤の趣旨からしまして、正規の勤務時間以上勤務した場合、あるいは深夜の勤務に対する深夜手当とか夜勤手当とか、そういったものはつけておるわけでありまして。

○永岡光治君 それは深夜だけ考えて、二交代の場合は考えないということでありまして、第一拘束が十五時間もあるわけですね、たとえば一つのまあ断続勤務等の例をとつてもよくわかるのですが、二時間や三時間途中であつてお前睡眠しろといったつて、それはできるものじゃないのです。そういう条件の場合は特段と考慮しなければならぬと思うのです。運用でできることですから。これは医務局長、医務次長いらつしやることですから、運用において十分考慮してもらいたいと思うのです。もちろん財源等の問題はあります。もちろん財源等の問題はあります。しよけれども、特段にこゝろいう深夜勤務等も考えて、これは、この断続勤務制、二交代制の勤務等でも、考慮しなければならぬという事情があるのです。それから、運用においてできるだけこれを考慮してもらいたいと思ひます。その努力だけしてもらいたいと思ひますがどうでしょう。

○説明員(河野鎮雄君) ただいま御指摘のような場合、これは純粋にまあ拘束時間というふうな言えるかどうか、事実上まあ拘束されることになる、こゝろいうことかと思ひます。従つて、いまして、これをすぐ超勤と同じような扱いをするというこゝろも、いかがかと思ひます。事実上は、こゝろいうこゝろいうた拘束を受けるというこゝろは確かにあると……研究してみたいと思ひます。

○永岡光治君 まあ今後の研究ということでありますけれども、ぜひこれはまあ新しい俸給が実施された際においては、こゝろいう問題を特に私たちは考慮してもらいたい。その結果は、この休會中における審議のときもありませんし、ぜひ私はその点を究明したいと思ひておきますので、強く促したをあずけておきますから、その結果だけ知らしていただきます。

それから、次は医療関係職員で医療職俸給の適用を受ける方が妥当ではないかと思はれるものがたくさんあるわけでありまして、その点について一つお尋ねしたいわけですが。まず薬剤師、それからエキス線技師それから栄養士、歯科技工士、歯科衛生士、それからマッサージ師ですか、こゝろいう者は大体この医療職の俸給表の(二)を適用することになっておりますが、この職員には、医療機関特有の職員が付随して出てくるわけでありまして、特に義肢工、それから療育士、物理士ですね、こゝろいう者も当然医療職俸給表の(二)を適用する方が、関連からいっても妥当ではないかと思ひますが、こゝろいう考へはあります。まず厚生省の方からお尋ねいたします。

○説明員(戸沢政方君) その医療関係の職員の職種は、非常に複雑たくさんございします。その一つ一つについてどの俸給表を適用するか、目下人事院の方と協議中でございまして、まだ決定いたしていませんが、私どもの希望としては、医療関係技術者につきましては、できるだけ妥当なもの医療職の俸給表の(二)でございします。これを適用したいと考えております。まあエキス線技師とか、病理細菌技術者、それから歯科技工士、それからまあ物理士とかマッサージ師とか、こゝろいう者は医療職を適用するこゝろに大体なると思ひますが、義肢工とか療育士となりますと、疑問の余地もございまして、目下検討しております。なるべく適用できる者は医療職の方にしたいと、かように考えております。

○永岡光治君 これはなるべくということよりも、ぜひこれは義肢工とか療育士、物理士、こゝろいう者はぜひ医療職の(二)を適用してもらいたい、これはみな関連があるわけですから。そしてまた相当の技術を要しなければならぬものばかりであります。要望というより、ぜひ考えてもらいたいと思ひます。この結果につきましても、私は次の機会において明確にしたいと思ひますので、これも強く要望しておきます。

それからこゝろいう話を聞くのです。私たちが判断に実は迷つてゐるわけですが、歯科衛生士は今医療職俸給表の(二)を使つてゐるのではありませんか、これは(二)の方がいいのじゃないでしょうか、(二)にしてみたいという関係者の意向のようでございますが、どつちが有利なんですか、その点はむしろお扱いになつてゐるあなたの方の方が詳しいと思ひますので、実情をお伺いしたいと思ひます。

○説明員(戸沢政方君) 歯科衛生士は今のところ医療職の(二)の俸給表を適用することになっておりますが、どちらが有利かということになりますと、看護婦の俸給表の方が有利か、あるいはさらにたまた損得の問題だけを言へば、技能労働者の俸給表を適用した方が有利になる場合もあるでございまして、利し、やはりその職種の職務内容、それから学歴、修業資格、そういったものなど総合して考えまして、適当な俸給表を適用すべきものであらうと考えておるわけでございます。そういういたしますと、やはり看護婦の俸給表というものは看護婦独自のもので、職務内容も勤務時間等も違ひますし、これはやはり看護婦オンリーの俸給にした方が妥当ではないか。それでその他の医療技術者につきましては(二)の方にまとめて入れる方が妥当ではないかと思ひます。それで、歯科衛生士に医療職(二)の俸給表を適用することによりまして、少くとも現行よりも不利になるというこゝろはございせん。初任給も上りますし、その後の伸びも現行よりもよくなつておるわけでありまして、歯科衛生士はまだ制度が発足して短いのです。国立の施設にはほんの数えるほどしか——病院、療養所には数人ずつしかおらぬのですから、実績もないうわけでございます。医療職の俸給表を適用することによつて不利な扱いにならないように、十分注意していきたいと思ひております。

○永岡光治君 これは、その筋の専門家でですね、特に医者さん等からも強い要望があるわけでございますので、何とも判断がつかぬわけでありまして、けれども、まあ(二)の方を使つて有利だということであれば、またその職種も相当似通つたものたくさんあるというお話を聞きますので、それであれば、むしろ優遇するということが建前でありまして、こゝろいう(二)を使つた方がよいのではないかとと思ひてお

ます。これは、いずれまた皆さんの御意向を聞いて、最終的には判断しなればならぬと思いますが、そういう強い要望がありますので、その際には、もし白表を使つた方がよいということになれば、そういうふうにならざるを得ない、こういうふうにお願ひをいたしておきます。あとまだございますが、一応これで医療関係の質問は終わっておきます。

○委員長(亀田得治君) この前の委員会のときに、現在約三千名ある国立関係の医師について、各新しい俸給表に対する格づけの大きな割りつけです。か、そういう作業を一応参考のためにやつてみて下さい、やつてみましょうと、そういうことになっていたわけですが、その点はもういろいろにその後なつておるでしょうか。

○説明員(戸沢政方君) 前回の委員会でも、そういう御要求がございまして、私も、さうその作業にかかったわけでございますけれども、本日お手元に配付いたしました資料は、三月末の医師関係の現員現給を級別定数別に掲げた資料、あとは調整額の資料、それだけ出してございまして、これを新しい給与制度に切りかえた場合にどんなことになるのかという資料は、資料としてはお出しする程度までには至らなかったわけでございます。申しわけないと思いますが、ゴールデン・ウィークをすつとつぶしまして作業いたしました。結局これをやりまして、厚生省の要望だけを適當に出すならばでございますけれども、そういうわけならぬものでございまして、結局一人々々について検討しなければならぬという状況になりました。しかも人事権

が、本省と、下の方は出張所にまかしてある部分もございまして、本省ではわからないこともございまして、数字的に新しい俸給制度に切りかえた場合の資料というものはお出しできませんでしたが、大体その考え方、こんなことでもつてうちとしてはいきたいというものはまとまりましたので、もしその程度でお差しつかえなければ、口頭でもつて、大ざっぱなところですが、御説明いたしたいと思ひます。

○委員長(亀田得治君) 説明して下さい。

○説明員(戸沢政方君) この現員表の資料をこちら下さいますとわかります通り、最初に国立病院の現員表、そして結核療養所の現員表がございまして、これでこちら願ひますように、院長が現在十二級から十一級が一人ですが、十五級まで、いろいろ分れておりますが、それから副院長、医長、医師についても、何級かの級別定数にまたがってございまして、これを大体どんなふうにかえていくかというところは、今後一人々々について調べていくわけでございますけれども、たとえば、院長につきましては、現在十五級の院長が六人おりますが、こういう人は、もう無条件でもつて一等級に格づけしていただきたい。それから十四級の院長につきましては、その上位にある者、もう十五級に近いような人で、経験年数、卒業年数等から見まして古い人は、もうできるだけ一等級の方に組み入れてもらいたいというふうに考えておまして、院長、それから所長につきましては、大ざっぱに見まして、二十名前後くらいは一等級に入れてほしいという気持を持って

おります。それから院長の二等級は、大体大部分の国立病院院長は二等級でございまして、十二級以下の低い人が格づけとして暫定的に三等級になることもあるかと思ひますが、あとは大部分みな二等級であります。それから療養所所長の方は、この表でおわかりの通り、低い俸給の所長もかなりございまして、まあ半々くらいになりますか、もう少し二等級の方が多くなりますか、そんなところでもつて分けていくようになるかと思ひます。それから病院の副院長は、療養所の医務課長に該当いたしますが、その副院長、医務課長につきましては、現在十四級職の副院長、医務課長は、もうみな二等級に入れると、それからさらに、十三級の者でも、経験年数等から見まして上位にある者、長い者、そういう者は、できるだけ二等級の方に格づけしたい。それからそれ以外の副院長の全部は三等級、それから医務課長につきましても、十二級以上の医務課長につきましても、上位にある者はなるべく三等級に入れると、それ以外の医務課長は四等級になるわけでございます。それから院長につきましても、大体医長は、原則として四等級になつておるわけでございますが、やはり上位号俸の者で古い人、あるいはその診療科の規模内容等から見まして、たくさん医師をかかえておるような診療科、内容が特殊な性格を持った診療科、そういう医長は二等級、三等級の方にもできるだけ入れたたい。大体まあ十三級相当者、それから十二級の上位にあるような人、こういう人々をできるだけ二等級か三等級の方に組み入れてほしいという気持を持っております。それ以外の医長

は四等級になるわけでありまして、それから平医員につきましても、原則は五等級でございまして、これにつきましても、個人的に救済する制度になつておりますので、特殊な事情にある格の高い人は、二等級、三等級の医師も、まあ二等級は少ないと思ひますが、三等級あたりの医師も作りたいという気持を持っております。それから医師の大体四等級は、現在の俸給制度に比べてみますと、十級以上になつておりますので、十級以上のお医者さんにつきましては、高い人は四等級の方にできるだけ組み入れる。先ほど永岡先生の間が十二月から十五月に寝るところ、ああいったところまでおるようなお医者さんは、できるだけ四等級の方に、上位等級に組み入れたたい。残りの人が五等級になる。大体考え方としてはそんなところで、人事院と折衝したいと考えております。

○委員長(亀田得治君) ちょっとお尋ねしますが、人事院の方から出しました職務区分表ですね、あとからもらつたやつ。それを見ますと、十ページですね。医長というのが二等級、三等級には書いてないのですが、ただいまの管理課長の説明で、その点どういふふうになるのですか。その「上記に準ずる医師」という中に医長も含めた書き方ではないと思ひますが、二等級、三等級のところにも医長というものが一つ入つておらないと、今、管理課長が言つたようなことになつてこないと思ひますが、この点は、これは書き間違ひですか、どうなんでしょう。

○政府委員(慶徳庄重君) これは、代表官職というよりな形で作りしましたので、あらゆるもの一切、漏れなく網羅したという格好に実は作つておりませんものですが、御指摘の分は、当然その中に入るわけでありまして、一応この表現で申し上げますならば、「上記に準ずる医師」というところに入れて、一応お説み願つたらけっこうじゃないかと思ひます。

○委員長(亀田得治君) ちょっと速記をとめて。

〔速記中止〕

○委員長(亀田得治君) 速記を起して下さい。

午後一時三十分休憩

午後二時十五分開会

○委員長(亀田得治君) では休憩前に引き続き、内閣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、特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案、防衛庁職員給与法の一部を改正する法律案、三案を一括して議題に供します。三案について、御質疑のある方は、順次御発言を願ひます。

○永岡光治君 まず私は基本的な問題からお尋ねしたいわけですが、午前中の審議におきまして、同僚議員の方から、その点を質問いたしたかと思つておりますが、重複することをお許しをいただきたいと思ひますが、人事院が勧告をいたしました精神の現われて参つておられます、この俸給表の金額から見ますと、どういふ理由の説明をいたしましたも、やはり技能労務職は、一般の行政職に比して、差

別待遇をしておるといふ感じが非常に強いのであります。昔雇用制度といふのがありまして、雇用人は一般の事務職よりは低いのだ。それは差別待遇をしてしまふかまわぬのだ、こういう觀念がいまだに抜けていないのではなからうか。従いまして私はおそれるのであります。従いましてその技能労働を特に分けなければならなかつた理由といふものを、この際あらためて明確にしたいと思ふのであります。人事院の方から、まずその考え方を明確にしたいと思ふのであります。

○政府委員(龍本忠男君) けさほど伊藤先生の方からその御質問がございまして、御説明申し上げた次第でございしますが、もう一度繰り返して申し上げます。人事院が俸給表を行政職と技能労働職とに分けた。これは医療職及び研究職も分けたのであります。職務の実態に適応したような俸給表を作るといふことが目的であつたわけでありまして、御承知のように、現在は数種の特別俸給表を除きますならば、ただいま私が申し上げましたように、医療、研究、技能労働関係、それから一般行政関係が皆一般俸給表に入つておるのであります。で、この一般俸給表はそういう職員に適用されまして、同様な適用になつておるかといへば、そうではないのであります。けさほど御説明申し上げたのであります。資格基準表といふものを人事院規則で定めておりました。この資格基準表の運営によりまして、実は一般俸給表が数種に分れておると同じような運営をいたしておるのであります。で、この技能労働職について申し上げるならば、これはこの職務の特殊性からいたしまして、昇給のカーブと申しますか、これがぐつと直線的ないしはしり上りにずつと上つていくという性質のものではございません。これはあるところまでずつと上つていきまして、その後横ばい状況をつたつていく、場合によつたら、またその先が落ち込んでいくというような性質のものでございまして、従いまして現在の一般俸給表を適用いたしまして、そういう実態に即応するためには、どういふことをやつておるかと思ひます。ならば、これはもう御存じの通りであります。まず一つの職務の級を頭打ちにするわけでありまして、そういう運営をやつておるのであります。そしてその次にまた上の等級に進んでいくというような運営を現実にやつております。で、このことは、そういう資格基準表が適用されております職員個人から考えてみますならば、あるときにはスムーズに昇給していくものが途中で停滞した、またスムーズにいく、非常に計画性がないうけです。その全体を通じてなめらかに進んでいくというところが現在の実態よりよろしい。なぜ現在はそのやうことになつておるかと思ひます。一般俸給表といふものを技能労働職に適用いたしましては無理がある。その無理をわざわざこの資格基準表でまへ何とかつづまを合せておる、こういう格好になつておるわけですから、従いましてそういう実態は正して適当なものにするといふことが、人事院が一般俸給表から研究職、医療職、また技能労働関係の職種を分離するといふこ

とをいたしました理由でございまして、で、俸給表の設定に當りましては、けさほど申しましたのでありますけれども、そういう職員現在の現給分といふものと資格基準表といふものをならみ合せて、人事院といたしましては俸給表を作成しこれを勧告した、こういう手順になつておるのであります。身分的にこれを差別しようとか、あるいは特に給手を低くしようといふような意図は全然ないのでございまして、現在の状況をその範囲において合理化したいといふだけでございまして、現在の水準を移す、もつとも六〇程度の調整措置を行うといふことを人事院ではやつたのでありますけれども、これは全体を通ずる問題でありまして、これは全体を通過する問題であります。現在の状況をその範囲に適用するに、その範囲において合理化する、水準を高めもしないし低めもしない、また昇給速度等につきましても、これを特に早めるとかあるいはおそれるというやうなことはいたさない、平均的には現在の給与法における運営と同様のところをねらつてやる、こういうことで俸給表は作つております。

○永岡光治君 いずれその今人事院の方で企図しております内容について、果してそういう企図が現われているかどうかは、後刻私は質問を展開することによつて明確にして参りたいと思ひますが、特にその身分を差別待遇をするといふ考えのもとでない、こういうことでございしますが、公務員制度の全般について人事院もその責任の一端をになつておるわけでありまして、この前の公述をいただきました際にも、公述者より強く要望があつたこ

とでありまして、このつまり俸給表を分けることは、その次の段階において公務員といふ身分をこれからはずして、つまり国家公務員からこれをはずしていくといふ、そういう差別的な取扱いをされるおそれがあるのではないかと。こういうことを極力心配をいたしておりましたが、そういう懸念は全然ないものと理解してよろしいか、念のため質問をしておきたいと思ひのであります。人事院の方です。

○政府委員(龍本忠男君) ただいま公務員制度調査会の答申の問題に關連いたしまして御質問があつたわけでございますが、人事院はあつたわけでは拘束されてないものであります。で、あの答申にも拘束されるといたしますならば、たとえば管理職分といふやうなものを人事院が出すといふことも、まあ想像できるのでありますけれども、人事院はそういうことはいたしておりません。それからまた同じ行政職であつても、技術的行政に従事しておられる者と、それから事務系統の者とを区別するといふやうなことも、あの答申には見えておつたやうでありますけれども、これも人事院はとっておりません。すなわちあの答申には一切拘束されてないものであります。従いまして人事院といたしましては、今回の給与改正は、公務員法が要求いたしておられます方向、並びに現在の状況を整理するといふことに終始いたしておるのであります。今度の勧告に當りましては、これを将来行政職から分離する布石にするのである、といふやうなことを考えたものでは毛頭ないのであります。そのことを申し上げておきます。

○永岡光治君 これは人事院は公務員法の指示する、命ずるところに従ひまして、その権限において勧告しているといふことで一応理解はできるのではありませんが、しからば私は主管の朝田官房長官にお尋ねしたいと思ひます。どういふ身分的な差別をつける、つまり国家公務員のワケからははずすといふ企図をお持ちになつておるのかどうか。そういうことであつてはならない。こう私は考えておりますが、お答えをいただきたいと思ひます。

○政府委員(朝田静夫君) ただいまのお話につきましては、公務員制度改正に當りましての根本問題の一つとして重要な問題であります。運輸省の考え方だけで御答弁を申し上げるのも適当でないと思ひますので、全体を通ずる問題であります。各省にも今のやうな労働職の問題もございまして、全体の問題として取り扱うべき問題であると思ひますが、ただいまお話になりましたやうなこの労働職の業務に携わつております方々の、何といひますか、将来公務員制度からははずされるのではないかという不安につきましても、現実の問題として十分そういう実情は存在するのであります。この点も十分勘案いたしまして、職務の内容等もあわせて全般の公務員制度を考えていきたい、こういうふうにご考慮しております。

○永岡光治君 もとよりこれは全般の問題については、あるいは朝田官房長官の答弁の限りではないかと思ひますけれども、今やはりこの御答弁の中で懸念されることは、そういうおそれもある。従いましてこの職種等の設定

についても十分考慮しなければならぬ、という趣旨の発言があったわけでございます。これはきわめて重大であります。それから運輸省自体としてお尋ねするわけですが、そういうことを望ましいと考えておる、またそういう企画を持って出でになるのか。その辺の事情を明確にしたいと思ふのであります。

○政府委員(朝田静夫君) 運輸省自体といたしましては、この問題につきましては政府全体の問題でありますので、今申し上げましたように態度をはっきりきめておらないのであります。

○永岡光治君 それではこれは政府全般の問題として、しかるべき機会において責任の國務大臣に質問をいたすことにいたしました。次に質問を進めたいと思ふのであります。ただいまの人事院の方からの御答弁の中にありますところによれば、現在でも相当に頭打ちがあるし、現在の俸給表、つまり一般行政職並みの取扱ひということについては、かえって技能労働職に該当する方々にとって不遇になる、こういう状況を勘案いたしまして、それを合理化されるようにということで新しく職分を作ったと、こういう説明でございます。そこで私はお尋ねをするわけでございますが、そういう企画がそれでは明確にこの表に現われておるかという点でございます。つまりもつと突き進めて言へば、この技能労働職というものの俸給のあり方は、一般行政職並みでは頭打ちをするから、これを救済したいという趣旨であります。その精神をさらに発展させて参りますならば、技能労働職にはそれなり

の特別の措置を行なつてしかるべきだと思ふのであります。午前中の審議におきましては、慶次郎の方から答弁の中にありましたが、こういう技能労働職分を分けておる企業体系をとつておる官庁はある。たとえば郵政におきましても、あるいは電電公社におきましても、あるいは、こういうことである。それで、それではそれらの郵政なり電電公社が、なぜこういう特別な職分を設けたかというのを、そして現実に今現われておる結果というものを、どう把握されておるかという点であります。少くともそれらを特別な職分として分けておる官庁、あるいは公社におきましては、一般の事務職員に比べて初任給、及びある一定の年令になり、金額で申し上げますが、たとえば二万五千円であるとか一定の金額がございましょうが、相当の年令に達するまでは、他の一般事務職員よりは優遇する俸給体系をとつておるわけでありまして、例をあげて申し上げますならば、これは昨年三月二日の労使双方の取りきめによつて明確になつておるわけでありまして、電電におきましては、新中卒で行政は五千八百円になつております。それから技能は六千二百円というように、四百円の開きがあるわけでありまして、これは順次その後におきまして、たとえば二万五千円に達するまでは、むしろそういう技能職に該当する職員の方が優遇されておるわけでありまして、ある交差点、交差する段階になりました後におきましては、確かに技能労働職の方が若干昇給の速度は鈍つておりますが、それまでは技能労働職に對しましては優遇措置を講じております。これは昨年三月二日の

取りきめでありまして、今度の給与改訂におきまして、さらにこれが大きな開きを見せることは間違ひのない措置であるわけでありまして、郵政においても同様のことと言えるわけでありまして、そういう措置を講じておるにもかかわらず、単にこれを技能職だけを行政職俸給表という形に修正はされませんでしたけれども、表れておる結果を見ますと、これは人事院から勧告された給与体系の内容は、金額は採用しておるわけでありまして、それによりまして、新中卒になるわけでありまして、技能労働職の場合には五千三百円でありまして、そうしてこれは高校を卒業いたしますと、一般行政職の場合は六千円になるわけでありまして、六千円になるのに何年かかるかと言いますと、一年、二年、三年、四年、五年近い期間を要するわけでありまして、高等学校の教育期間は三年でありまして、これを比較いたしますと、新中卒で技能労働職で採用されても、三年にはむしろ六千円よりは高い金額が支給されるべきが、当然私はこれを分けた精神から考えますならば表れてしかるべきであると思つておるわけでありまして、あまりにもひどい待遇であると言わざるを得ないのであります。あなた方が分けた、その合理化という点がこの線では救済されてない、これはどう考えておりますか。あまりにも技能労働職について不当なる、過酷な待遇を強いておるといふことは、これは明確だと思ふのであります。それでもあなた方がなおかつ分けた理由が存するといふことは、どこにあるのであります

か。私はその了解に苦しむのであります。○政府委員(瀧本忠男君) 人事院の勧告におきましては、すでに報告書等におきまして十分御説明を申し上げておるのであります。が、勧告の趣旨をいたしますところは、民間と比べまして、全体的に六割ないし七割程度は一般職公務員が低い。従ひまして、その程度の給与改善をすることが適當であるといふことで、これは調整措置等によつてその程度上げていただくという措置をお願いしたのであります。で一方におきまして給与体系の整備をいたしたのでありますけれども、それは各その職別に考えてみますならば、現在の状況を平準化したという程度にとどまつておりました。その際に、特にある種の職分をよくするといふところまでは、これはいたさなかつたのであります。従ひまして、先ほど申しましたように、制度をいたしましては現状を移していった、平均的には現状を移していった、こういう形になつておるのであります。

いろいろな問題はあろうかと思ふのであります。それは将来の問題としていろいろ考えていく余地を残しておるといふことでございまして、今回の改訂に当りましては、その六割といふものを、あらゆる職種に大体同様に均霑さすといふことを目的としてやつたのであります。特にある種の職種をよくするといふようなところは、これは手が回らなかった、まあこのようにことが人事院の勧告になつておる次第でございます。

○永岡光治君 六割の均霑をそれぞれ行なつたといふことは、説明として

ではわかりました。でも職分を分けた理由にはならないのであります。ただ移したといふことは、なおさらのこと移す必要はないじゃないか。ちつとも改善されてないのですから、そのままそれじゃな一本でいいのですか、こういうことになるわけですか。なぜ分けないならぬのか。移すだけの問題であれば、合理化すると言つて何を合理化しようとしているのであります。か。

○政府委員(瀧本忠男君) それは、先ほど申しましたように、現在の技能労働職の方であります。一般俸給表を使つておるために、ある場合においては頭打ちに必然になつていく。そしてワク外に出ていくというやうな形があるわけでございます。これは職員側から見ますならば、今まではスムーズな昇給をしておつた者が、とたんにこの頭打ちになり昇給が延伸される。また一定期間がたてば、それがスムーズになつて六カ月、九カ月というやうな昇給になつておる。それが非常に断続的でございます。そういうことは、はなはだどうも給与体系としてはおもしろくない。従ひまして、そういう職員に對しましては、全体として昇給がスムーズに参るやうにする方がよいのではないかと。従ひましてそういう意味において、今回の人事院勧告におきまして、もちろん政府案もそれを提唱しておるのであります。が、意味があるのであります。で、今回分けたことによつて、すべて十全に、それでは理想的になつておるかと言へばそこまではない。しかし意味がないわけではないのであります。

大きな目的はこれで達しておる、このようにわれわれは考えました。

○永岡光治君 それは今の説明では、初任給等には影響をせず、若干の頭打ち等が、号俸を引き延ばすことによつて若干救われておるということであります。まあこれといへども問題があるわけでありまして、十五カ月以上の昇給、十五カ月、十八カ月というものに昇給の非常に延ばされている俸給号俸というものは、十八号以上から三十三号までになっておるわけでございますから、これは私は大した救済にはなっていないと思つておりますが、問題は本質的な問題に触れなければならぬと思つておりますが、ただいま給与局長ははしく触れておりましたけれども、民間の給与等も勘案いたしましてこゝろにいたしたという話であります。民間給与はこんな低いものじゃないのであります。技能労働職というものは、やはり一般事務職に比べて、相当ある年令までは優遇される形にいつておるわけですね。すなわち先ほど例を引き合いに出しまして申しましたが、郵政なり電電なりでとられておると同じようなことが、とられておるわけですね。しかもこの勧告を行つたに当つては、民間もさういふことになつておるし、同時に三公社五現業、つまり公共企業体等も十分均衡を見てやれといふことになつておるはずであります。故意にこの点は採用せずして、ただそのままで置いて、しかも非常に低い金額で押えているといふのは、私は人事院のその考え方には承服することはできないのであります。一体その技能労働職とかさういふ特別な職分、将来に対する希望をあまり持て

ない職分、さういふ方に対する生活の保障といふような面からいまして、も、もう少し真面目に考えてもらひにやらないと思つておるわけですね。いやしくも公務員として国民に奉仕する限りにおいては、それは局長あり課長あり係長あり、あるいは事務職員あり技能労働職あり、それぞれの立場に応じて国民に奉仕することにおいては変りはないのであります。変りがない限りにおいては、一定の年令に達するまでは生活も保障するといふことは、当然でなくちやならぬと思つておるわけですね。しかも将来に対する希望がないといふことであれば、先ほども繰り返し申し上げましたが、他の官庁等ととられておる一定の年令に達するまでは、他の事務職員の将来非常に希望の持てる立場にある諸君に比べて、非常にお気の毒な立場にあるわけでありまして、士気を高揚してもらひ、国民に対する奉仕も大いに精出していただくという立場におきまして、むしろ私はある一定の年令までは、技能労働職に該当する諸君を、昇給金額なり初任給といふもので優遇し、優位にあつて然るべきだと思つておるわけですね。もちろん一定の年令に達した後においては、私は、その昇給は他の事務職員がたどるやうに、課長になりあるいは局長になるという、さういふ道がふさがれておるのでありますから、昇給の期間については、それらの一般事務職に比べて速度がぶることも、これはやむを得ないと思つておるわけですが、さういふ措置が講じておられないことに非常に不満なのであります。特に一般事務職に見るならば、高等学校を卒業します

と六千五百円です。技能労働職になりまして中学を卒業して五千三百円です。この六千五百円までいくには四年以上の期間を要するわけですね。高等学校の教育課程は三年なんです。そんなばかなことはないはずなんです。それから、さういふ本質的な、あなた方は優遇措置といひましても、給与体系として考える際に、特に離す限りには、さういふ技能労働職に相当する諸君について立場なり、あり方といふものを真剣に考へて、こゝろしたものでない別なあり方、つまり民間でとられておる方式、あるいは他の官庁や公社でとられておる方式、これは当然採用されておるべきじゃないかと思つておるわけですね。この点についての誠意が私は足りないと思つておるわけですが、その点についていま一度私は明確にしてもらいたいと思つておるわけですね。

○政府委員(慶徳庄憲君) どうも御質問の趣旨が当初、はつきりしなかつた点もありまして、ちよつと間違つたことを申し上げたようなことになつたのではないかと思つておるわけですが、今永岡先生の御指摘になりました、新中学の五千三百円という初任給というのは、御承知の通り衆議院の段階におきまして修正されました、五千三百円といふふうになつたわけでありまして、ところがこれはまあ今後の実行上の問題とも関連がございますけれども、五千三百円といふものは給仕の初任給を五千三百円にするといふふうには、私は実施面をつかさどる人事院の立場としては考へておるわけですね。で、今盛んに御指摘になりましたいわゆる技能労働職ですね、技能職員についてまで五千三百円といふふうには考へておらないのであ

りまして、いわゆる新中学でありまして技能職員であります場合には、五千七百円の初任給にいたしたらいかがであらうかといふふうには私も考へておるわけでありまして、従いましてこの技能の新中学を五千七百円といふふうにして、新中学の、何といひますか、三年といふことをたどつてみますと、衆議院修正にかかるところの俸給表でいいますならば、六千八百円といふ見当に相なるといふふうには考へておるわけでありまして、どうも私の方の認識なり、答弁もまずかつたのではなかつたかと思つておるわけですが、その前提の理解の仕方が少し違つておつたのじやなからうか、という感じがいたします。その点で、あわせてお答え申し上げておきます。

○永岡光治君 それですと、これは小使職であらうと技能労働職でないのですから、これから除くのですか、この俸給表を適用するのですか、それを明確にしたい。

○政府委員(慶徳庄憲君) 小使さんであるとか、あるいは清掃夫さんであるとかいふことになりまして、御承知のとおり学校を出てすぐそのわれわれの職場にこないで例も多いのであります。通念といひますか、通常と申しますか、途中に入つてくる方が非常に多いのであります。これはむしろ前歴換算の方の問題もこの場合に問題になつてくるわけでありまして。

○永岡光治君 いや、この表を適用するかしないか。

○政府委員(慶徳庄憲君) 新行政職俸給表の(二)を適用することにつきまして、適用範囲につきまして資料として

お配りいたしました通りでございます。適用するわけでございます。○永岡光治君 適用するのではありません、新中学を卒業すると五千三百円、六千八百円ですか、最初にするのは。○政府委員(慶徳庄憲君) 五千七百円です。

○永岡光治君 技能関係は五千七百円、技能といふのは、それはどういふ意味ですか、あなたの言う技能といふのは、それからもう一つ、今触れられておりました、新中学は六千八百円で採用するといひましたね。技能に該当するのは間違いないんですか。

○政府委員(慶徳庄憲君) ただいま申し上げました技能職員といふものは、資料として御配付申し上げましたものに基いて申し上げますと、等級別の職務区分表といふものを資料として提出いたしてあるはずでございます。これの五等級の中に、一般技能職員見習あるいは技術職員見習といふものが、五等級の代表官職として並べてございまして、一般技能職員といひまして、きつめて幅が広いございまして、特にこの注におきまして「一般技能職員とは、機械工作工、電工、大工、石工、印刷工、製図工」云々と、大体この注の一に書いておられますが、これらが今私の申し上げました、五千七百円の初任給に該当する、という趣旨でお答え申し上げたつもりでございます。それからもう一つの六千八百円と私の申し上げましたのは、これは初任給を申し上げたのではなくて、これは三年経過したとき、すなわち新中学と同じ修業年限を経過したときの状態が、五千七百円の初任給であります場合には、

第一節 内閣委員会記録第三十一号 昭和三十一年五月十一日【参議院】

一五

大体どのくらいになるかといへば、六千八百円程度になるという意味でお答え申し上げたわけでございます。

○永岡光治君 そういふ例を言われると、私も一つここで申し上げなければならぬと思つておりますが、それでは新高卒で一般行政職(一)の適用を受けた場合、二万三百円に達するのには大体二十年三月必要と計算されるわけでありまして、それから行政職(二)表を適用いたしますと、新卒で二万三百円、それより上の二万五千円まで達するには二十八年三月の期間を必要とするわけでありまして、両者ともに同じ条件という、もちろんそこに前提があるわけでありまして、そうなりますと、ここにすでに八年間の開きがあるわけです。新高とそれから新中との開きが三年ばかりありませんか。これを見ても明らかに非常に大きな食い違いが出ています。じゃありませんか。ちつとも優遇されてないじゃないですか。

○政府委員(慶徳庄重君) どうもただいまの御質問の算出の基礎が、実はよく存じませんのですから、おそらく永岡先生のおっしゃいます五千三百円を基礎にして計算なされたのではなからうかと、この推測いたすのであります。

○永岡光治君 私はね、これは非常に新高卒の場合でもおそらく頭打ちでなく、一般行政職を使う場合には、たいがい、頭打ちをされるという人は、そうたくさんないと思ふんです。特に下級職においてそうだろうと思ふ。大体が順調に上つていくと思ふのであります。ここにもあげられている十二月以上頭打ちをしなければならぬ、とりわけ二年とかあるいは一年九カ月を要する人はそうないと思ふ。たいがいの人はもう新給俸になれば八等から七等、六等、五等、四等と、そういうふうに順調に進むものと考えられるのであります。ところが、技能労働と同じようになかなか進みにくく、段階をとつても、なおかつ二十年三月である。ところがこの新中卒技能労働となりまして二十年三月を要する、そういう同じ条件のもとにおいて計算しているわけでありまして、その辺に問題はないと思ふ。いすれにいたしましても、八年の開きがあるというところに問題がある。あなたがどう抗弁いたしまして、この点明確に答えられれば私は了承するわけですから、事務職員よりは、行政職(一)を適用される人よりは、同じ学歴の場合技能労働を適用される方が昇給が早い、ある一定の、二万五千円までのところはいくのには技能労働の方が早いのだ、そういう表になつていくかどうか。なつておれば了解できるのであります。その表になつていないとすれば技能労働について苛酷な取扱ひをしておるのじゃないかという結論にならざるを得ないのであります。技能労働というもののあり方について、私は先ほどから申し上げておるわけですから、とにかく技能労働が一般に比べて低い取扱ひでいいという考え方が、そもそも本質的に非常に誤まりだということを私は言つておるのです。何回も繰り返しますけれども、国民に奉仕する立場においては変りはないのです。何でも人事の管理の人が一番えらいという考え方が本流に流れている精神が誤まりだと言ふのです、私は、それは、やはりこの中

に、技能労働の中においては、相当技能をもつて奉仕する立場の人がたくさんおるわけですから、そういう方々の立場を考慮しても、いやしくも公務員である以上は、ある一定の年令に達するまでは生活を保障してあげる、こういう立場でなくちゃならぬ。とりわけ技能労働という職務にある方々については、将来に対する希望の持てない、たとへば、課長になることもおそろくむずかしいと見て差しつかえないのであります。そういう立場にある方々に対する俸給のあり方としては、むしろ将来に昇進の道を開かれておる立場の人と比較した場合には、ある一定の年令までは優遇してしまふべきだというのが私の主張なんです。そういうことでなくて、一生懸命、一生をささげて国民に奉仕するということにならないうわけでありまして、そういう俸給になつていくかどうかということなのであります。

○政府委員(瀧本忠男君) ただいまの技術的な点につきましては、あとで御答えを申し上げます。あつて、私がさういふから御答え申し上げます。私がおきましては、人事院の昨年の勧告におきましては、まず大まかに、職種別にどういふふうな俸給表があるのがよろしいかということで、現在の一般俸給表を分離して、その分離いたします際には、現在のそういう方々の級別分布というものと昇格基準表というものをあわせて考慮しまして、この俸給表を作つたということは、現在の状況をそのままに平均的に移した、こういう

ことになつておるわけでありまして、その限りにおきまして、今永岡先生がおつしやつたようなある種の理想というものは、そこから先は入つておらないのであります。これはもうその通りなんです。ありまして、従いまして、おつしやつたようなことは、将来に向つて好ましいことであるといふことにつきます。では、われわれは否定はいたさないのではありませんけれども、この今度の勧告におきましては、現在の状況を大まかに職種別に平均化して、その範囲でこの現実の状況をなめらかにするといふところに主眼があつたわけでございます。従いまして、今おつしやつたような理想、ある年令までは給与が早く上るといふような理想は、これには入っていないのであります。そのことだけは、一つ御理解願つておきたいと思ふのであります。

○八木幸吉君 関連。技能職で係長や課長にはなれるのですか、なれないのですか。

○政府委員(瀧本忠男君) これは、課長といふものは、大体行政官庁におきましては、行政管理的事務を行なつておるものでございまして、従いまして技能関係の、たとえば運転手さんでありますとか、あるいは守衛さん、あるいは電工というふうな方々は、その職務の性質上、課長という方にはその職務ではなれない。そういう方がいろいろ勉強されまして、やはり行政職の方の試験に通られまして、それから進んでいくということが、全然道がないというわけではございません。しかし、そのままの職務では、やはりそれは課長の職務ではございせんので、そのままでは課長になられる

といふことは、これはおそろくないだろうと思ふ。ただ、運転手さんあるいは守衛さん等につきましても、守衛長というふうなことで、あるいは車庫長というふうなことで、ある種の管理的業務に従事される場合に、係長といふことは、これはなり得るわけでございます。

○八木幸吉君 もう一つ。いわゆる技能職で係長なんかになつておる人は、現実にとどのくらいありますか。

○政府委員(瀧本忠男君) 私がただいま申し上げましたのは、車庫長でございます。申すところか、あるいは守衛長、こういうものが場合によつては係長というふうなことを申し上げたのです。今、詳細な数字を持ち合せておりませんが、すぐどのくらい係長がおるといふことを申し上げかねるであります。もし必要がございすれば、時間の御猶予をいただきますして差し上げたいと思ふ。

○八木幸吉君 今おつしやられなければ、あとでおつしやつて下さい。

○永岡光治君 それでは、今この段階では考えなかつた、将来その問題については、理想の問題としてはありますけれども、一つの検討の対象になるだろうという趣旨の答弁があつたわけでありまして、一体技能労働というものをごとく考えるか。ただ、今のもは頭打ちができる。この頭打ちでも、あなたの方として給別定数のこまかいことを言つて、こういう職種は何等級以上上げられないという、やかましいことをあなたたちが言うから、自分みづから縛つておるわけですから、新しい俸給表をこのように伸ばそうと思ふ

といふことは、これはおそろくないだろうと思ふ。ただ、運転手さんあるいは守衛さん等につきましても、守衛長というふうなことで、あるいは車庫長というふうなことで、ある種の管理的業務に従事される場合に、係長といふことは、これはなり得るわけでございます。

はできるわけです。幾らでもできないわけはないわけです。格づけの運用等によってできるわけです。ことさらにこれを分けるという以上は、分けるだけの理由がなければならぬ。つまり郵政なり、あるいは電電公社がとっている採用方式をなぜあなたたちはとらなかったかということ。とていいじゃないですか。

○政府委員(瀧本忠男君) それは、お考えでございしますが、これは、何も技能労働に限ったことではございしませんで、すべての職種に通じているものだというふうに思ふのであります。郵政のようなものをかりにとるといいますと……

○永岡光治君 そうじゃないのです。基準ベースが高い低いを私は言っているのじゃないのです。いいですか。郵政の方が一般公務員より若干高いでございましょう。あるいは電電は高いでございましょう。しかしそれは、給手の方式が変っているわけです。それは明らかです。その中で、一般事務職に比べて労働職が高いのです。よろしいですか。郵政も電電もそういう方式だ。あなた方は、この勧告に当って、人事院にはそういう権限を与えられているわけですね。三公社五現業の分について検討して、それと均衡がとれる勧告をしなさいということをやっている。検討して勧告しなさいということを書いているわけですね。大休民間でも同様なことが言えると思ふ。民間においても、技能労働として扱われるものは、一般事務職に比べて優遇されている。ある年令までは優遇されている。こういう方式はどこでもとっているにかかわらず、ひとり国家公務員という

ワケがはめられた場合のみ、そういう方式がとられていないのは、きわめて遺憾である。そういうことをなぜあなた方は考えなかったか。

○政府委員(瀧本忠男君) 御指摘でございしますが、民間におきまして、今なお、永岡先生のおっしゃったようなことが直ちに一般的に行われておるかどうかということには、多少問題があるのではなからうかと思ひます。また、国家公務員の場合の技能労働の職務と責任というものと、それから現業ですね。郵政なり電電なりにおきまして職務のそういう現業の中におけるウエイトと申しますか、この辺には多少の違いがあり、同じ職種では技能労働といひながら、職務の内容等にわたりましたも、多少違ふ点があるのではなからうかというとも考えられます。しかしながら、われわれが勧告いたしました際には、おきましては、現在の状況をあくまで平均的に移すというところを主眼でございしますので、こういう俸給表を勧告いたしておる、こういう次第でございします。

○永岡光治君 私は、この点はやはりどこまでも問題点として明確にしておきたいと思ふのであります。あなたは今、郵政あるいは電電の場合における技能労働の内容につまり特別な違いをつけて、これは内容が違ふということとを、国家公務員の場合には職種が違ふのじゃないかということをやっておられます。それはある程度ございします。ただしそれは、小使とか雑役だとか、そういう方については共通の違ひ面があつたと思ふのです。しかし、ここのでいうそういう小使、給仕さん、雑役あるいはエレベーター等、こういう

ところの技能職員は、この国家公務員法によるところの行政職俸給表(一)に格づけられている、それで運用しているのです。そこで、他に残つた、あなたの今あげられました技能職、特別な……しかもそれは大きなウエイト……この俸給のねらいでございします。その大半を占めておりますから、そういうものに匹敵するものを、別の職務を設定して優遇しているわけなんです。だから、そういうことを当然考えるべきじゃないか、おそろくそういうものをあなた方は検討されたと思ふのです。これは、この前あなた方が勧告でできなかったというところはきわめて遺憾であります。そういう問題については、次の機会においてでも、これを抜本的に検討してもらわなければいかぬと思ふのであります。ともかくにもそういう特別な職務を分けるという限りにおいては、ただいま各官庁、各々といひます。二、三の国家公務員でない、というよりも、給手法の適用を受けていない職員の中でそういう行き方として、給手のあり方としての理想形態に近いものが今打ち出されつつあるわけでありまして、そういうものをぜひ取り入れていただきたいと思ひます。これは、七月の何日か知りませんが、おそろく人事院から勧告ないしは報告をしなればならぬ期限が迫つておるものでありますから、当然そういうようない方について検討をした上で、均衡をとつてもらいたいと思ふのであります。そういう点についてどう考えておいでになりますか、重ねてこの基本的な問題について、さらに私は質問をしたいと思ふのであります。

○政府委員(瀧本忠男君) 今のおつしやつた問題につきましては、これはやはり給手問題として重要な問題でございしますので、将来にわたりました人事院は十分研究いたしたいと思つております。

○永岡光治君 そこで、今出ておりますこの内容について、衆議院の場合においては、特に高度なことを入れておきます。例示をいたしておきます。その一、二を申し上げますと、鑑定とか模写とか、あるいは工芸品製作、欧文ステノタイプとかというより例示をして、「その他高度の特殊技能を有する」というふうに言われておられますが、今日このように言われてお進んで参り、科学も非常に進んで参りますと、この技能職といふものは非常に大きなウエイトを占めてくると思ひます。これは、この前の委員会で、私は質問をいたしましたけれども、医療職といふものについて職階制を設けることが正しくないのだ、むしろそれは、設けない方がよいのだということとを公務員制度調査会でも答申しておるように、その人の技能を生かすことによつて、何も課長になつたからその人はえらいといふのじゃないのであります。その技能を生かすことによつて国民に奉仕する、社会に奉仕するといふことの方がよほど大切なのであります。しかしながら、その人は、こういう職階制がきめられますと、課長にならなければ給手を上げることができないと、こういう不合理は訂正さるべきだと、民間においてもそうであります。工場長や、あるいは重役よりはたかさん給料を取つておるところの職場の人

がたかさんあるわけでありまして、それがほんとうの給手体系としては望ましいのではないかと私の考え方は御披露申し上げたわけでありまして、そういうことを考えた際に、いよいよこれを実施して格づけ等を決定する際に当つては、特に高度というよりなことでなくて、この「特に」にあまり限定されまして、非常に小範囲になりますと、その趣旨が生かされない、こういうことを私はおそれるのであります。この運用につきましては、特に慎重を期していただいて、いやしくも技能等において、非常に奉仕するといふ立場があり、特に他の一般行政職と比較して不適であるという立場のものは、この文字にかかわらず、私は当然これは格づけ運用においては配慮さるべきものであると考えております。従いまして、級別定数の配算におきましても、特別の考慮が払われてしかるべきであります。この点については、人事院はそういう御考慮を払う用意を持っておるかどうかをお尋ねしたいと思ふのであります。

○政府委員(慶徳庄憲君) 衆議院の付帯決議におきましては、「行政職俸給表(一)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」、こうありまして、この高度の特殊技能という範囲を具体的にどうきめるのかという、具体的な運用の問題に入つていくかと思ひます。従つて、高度の特殊技能という言葉でございまして、そこにさらに、特に高度の特殊技能、「特に」という言葉は実はないわけでありまして、しかしながら、いすれにいたしましても、その範囲を具体的にどうきめ

るかということが問題でございます。それで、これも本委員会からの要求によりまして、俸給表の適用範囲につきまして、その資料を差し上げてあるわけでありまして、原則としては、あそこに掲げてあるものが新行政職俸給表(二)の適用範囲に該当するということになりまして、その中において、今読み上げましたところの「高度の特殊技能を有する者」というものがございまして、選別をいたしまして、行政職俸給表(二)を適用するよう検討して参りたいというふうに考えております。大へん一般論でありまして、けれども、その辺になりますと、個々のたぐさんの職種がございまして、十分これは検討いたしまして、国会における審議経過及び付帯決議の趣旨を十分尊重いたしまして、運用の万全を期したいというふうに考えておる次第であります。

○永岡光治君 これは、高度のということがありますが、その文字の解釈に限られることのないように、いずれはまた、人事院と事務局の間で御相談されることだろうと思いますが、その際に当っては、私たち今言わんとする趣旨に沿うように、最善の御努力をいたしたいというところをお願い申し上げます。俸給表がございまして、たとえば行政職俸給表(二)で、新中卒の何職種は何円からというところは、何も法律で定めらるべき筋のものじゃないのであります。これは、人事院で定められるわけでありまして、そのときには、私が今申し上げました一般の事務職よりは技能労働職の方が、少くとも初任給からある一定の段階までは有利にな

る、こういうような格づけをぜひ行なうていただきたいと思うのであります。これは、皆さん方の御相談によつてできる筋合いのものでありますので、その点をお願いをいたしたいと思っております。御考慮いただけることになりまして、それを一つお尋ねしたいと思ひます。

○政府委員(慶徳庄憲君) 御指摘の通り、この俸給表でございますところの五千三百円から五千八百円程度の間に分布しておりますところの数は非常に少ないと思ひます。ただ、少いと思ひますけれども、この俸給表におきましては、やはり数は少いと思ひますけれども、新中卒の給仕という者が、その構想のもとにございまして、この五等級の五千三百円も、給仕の初任給を予想してこの俸給表がございまして、大部分は上の方に行く人が多いかと思ひますけれども、今申し上げましたところの、給仕であるというような方々につきましては、やはりこの俸給表に描かれておるところの基準に従いまして運用する。もちろん、給仕さんのような方は、夜学に行ったり、さまざまないたしますので、非常に勉強家でありまして、おそらくやこれらの人々は、四級職試験に合格いたしましたので、どんな上の課程に進んで行かれるだろう。まあいけば一つの、何といひますか、勉強課程における現実のものもございまして、その辺のところは、遺憾ながら五千三百円から五千七百円を現実無にして、五千八百円から運用上スタートを切るということは、運用の権限を委任される人事院といたしましては、どうも国権の最高機関に對しおそれ多い話でありますので、(笑)やはりいわずからでありますけれども、御趣旨に従つて万全の措置を講じつつ運用いたすというふうにいたさなければならぬであらうと存する次第であります。

○永岡光治君 いや、まあ国権はどうでもいいです。そういうことになれば、国権はいさぎよく捨てまして、むしろ誤まりは——誤まりというよりは、不合理を是正するのが私たちの務めでありまして、ぜひそうしていただければ幸いだと思ひますけれども、運用において考慮をされるということでありまして、できれば私はそういうふうにしてもらいたいと思ひますので、少くともこの昇給期間ですね。このずつと先に延びておりますが、これは、最初はまあ六カ月の期間になつておりますが、この十二カ月以上、十五カ月、十八カ月というものが、あまりにもこれは数が多いのであります。これはどうでしょうか。もう少し短縮して、たとえば三カ月ぐらいですね。全部とは申し上げなくとも、まあ下級職員に該当する皆さんです。そういうところについては、この十八カ月あるいはそれ以上というものは、短縮していただくように考慮できないものか。もし私たちがそういう修正をしたいというところであれば、少くとも下級職員についてはむしろ望ましいのじゃないかと思ひます。これは官房長の方の一つ、主管の預つておいて、やはりそういう措置をとった方がいいのじゃないかと思ひますので、その辺のところを一つお聞かせ願ひたいと思ひます。

○政府委員(朝田静夫君) 運輸省だけの点から申し上げますと、ただいま永岡先生のおっしゃられた線に沿つて、期間を短縮する方が望ましいと、しかし、その他の事情を全然捨象いたしましての答弁で、はなはだ相済まぬのであります。運輸省に關する

分の納得を得るようなところまでいき得るかどうかは、ちよつと問題であらうと思ひますけれども、御趣旨は十分これを体して、運用上遺憾なきを期して参りたいというふうに考えております。

○委員長(龜田得治君) ちよつと速記中止。

○委員長(龜田得治君) 速記を起し。

○永岡光治君 そこで私は、具体的に一つの案を考えておるわけでありまして、これで見ますと、四等級は六千二百円になります。それから五等級の一年、二年、三年……六号俸ですか、これは五千八百円ぐらゐになります。五等級の六号俸は五千八百円になつておるわけでありまして、そういう私の主張いたします点がもしいれていただければ、少くともこの程度の金額が初任給として定められるような方法が講じられぬものだろうか。と言ひ理由は、これまでの、五千三百円から五千八百円までの該当者というものは、そうたくさん数はないのではないかと、財源的に見ても、財源でこれを左右されるほどの筋合いのものではない、ごくわずかなものでありますので、せめて俸給はこのままにいたしまして、できることならば、これを切り棄てて、五千八百円のところから大體行われると、従つて、四等級、五等級が一本になつた形で、五千八百円ぐらゐに初任給が設定されるのが一番いいのではないかと思ひます。であります、そういうことは必ずしもございませうか。

○永岡光治君 いや、まあ国権はどうでもいいです。そういうことになれば、国権はいさぎよく捨てまして、むしろ誤まりは——誤まりというよりは、不合理を是正するのが私たちの務めでありまして、ぜひそうしていただければ幸いだと思ひますけれども、運用において考慮をされるということでありまして、できれば私はそういうふうにしてもらいたいと思ひますので、少くともこの昇給期間ですね。このずつと先に延びておりますが、これは、最初はまあ六カ月の期間になつておりますが、この十二カ月以上、十五カ月、十八カ月というものが、あまりにもこれは数が多いのであります。これはどうでしょうか。もう少し短縮して、たとえば三カ月ぐらいですね。全部とは申し上げなくとも、まあ下級職員に該当する皆さんです。そういうところについては、この十八カ月あるいはそれ以上というものは、短縮していただくように考慮できないものか。もし私たちがそういう修正をしたいというところであれば、少くとも下級職員についてはむしろ望ましいのじゃないかと思ひます。これは官房長の方の一つ、主管の預つておいて、やはりそういう措置をとった方がいいのじゃないかと思ひますので、その辺のところを一つお聞かせ願ひたいと思ひます。

○政府委員(朝田静夫君) 運輸省だけの点から申し上げますと、ただいま永岡先生のおっしゃられた線に沿つて、期間を短縮する方が望ましいと、しかし、その他の事情を全然捨象いたしましての答弁で、はなはだ相済まぬのであります。運輸省に關する

る、こういうような格づけをぜひ行なうていただきたいと思うのであります。これは、皆さん方の御相談によつてできる筋合いのものでありますので、その点をお願いをいたしたいと思っております。御考慮いただけることになりまして、それを一つお尋ねしたいと思ひます。

○政府委員(慶徳庄憲君) 御承知の通り、特に新行政職俸給表(二)は、人事院の勧告をいたしましたものに対して政府提出法案は若干また手を加え、また衆議院においての修正も、相当大幅な修正が加えられてきたというふうな、特殊の沿革を経て今日の段階までおるわけでありまして。ただ、私ども人事院として考えておることは、確かに永岡先生のおっしゃいましたように、技能労働職というよりな俸給表を作りまして以上は、やはり初任給はできるだけ引き上げる、そして初任給は度々あるところまでは、むしろ行政職俸給表(二)よりも水準の高いものを保持する、どの程度からかという、程度の問題は残りますけれども、相当のところまでいってから大體横にいくというよりな体系であることが、給与理想論として最も望ましいというふうに、率直に申し上げて、考えておるわけでありまして。ただ、現実の給与との、ある程度の断層を持つていない漸進論をとつておりますために、お気に召さない点がある、ここに於いておるのではなからうかというふうに思ひます。漸進的に持つて参りたいという考え方については、おそらく大同からいへば同意見であらうと思ひます。従ひまして、運用面におきまして、これも、永岡先生の十

○委員長(龜田得治君) ちよつと速記中止。

○永岡光治君 いや、まあ国権はどうでもいいです。そういうことになれば、国権はいさぎよく捨てまして、むしろ誤まりは——誤まりというよりは、不合理を是正するのが私たちの務めでありまして、ぜひそうしていただければ幸いだと思ひますけれども、運用において考慮をされるということでありまして、できれば私はそういうふうにしてもらいたいと思ひますので、少くともこの昇給期間ですね。このずつと先に延びておりますが、これは、最初はまあ六カ月の期間になつておりますが、この十二カ月以上、十五カ月、十八カ月というものが、あまりにもこれは数が多いのであります。これはどうでしょうか。もう少し短縮して、たとえば三カ月ぐらいですね。全部とは申し上げなくとも、まあ下級職員に該当する皆さんです。そういうところについては、この十八カ月あるいはそれ以上というものは、短縮していただくように考慮できないものか。もし私たちがそういう修正をしたいというところであれば、少くとも下級職員についてはむしろ望ましいのじゃないかと思ひます。これは官房長の方の一つ、主管の預つておいて、やはりそういう措置をとった方がいいのじゃないかと思ひますので、その辺のところを一つお聞かせ願ひたいと思ひます。

○政府委員(朝田静夫君) 運輸省だけの点から申し上げますと、ただいま永岡先生のおっしゃられた線に沿つて、期間を短縮する方が望ましいと、しかし、その他の事情を全然捨象いたしましての答弁で、はなはだ相済まぬのであります。運輸省に關する

○永岡光治君 いや、まあ国権はどうでもいいです。そういうことになれば、国権はいさぎよく捨てまして、むしろ誤まりは——誤まりというよりは、不合理を是正するのが私たちの務めでありまして、ぜひそうしていただければ幸いだと思ひますけれども、運用において考慮をされるということでありまして、できれば私はそういうふうにしてもらいたいと思ひますので、少くともこの昇給期間ですね。このずつと先に延びておりますが、これは、最初はまあ六カ月の期間になつておりますが、この十二カ月以上、十五カ月、十八カ月というものが、あまりにもこれは数が多いのであります。これはどうでしょうか。もう少し短縮して、たとえば三カ月ぐらいですね。全部とは申し上げなくとも、まあ下級職員に該当する皆さんです。そういうところについては、この十八カ月あるいはそれ以上というものは、短縮していただくように考慮できないものか。もし私たちがそういう修正をしたいというところであれば、少くとも下級職員についてはむしろ望ましいのじゃないかと思ひます。これは官房長の方の一つ、主管の預つておいて、やはりそういう措置をとった方がいいのじゃないかと思ひますので、その辺のところを一つお聞かせ願ひたいと思ひます。

る、こういうような格づけをぜひ行なうていただきたいと思うのであります。これは、皆さん方の御相談によつてできる筋合いのものでありますので、その点をお願いをいたしたいと思っております。御考慮いただけることになりまして、それを一つお尋ねしたいと思ひます。

○政府委員(慶徳庄憲君) 御承知の通り、特に新行政職俸給表(二)は、人事院の勧告をいたしましたものに対して政府提出法案は若干また手を加え、また衆議院においての修正も、相当大幅な修正が加えられてきたというふうな、特殊の沿革を経て今日の段階までおるわけでありまして。ただ、私ども人事院として考えておることは、確かに永岡先生のおっしゃいましたように、技能労働職というよりな俸給表を作りまして以上は、やはり初任給はできるだけ引き上げる、そして初任給は度々あるところまでは、むしろ行政職俸給表(二)よりも水準の高いものを保持する、どの程度からかという、程度の問題は残りますけれども、相当のところまでいってから大體横にいくというよりな体系であることが、給与理想論として最も望ましいというふうに、率直に申し上げて、考えておるわけでありまして。ただ、現実の給与との、ある程度の断層を持つていない漸進論をとつておりますために、お気に召さない点がある、ここに於いておるのではなからうかというふうに思ひます。漸進的に持つて参りたいという考え方については、おそらく大同からいへば同意見であらうと思ひます。従ひまして、運用面におきまして、これも、永岡先生の十

○委員長(龜田得治君) ちよつと速記中止。

○永岡光治君 いや、まあ国権はどうでもいいです。そういうことになれば、国権はいさぎよく捨てまして、むしろ誤まりは——誤まりというよりは、不合理を是正するのが私たちの務めでありまして、ぜひそうしていただければ幸いだと思ひますけれども、運用において考慮をされるということでありまして、できれば私はそういうふうにしてもらいたいと思ひますので、少くともこの昇給期間ですね。このずつと先に延びておりますが、これは、最初はまあ六カ月の期間になつておりますが、この十二カ月以上、十五カ月、十八カ月というものが、あまりにもこれは数が多いのであります。これはどうでしょうか。もう少し短縮して、たとえば三カ月ぐらいですね。全部とは申し上げなくとも、まあ下級職員に該当する皆さんです。そういうところについては、この十八カ月あるいはそれ以上というものは、短縮していただくように考慮できないものか。もし私たちがそういう修正をしたいというところであれば、少くとも下級職員についてはむしろ望ましいのじゃないかと思ひます。これは官房長の方の一つ、主管の預つておいて、やはりそういう措置をとった方がいいのじゃないかと思ひますので、その辺のところを一つお聞かせ願ひたいと思ひます。

○政府委員(朝田静夫君) 運輸省だけの点から申し上げますと、ただいま永岡先生のおっしゃられた線に沿つて、期間を短縮する方が望ましいと、しかし、その他の事情を全然捨象いたしましての答弁で、はなはだ相済まぬのであります。運輸省に關する

○永岡光治君 いや、まあ国権はどうでもいいです。そういうことになれば、国権はいさぎよく捨てまして、むしろ誤まりは——誤まりというよりは、不合理を是正するのが私たちの務めでありまして、ぜひそうしていただければ幸いだと思ひますけれども、運用において考慮をされるということでありまして、できれば私はそういうふうにしてもらいたいと思ひますので、少くともこの昇給期間ですね。このずつと先に延びておりますが、これは、最初はまあ六カ月の期間になつておりますが、この十二カ月以上、十五カ月、十八カ月というものが、あまりにもこれは数が多いのであります。これはどうでしょうか。もう少し短縮して、たとえば三カ月ぐらいですね。全部とは申し上げなくとも、まあ下級職員に該当する皆さんです。そういうところについては、この十八カ月あるいはそれ以上というものは、短縮していただくように考慮できないものか。もし私たちがそういう修正をしたいというところであれば、少くとも下級職員についてはむしろ望ましいのじゃないかと思ひます。これは官房長の方の一つ、主管の預つておいて、やはりそういう措置をとった方がいいのじゃないかと思ひますので、その辺のところを一つお聞かせ願ひたいと思ひます。

る、こういうような格づけをぜひ行なうていただきたいと思うのであります。これは、皆さん方の御相談によつてできる筋合いのものでありますので、その点をお願いをいたしたいと思っております。御考慮いただけることになりまして、それを一つお尋ねしたいと思ひます。

○政府委員(慶徳庄憲君) 御承知の通り、特に新行政職俸給表(二)は、人事院の勧告をいたしましたものに対して政府提出法案は若干また手を加え、また衆議院においての修正も、相当大幅な修正が加えられてきたというふうな、特殊の沿革を経て今日の段階までおるわけでありまして。ただ、私ども人事院として考えておることは、確かに永岡先生のおっしゃいましたように、技能労働職というよりな俸給表を作りまして以上は、やはり初任給はできるだけ引き上げる、そして初任給は度々あるところまでは、むしろ行政職俸給表(二)よりも水準の高いものを保持する、どの程度からかという、程度の問題は残りますけれども、相当のところまでいってから大體横にいくというよりな体系であることが、給与理想論として最も望ましいというふうに、率直に申し上げて、考えておるわけでありまして。ただ、現実の給与との、ある程度の断層を持つていない漸進論をとつておりますために、お気に召さない点がある、ここに於いておるのではなからうかというふうに思ひます。漸進的に持つて参りたいという考え方については、おそらく大同からいへば同意見であらうと思ひます。従ひまして、運用面におきまして、これも、永岡先生の十

○委員長(龜田得治君) ちよつと速記中止。

○永岡光治君 いや、まあ国権はどうでもいいです。そういうことになれば、国権はいさぎよく捨てまして、むしろ誤まりは——誤まりというよりは、不合理を是正するのが私たちの務めでありまして、ぜひそうしていただければ幸いだと思ひますけれども、運用において考慮をされるということでありまして、できれば私はそういうふうにしてもらいたいと思ひますので、少くともこの昇給期間ですね。このずつと先に延びておりますが、これは、最初はまあ六カ月の期間になつておりますが、この十二カ月以上、十五カ月、十八カ月というものが、あまりにもこれは数が多いのであります。これはどうでしょうか。もう少し短縮して、たとえば三カ月ぐらいですね。全部とは申し上げなくとも、まあ下級職員に該当する皆さんです。そういうところについては、この十八カ月あるいはそれ以上というものは、短縮していただくように考慮できないものか。もし私たちがそういう修正をしたいというところであれば、少くとも下級職員についてはむしろ望ましいのじゃないかと思ひます。これは官房長の方の一つ、主管の預つておいて、やはりそういう措置をとった方がいいのじゃないかと思ひますので、その辺のところを一つお聞かせ願ひたいと思ひます。

○政府委員(朝田静夫君) 運輸省だけの点から申し上げますと、ただいま永岡先生のおっしゃられた線に沿つて、期間を短縮する方が望ましいと、しかし、その他の事情を全然捨象いたしましての答弁で、はなはだ相済まぬのであります。運輸省に關する

○永岡光治君 いや、まあ国権はどうでもいいです。そういうことになれば、国権はいさぎよく捨てまして、むしろ誤まりは——誤まりというよりは、不合理を是正するのが私たちの務めでありまして、ぜひそうしていただければ幸いだと思ひますけれども、運用において考慮をされるということでありまして、できれば私はそういうふうにしてもらいたいと思ひますので、少くともこの昇給期間ですね。このずつと先に延びておりますが、これは、最初はまあ六カ月の期間になつておりますが、この十二カ月以上、十五カ月、十八カ月というものが、あまりにもこれは数が多いのであります。これはどうでしょうか。もう少し短縮して、たとえば三カ月ぐらいですね。全部とは申し上げなくとも、まあ下級職員に該当する皆さんです。そういうところについては、この十八カ月あるいはそれ以上というものは、短縮していただくように考慮できないものか。もし私たちがそういう修正をしたいというところであれば、少くとも下級職員についてはむしろ望ましいのじゃないかと思ひます。これは官房長の方の一つ、主管の預つておいて、やはりそういう措置をとった方がいいのじゃないかと思ひますので、その辺のところを一つお聞かせ願ひたいと思ひます。

限りにおいては、短縮は望ましいと、
こう思っております。

○永岡光治君 他に、農林その他の関係がおいでになっておると思うのであります。大抵同意見と承わつてよろしゅうございますか。建設省でも非常に強い要望があるようでございますが。

○説明員(斎藤常勝君) 若干短縮することにつきましては、われわれは望ましいと思ひます。ただ、これはこれなりの一応の筋が通つておるのでございますが、どの程度やるかということにつきましては、ちよつと申し上げかねます。

○永岡光治君 それは、まあ私たちは、次長さんの方から、特に国権の権威をという問題がありますので、そういう意向であれば、また私たちも、どの程度これは実現するかわかりませんけれども、努力はしてみたいと思うのであります。よく意向はわかりました。

そこで最後に、人事院の方にお願ひするわけであります。やはり私が先ほど申し上げました、この技能労働職の給与体系のあり方というものについては、ぜひ、短い期間でありましようけれども、次の機会においては、私たちが主張し、また技能労働職の皆さんが、これはこの前の公述でも承わつたわけでありまして、まことに涙の出るような陳述をされてゐるわけですね。お

そらく任官するまでの間は、共済組合の制度に基いての共済年金というところに希望を抱いて勤務されてゐると思ふのであります。それが相当の年限に達しなければ任官できません。十おそらく数年かかるのでございましょうが、そうなりますと、今度任官いたし

ますと、これも皆さん御承知の通り、乙種組合員というよりな形で、高い掛金を払わなければ、その年金をもらふ年限に達しないのであります。従ひまして、それにおそれをなして、途中でやめてしまふ。そうしますと、任官をしてからの恩給年限という通算になつて参りますが、いよいよ年令も相当に達しておる、いよいよ行政整理その他等々、また上の方からやめろと言われるということになつて、やめざるを得ない段階になる、恩給ももらえない、非常に気の毒な立場にあるわけでありまして、もちろん、共済年金全般の問題については、退職年金制度として人事院の方から勧告が出ておるのでありますけれども、これが実現の暁には、ある程度救済はできるかも知れませんけれども、そういう気の毒な状況にあるわけでありまして、この給与のあり方については、どうか、この技能労働職の皆さんにとっては、希望が持てて国民に奉仕できるといふ、たとえ課長になれなくても、局長になれなくても、この職で国民に奉仕する限りにおいては、自分たちの生活も保障できるのだ、將來も保障していただけるのだと、こゝろ一つ給与体系をぜひとつていただくようにお願いを申し上げます。

○委員長(龜田得治君) それじゃ本日は、委員会はこれにて散会いたします。

午後三時十九分散会

昭和三十一年五月十五日印刷

昭和三十一年五月十六日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局