

参議院内閣委員会會議録第三十二号

昭和三十三年五月十三日(月曜日)午後
一時三十八分會開

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 隆之助君
秋山 長造君
竹下 豐次君

委員

植竹 春彦君
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
田畑 金光君
永岡 光治君

政府委員

人事院事務總
局長 瀧本 忠男君
人事院事務總
局長 慶徳 庄三君
人事院事務總
局長 尾崎 朝夷君
内閣總理大臣
官房公務員制度
調査室長 鈴木 康平君
内閣總理大臣
官房公務員制度
調査室長 岸本 晋君
科学技術庁企
画調整局長 杉田 正三郎君
大蔵省主計
局長 岸本 晋君
事務局側
常任委員
會專門員 田中 彰君

説明員

文部大臣官房
人事参事官 田中 彰君

文部省初等中等
教育局財務課長 安嶋 彌君
工業技術院官
房秘書課長 久保 忠雄君

本日の會議に付した案件
○一般職の職員に關する法律の
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)

○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(龜田得治君) それでは、こ
れより内閣委員会を開会いたします。

一般職の職員に關する法律の
一部を改正する法律案、特別職の職員
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、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あ
りの方は、順次御発言を願います。

○永岡光治君 これは、どちらの方に
お尋ねしたいのか、技術関係、研究
関係でお尋ねするわけでありますが、
適當な方からお答えいただけたらと思
うのですが、公務員制度調査会の結論に
もあつたように、教育、研究、医療
職、こういうものは、職階制というも
のをとらない方がよいのではないかと、
こういう趣旨の答申があつたわけであ
ります。実際にそういう所を分担さ
れておる、これに詳しい担当官からお
尋ねするわけですが、研究職

というものは、やはり職階制をとつた
方がよろしいと考へておられるのか、私
たちはむしろそうでない方がよいのでは
ないかというふうに考へておられるわけ
であります。それがほんとうの研究なり
職見を生かすゆゑではないか、たま
たま役づきがなければ給与が上らない
という制度では、科学を振興させる立
場からいいますと、やはりその技術
や能力に応じて、たとえ課長にならな
くても、あるいは所長にならなくても、
待遇はどんどん上つていくという
給与体系の方が望ましいと思つてい
ますが、そういう基本的な考え方
についての所見を承わりたいと思つて
あります。

○政府委員(鈴木康平君) ただいまの
お話でございましたが、私どもも全く
同感でございました。研究者と申しま
すのは、やはり研究能力と申しま
すか、それによつて発展すべきであらう
というふうな考へる次第であります。
従いまして、今度の俸給表におきまし
ても、一応例示官職といたしまして、
課長、部長というような名称を置いて
ございまして、そのほかに特別
研究員と申しますか、そういう制度を
もちまして、各等級にそういう制度が
ございまして、一応の例示官職によ
ります。判定はできまされども、そ
れ以外に、能力によつて幾らでも、二
等級なり三等級なり、能力のある方は
そこへいけるというふうになつてい
るのでございまして、その点は、私ども
も非常にけっこうなのではないかと

うふうに考へております。
○説明員(久保忠雄君) ただいま鈴木
局長から答弁されましたと同じ考え方
でございまして。

○永岡光治君 そこで、人事院が一応
新しい給与法を適用するに當つてよく
考へておるものならましを国会に提
示を求めたわけでありまして、それに
よりますと、特別研究員というもの
は、一等級に行けないようなことにな
つてゐるわけでありまされども、
私は、やはり一等級にも行けるとい
うのが一番正しいあり方ではないかと、
こう思つておりますが、所長だから
一番最高だと、どんなに研究や
技術や試験の能力を持つておつても、
優秀な能力を持つておつても、その人
が所長にならなければ、給料が一等級
のものをもらえないというのはおかし
いのじゃないかと思つておりますが、ど
うお考へてございませうか。どうぞ、
鈴木さんでも……。

○政府委員(鈴木康平君) この点、た
だいまお話のように、考え方といたし
ますれば、確かにそういうことになる
と思ひます。ただ、まあ現実の問題と
しまして、そういう方がおそろしく所
長になるだらうというやうなことで、
しいて一等級の中に特別研究員という
名前を入れたかと思つたのでござい
ますが、私どもとしては、考え方とし
ては、今のお話と同感でございまして。
○永岡光治君 そうすると、研究の能
力のすぐれた者を所長にするというお
考へですか。そういう考へでなくて、

所長はやはり全体を統括すると、そう
いう能力のある者を所長とするのでは
ないかと私たちは解釈するのですが、
研究とは別に、もちろん研究に携わる
こともけっこうでありましようけれど
も、所長というものは全体を統括す
る、そういう能力のある人、しかし、
りっぱな技術を持っておられるけれど
も、あるいは能力を持っておられるけど
も、所長には不適當な人が、これは比較論
でありますよ、あると思つてゐます。そ
うなると、一方は所長に適しているか
ら所長にした方がいい。それが最も能
力を生かす私はゆゑにやないかと思
うのですが、たまたま技術さえよけれ
ばみな所長になれるという、その考へ
はどうかという点が第一点。

それから、かりにそういう優秀な方
を多く所長にするという、優遇するた
めには、給料を上げなければならぬ、
所長にしなければならぬという欠陥が
ここに出てきてゐるわけですが、そう
いうあり方はいけないということを指
摘しておるわけですが、それはまあし
ばらくおくといたしまして、優秀な研
究員がたくさんおる。しかし、所長が
一人しかいない。同程度の待遇をしな
ければいけないという際には、やはり
そこに大きな私は給与上の矛盾が出て
くると思つたのですが、そういうことに
対して、やはりあなたの方としては、そ
ういう解決の道も開いておく方がいい
のではないかと私たちは考へるのです
が、どういうふうにお考へになりま

すか。

○政府委員（鈴木康平君）　ただいまの

お話は、確かにそういうことでございますが、たまたま私も、まあ研究所長というのは、確かに研究の管理の面においてもすぐれた方であると同時に、何分研究所の職員の動向、研究の能力を伸ばし、あるいはそれを指導するという面におきましては多分に、先ほど申し上げたような、非常に研究能力の高い人が所長になるだろうということ、あえてこの際一等級の中に行けることに特に必要を私どもは認めなかったものでありますけれども、まあ現実の問題はともかくといたしまして、考え方としては、確かに一等級の中にも入るべきが当然であろうというふう

○永岡光治君　それで大体考え方はわかりましたが、そこで、人事院にお尋ねいたしたいと思いますが、人事院の考え方はあれですか。技術が優秀であれば、所長ということを考えておるのかどうか。そういう考え方に立っているかどうか。私はやはりコントロール、つまり管理ですね。所長というのは、その全般的所長としての統轄の責任を持つわけですが、それと技術の優秀であるということと、おのずから別じゃないかと思いますが、そういう関係で、それは日本の誤まっている筈来今までしばしばとられてきた給与政策、また人事行政じゃなかったかと思いますが、それを改め、適材適所主義、これでなければ、私は日本は伸びていけないと思いますが、これは人事院の考え方、これは任用とも関連があるので、年功さえ多ければ、そして技術が優秀であれば、それに応じ

て管理職的なものにつけていくという考えなのでしょうか。特に一般の行政職とこれは別でありますから、やはり研究とか、医療とか、教育という問題には、おのずから私は、管理職ということとその研究に携わる仕事ということについての待遇とは、別個に考えなければならぬと思いますが、どういうふうに考えておいでになりますか。

○政府委員(瀧本忠男君) 人事院といったしましては、研究所長という方々は、これはいわゆる管理的な業務にも

従事されます。しかしながら、やはり所長の一番重要なことは、研究所全体として研究の業績をあげるということでしょうから、従って、部下の部長あるいは研究員等を指導されまして、そうして研究業績をあげるということこそ所長は当然されるであろう。またされなくては、所長としての資格がないのじゃないか。単に部下を人事管理するというだけでは、研究所の所長は動まらないのではなからうか。その意味におきまして、先ほど鈴江局長の言われたことと同感なのであります。ただ、われわれの方は、この表を御提示申し上げたのであります。すでにこの表について御説明申し上げましたときにも申し上げたのであります。この一級のところに、特別研究員ということは書いてございません。しかしこれは、代表官職例でありまして、書いてないからしないということを意思表示をしたものではないのであります。二等級までは、相当特別研究員の幅というものを考えて参るわけでありまして、一等級の所長というものは、所長も、ここでごらんになりますように、一等級から三等級にわたっているとい

うような状況で、非常に一等級の所長というものは制限されるのじやなからうかというふうにわかれわかれは思うのであります。その意味におきまして、特別研究員は一等級にないのではないのであります、あることはこれはもちろんあるというふうにわかれわかれは思います。従つて、必要があればやります。ただ、代表官職例としてここに掲げる程度でないの、ここに掲げなかつた、このようなことでございますので、御了解願いたいと思います。

○永岡光治君 大体わかりました。考
え方としては、やはり一等級も予想し
ているということでありまして、これ
は、運用においては十分考慮いただき
たいと思うのでありますが、まあ主管
の官庁におきましては、人事院と御相
談をされる際にも、その辺のところは
十分御考慮をいただきまして、期待に
沿い得るように一つお願いしたい
と思うのであります。

それから、この際一つお尋ねするわ
けですが、研究所職員というのは、往
往にして他の職種に比ばまして、待遇
が低いんじゃないかと思うのです。た
とえば、この俸給表を見ましても、大
学卒で、同じ医者、医師の場合を例に
とりますと、研究職であるということ
によって、これは一万一千四百円です
か、になつておりますが、教育職及び
医療職になりますと、一万一千八百円
になつておりますね。こういうように
開きのあるのはこれは私は妥当ではな
いと考えておるのですが、研究職の方
が低いと、同じ学歴を持つておりなが
らですと、見ておる考え方にはどうも
納得のいきかねるものがあるのであり
ますが、その辺の考えはどういう理

由に基いておるわけでございましょうか。これも一つお尋ねいたしたいと思っています。人事院の方になります。

○政府委員(澤本忠男君) 人事院がこの給与表を勧告いたしました際には、この研究ならば研究、医療ならば医療、それぞれ適応いたしましたようなまず俸給体系を作っていくということが先決でございますので、そういう点に重点をおいたわけでございます。今回の、人事院が必要と考えましてお願いいたしました六ヶ月前後の給与改善ということの範囲におきましては、必要のあ

る職權をうんと上げていくという程度
のことは実はいたしかねたのでありま
す。従いまして俸給表を分離するに当
りましては、現在の給与水準を維持し
ていく。それを高くもしないが低くも
しないというところを狙って分けた、
というのが人事院の勧告でございます。
従いまして研究職を高くしてもいいの
ではないかというお説は、非常にごも
つともであるとわれわれも思うので
ございますけれども、昨年の人事院勧
告ではそこまで手が回らなかったとい
うことでございますので、そういう問題
につきましまして、今後にわたります
人事院といたしましては十分研究し
て参りたい。このように考えており
ます。

○永岡光治君　それはこういう意味で
すか。従来は一本で適用されておた
わけてですね。今度分離することにな
った。分離した結果は、私の受ける感
じは、分離したために研究職の方が他
の種職、たとえば医療及び教育職に比
べて低くなつておる。こういうように
思うわけですね。だからそれを分ける
以上はやはりそれに見合うものが当然
与え

思うので、それはその通りであるけれども、この段階においては、この時点においてはその解決ははかれなかったと、こういう答弁です。ね、今の人事院の方。ところがそれであつてはやはり私は問題の解決はできないので、この時点において解決できないというのはその原因は何かということになるわけですが、財源がないということのためなのか。原因はどこにあるわけですか、この際解決をしなかったという理由。

○政府委員(瀧本忠男君) 先ほども申し上げましたように、人事院勧告におきましては公務員全体の平均を民間と比較いたしましたものと、六〇程度低い。従いましてまず公務員の全体の平均給与額というものを民間と合わせ、まあそのためには六〇上げる必要がある、そのようなことを去年勧告いたしましたのであります。六〇の原資をもちまして、そうしてこの公務員の部内の調整をはかるとするならば、まあ七〇あるいは八〇上げるものがあり、一方に四〇上げるものがありということにまあならざるを得ないのであります。が、そういうことをただ六〇程度度上げます際に差等をつけ得るかどうか。それからまた職種別の俸給表の格差というものが、一俵いかにあるのがよろしいかということとは、これはいろいろむずかしい問題、また従来の経緯等もありますので、なかなかむずかしいのでありますので、今回の改正におきましては、もうあらゆる俸給表を通じまして一律に六〇ということにいたしましたのであります。俸給表別にその高さを変えるということまではいたさ

さなかつたのであります。この給与表を分離いたします。つきまして、研究職がたとえ医療職あたりと分が悪くなつておればせぬだろうかと、この話でありますけれども、それはわれわれといひましては、少くも人事院勧告においてはそういうことはいさなかつた。これは政府案においてもその趣旨は踏襲されておるものであるというように考へております。ただ教育職等につきましては従来からこれは俸給表が別でございまして、十五級体系では別でございまして、また教育職につきましてはこの国会で議員提出法律で、特に給与水準を上げになつたというふうな経緯もございまして、この間には差等があつたのでございまして、それはわれわれも認めておるのでございまして、それが適當であるというふうには考へてはいないのでありますけれども、人事院の勧告におきましては、研究職だけを特にこの機会に水準を高くするところまでは手が回りかねた、このような事情でございまして、

○永岡光治君 考へ方はわかりましたが、それではいつこの不合理を是正する考へであるのか。今回でできなかったらいつやるのですか。それを第一点としてお尋ねしたいと思つたのです。

第二点は、それにまあ将来の問題はあるにいたしましても、この段階においてもなおかつやはり考慮してもらいたいというところは、俸給表を分けて、それそれのあれに見合うようにという考へで分けたのでありましようが、少くとも私たちの考へは同一学歴を持つておるといふことになれば、それがたまたま医療職に入つたから給料がいいのだと、あるいは研究職に入つたからそれは悪いのだと、こういうことではよろしくないのじやないか。特にこの研究職の昇給の状況を見て参りますとやはり他の医療職とそれから教育職の（の）方、これを比較して見て参りますとだいぶ開きがあるやうですね。そういう点から初任給を言うならば、採用されるとき金額も違ひ、昇給の間差も違ひてくる。こういうことは研究が非常に低いのだ、研究職というものは低くてもいいのだ、こういう科学輕視の傾向が強く出ていることはどうかと思つたのでありまして、この点については何か今直ちに俸給表をいじることができないとするならば、たとえ何れも初任給を幾らにしなればならぬという法律規定はされていらないのであります。たとえば一万一千四百円、その次の段階になりますときには、これですと研究職は一万二千三百円です。か、むしろ他の医療職その他と見合せで研究職は一万二千三百円にしておこう、そうすれば昇給期間が若干ゆるくなつても、大体ある年限に達すれば、これは研究職及び医療職、教育職は均衡が保てるということにもなるやうかと思つたのであります。そういう運用面で解決をするという考へは、持てないものかどうかですねその点をお尋ねするわけですね。

○政府委員（慶徳庄重君） 御指摘の通り、この研究職俸給表あるいは医療職俸給表と一般俸給表の中にいれておき、全く従来一般俸給表の中に入れておいた表を作つたといひます。これは、言葉をかえていひますと研究、医療職の実情にできる限り適合した俸給表たらしめたいという趣旨の表われで

ありまして、端的にいひますと、これが将来における改善の第一歩とも称し得べき点があるのではなからうかと考へておるわけでありまして、差し当りの問題として、せめて運用面においてもという御質問がございましたのであります。なかつた研究職との関係につきましましては、私も実は従来しばしば陳情その他のお話を伺つておるわけでありまして、なかんずく一番問題になつておりましたのは、教育俸給表（と）研究職俸給表とは相当待遇上の差がある。一体どういふ原因からこの差が生れてきたのであるか。同時にまた新しい立法体系として考えた場合に、依然としてこのやうな差を残しておくことと、一体きみたちは妥協と考へるのかどうかといふやうなことで、実はしばしば意見の開陳を伺つておるのであります。永岡先生は御承知と思ひますが、非常に、これは同時に給与の問題は、沿革的事由から積み重なつておるのであります。例の二千九百円ベースの前の段階の二千五百円ベースのものを作りますときに、団体交渉をもちまして、一方においては超過勤務手当は原則として支給しない、その代償という話弊がありましますけれども、その代りとして、一般俸給表よりも水準差の高いものを保障するといふやうな体系のものを作りまして、おそろくその当初は一号程度高かつたものと記憶いたしておるのであります。その後において例の議員提出法律案によりまして三本建になりまして関係上、一般の方々に比べてまして教育職俸給表（と）というものが、大体平均して二号俸給より高い水準の俸給表になつた。これが今御指摘の教育職

俸給表と研究職俸給表との差の起りました原因であり、内容であるといふやうに私も考へておるわけでありまして、申すまでもなく、将来における体系として、かくのごとき状態のまま存置することが、決して好ましい状態であるといふやうには考へておらないのであります。先ほど申し上げましたやうな沿革的事由がございしますので、たとえば教育職俸給表について申し上げるならば、ほとんど超過勤務手当に要する予算は計上いたしてないといふやうな面もございまして、またこの沿革的事由がずっと尾を引きました。学長であるとかあるいは部長さんであるとかいふやうな方々につきましても、例の俸給の特別調整額、一般にいますところの管理職手当といふやうなものも当初はつておらなかつた、最近もようやく一番低い内程度のものがほんのちよつとつりつてやうになつたといふやうな面があるわけでありまして、ところが研究職につきましましては、超過勤務手当も支給する体系もあり、ある程度予算も計上いたした、あるいは俸給の特別調整額につきましても、まだ十分ではありませんけれども、漸進的に相当よくつりつてやうな面も、沿革的事由とからみ合ひまして、いささか違ひ点があるわけでありまして、従ひまして将来にわたりますしては大いに検討し、特に今回の勧告におきましては、先ほど教育局長からお答え申し上げましたやうに、わずかに六割アップといふやうな状態でありましたので、そこまで手が回りかねたのが実情でございまして、将来におきましては何かの方法によつてこれらの合理化をはかるように検討を進めて参りたい、かように考へておる次第でございまして、今直ちに運用面だけで抜本的に直すといふことには、はなはだ答弁にならないやうでありますけれども、なかなか困難な点があるであらう。ただし運用面において可能な限度、たとえば等級別定数といふやうな面については、可能な範囲内において十分考慮して参りたい、かように考へておる次第であります。

○永岡光治君 とうとうと述べられたのですが、運用において考慮されるものは級別定数と、それから調整額が何かつけれませんか。つけられるのですか、つけられないのですか。

○政府委員（慶徳庄重君） 今御指摘の通り、等級別定数については相当考慮の余地があると思ひますが、それから俸給の特別調整額につきましましては、先ほどちよつと触れましたやうに、現段階において必ずしも十分とは考へておりません。従来も毎回、これは毎年のごとく逐次改善して参つておるのであります。これも今後われわれとして最善の努力をして参りたいといふやうに考へております。ところが一般的に調整額をつけるということになりますと、先ほどお答え申し上げましたやうに、一つの根本問題に觸れて参りますので、これにつきましましては今後かすに、もう少し時間をおかし願ひたいといふやうにお答え申し上げておきます。

○永岡光治君 それでさういふ解決をはかる際は、六割今度のベースアップといひますか、給与改訂をやつたので手をつけられないという、こういうお話でございましてけれども、今後、そのやうにある程度一割とか一割二分とか

いうふうな給与改訂がない限りは、手がつけれないということになれば、相当長期にわたってこのままの姿で放置される、というおそれが出てくるのじゃないかと思うわけですね。従って私は、この七月の勧告ないしは報告の一応の期限があるわけでありますが、その際にこの範囲内においても、また私は、実際の状況として最近の物価の上昇の状況とか、その他三公社五現業の給与改訂の問題とか、民間の給与改訂の問題を考慮いたしますならば、少くともこの七月あたりには給与改訂の勧告というものは出されるのじゃないか、これは私の期待であります。どうもそういう気がするのであります。かりに人事院が万々一給与改訂の勧告という姿をとらなかった場合においても、何かその辺のところについて解決をお考えが出ないものか、こう思うわけですが、そういう点はちょっと今のあなたの方のお考えとしてはどうなんでしょうか、お尋ねをいたしたいと思ひます。

○政府委員(慶徳庄憲君) 給与改訂の方法は、今さら申すまでもありませんけれども、国家公務員法第二十八条の規定が原則的規定でありますけれども、これはあくまでも社会一般の情勢に適合するということが原則でございます。必らずしも各俸給表に適合するところの一律のいわゆるアップというところのみが、社会一般の情勢に適合する方法でもないと思ひます。従いまして今後検討して参らなければならぬので、今直ちに具体的にどうこうというところについては、この席においては遺憾ながらお答え申しかねますけれども、先ほど六〇云々と申し上げ

げましたことは、すでに勧告済みのものに対する人事院としての考え方を率直にお答え申し上げたのでございまして、今後の対処方法としては、とにかくにも一率ベースアップのみが給与改善の措置ではない。また社会一般の情勢適合の原則に適合させる措置も、これのみではないというふうな考えをしておりますので、あらゆる角度から十分検討いたしたいと思ひます。

○永岡光治君 これ以上追及いたしましても、はつきりした、いついつかにどうという結論は出ないようでありまして、大体大要としてはこの次の機会には、ぜひこの問題が解決できるような措置を講じてもらうように強く要望いたしておきます。そこで同時にまた運用におきまして、級別定数その他これも主管の官庁と御相談いただくことと思ひますが、できるだけこういうことが運用において解決されるように、特段の御配慮をいただきたい、こう思うのであります。

それから人事院からこの前示された内容でございしますが、補助というものが出ておりますけれども、あれはどのような内容を考へておいてなるのでございしますか。四等級でございしたうでありますけれども、ここで見ますと、六等級では研究員初級と書いてあります。それから補助研究員上級、七等級は補助研究員初級と、こう書いてあるわけですね。もちろん、先ほど私が尋ねましたような意味で、原則的に申しますか、概念的に申しますか、大体研究員というものは五等級ではありまされども、事情によつては四等級までいけるということはもちろん考えら

れると思ひますが、そういうふうな考え方でそれぞれ五等級、六等級、七等級でも同様のことが考えられると思ひますが、ここで研究員と補助研究員というふうに分けておりますけれども、補助研究員というものはどういふものを考へておられるのか。いうならば定義、——しかつめらしい定義でなくともつけようでありまして、それを一つ御説明いただきたいと思ひます。

○政府委員(慶徳庄憲君) 実はこれも率直に申し上げますと、人事院の勧告のときには、この補助研究員を研究職俸給表を適用するグループに突は入れたいなかつたのであります。政府提出法律案となりまして各省からの要望等もありまして、補助研究員という一つの等級が新設されたのであります。この法律が通りますならば、当然人事院が実施の責めに任ずることになりますので、この補助研究員の内容も具体的にきめて参らなければならぬ、ということになることは当然でございします。大へん抽象的になりますけれども、現在考へておりますものは、たとえ補助という名前がつくにいたしましても、これはやはり一つの研究員である。申すまでもなく、研究の方は、その調査あるいはその試験研究、または調査研究の業務に直接従事するところの職員を対象とするというのが基本的考へでございします。その調査、研究の対象となりますところの、やはり研究員らしきその補助をいたすという者に一応はこの際は限定して参りたい。従いまして、おそれく行政職俸給表(白)の一般技能とのけじめ、またはボーダー・ラインという問題が一つ

起つて参るのではないかと思ひます。が、工作とか設計とか加工とかというふうなことをやります。これはもうどちらかといひますと技能関係の方、こういう方々は行政職俸給表(白)の方に適用して参りたい、かような基本的考へ方でおるわけにございします。

○永岡光治君 これは私たちが実際の状況の方からお話を承りますと、やはりこの補助研究員というこれに該当する者がどういふ者であるか、かなり心配をしております。ございします。が、研究を手助けするに当りまして、今日では昔と違ひまして、高度な技術も必要でありまして、その研究がよりよい成果を上げるために、やはり相当な能力を持たなければならぬというところは、科学が進んで参ります。これは当然であります。しかし、それが往々に行政職俸給表(白)というのがあるために、これは技能労働職ではないかということ、むしろそちらの方に格づけをされるうらみなしとしないこと、こう私たちは考へるのであります。できるだけ一つ幅を広げまして、その研究に関係の方々にはやはり同じ仲間として俸給を適用されることが最も望ましいし、またそういう方向に進んでいただくことが望ましいと思ひうのであります。主管の官庁ではどういふふうにお考えになつておられますか、科学技術庁あるいは工業技術院の方でお考えを承りたいと思ひのであります。

○政府委員(給江康平君) 補助研究員の問題につきましては、各省の意見も私も聞いておるのでございします。が、各省の事情がいろいろ異なつておる。まして、共通的に申し上げること

は、はなはだ困難でございしますが、たゞ、私どもの方の考え方いたしましたしではやはり補助研究員でございします。で、研究者の手足となつてその研究を完成せしめるために働いておる人々というふうな考へております。従いまして、たとえ技能労働者と申しますか、ガラス工とかあるいはいろいろその他でございしますが、そういう方々は、むしろ特定な作業をするというところとございまして、その研究全体の問題を把握していただくわけにございします。しかし、補助研究員と申しますれば、やはり研究の内容がどういふのであるか、自分自身が創意工夫をするとはできないにいたしまして、そういう自分のするにいたしまして、そういうふうな結果を生むのであるかというこの判断もできるような人々というふうな考へておるわけにございします。従いまして、そういう点からいまして、たとえ大学を出した方々も、最初の一年、二年というものはまだ見習いではないだろうか、そういう点で、補助研究員の中にも入りまして、あるいは農業高校とか工業高校といったようなところを出しまして、研究の補助をしているというふうな方々も当然入るのじゃないだろうかと思ひわけにございします。ただ、各省の中で検査とかあるいは検査とかいろいろの仕事をやつておるのでございしますが、単にその名称によつて、検査だからこれは研究ではないとか、あるいは検査だからいけなないというところではなしに、その仕事の内容の实体を十分つかまえて、いやしくも創意工夫を必要とするような業務、それに携わつておる補助の職員でございしますれば、その中に入

から先にお答え申し上げますが、等級別分類給与基準の代表官職例を資料として差し上げてあるわけでありまして、この資料によってごらんのごとく、研究機関につきましては単なる組織のみといえない点がございまして、

で、一等級の所長がA、二等級の所長がB、三等級の所長がCというようなA、B、Cというような特殊な記号を使って資料として提出してあるわけでございます。ところがその前の方に表示しておりますところの、いわゆる一般行政官庁であります、一般行政官庁におきましては、規模によって表示、たとえば大きな組織、小さな組織というような組織の大小という表現をとっておるわけあります。これは決して無意識的にこういう表現をとったのではないのであります、たとえば永岡先生の御指摘のように、特に研究機関につきましましては、組織の大小とか規模の大小とかいうようなことのみによって格づけをするということは……、やはり実態に即していかなければならぬという意味合いから特に今申し上げたような記号を用いたわけがあります。しかし具体的にどの研究所をAとし、あるいはBとし、Cとするかということになりますという、これは単に給与上の問題であるばかりでなくして、いろいろ影響するところもございます、また人事院の立場からして十分わかり得ない面もございますので、関係当局の方々と十分連絡をし、御相談を申し上げてやって参りたいというふうに考えておる次第でございます。要すれば、規模のみによってやるべきではない。十分に関係当局と御相談申し上げて円滑を期して参りたい。所定の業績をあげていくように、やはり給与行政の面においても十分心がけて参るべきであるという心がまえのもとに、運用して参りたいという考え方でございます。

○政府委員(鈴江康平君) ただいまの問題につきましては、非常に運用上むずかしい問題がございますが、科学技術庁といたしましては、科学技術庁内部に科学技術審議会というものがございまして、その中でこの問題を論じておるわけでありますが、この委員会の方も構成といたしましては、研究所の方も入っていただいておりますし、あるいは民間の研究機関の方、あるいは前工業技術院の院長というような方々も網羅しておるわけでございますが、そこでただいまのところ結論は出ておりませんが、一等級なり二等級なりという格づけにつきましては、先ほどお話がありましたように、研究機関の大小によってやるべきではない。やはり研究者の能力とかそういうものを基準にすべきであろう。しかれば一等級はどのような基準にするか、あるいは二等級はどうするかという、基準についての結論は出ておりませんが、要するにその研究者としての能力あるいはその研究業績が、国内にどのような影響を与えたかというような点から判断いたしました一つ一つの基準を作り、なおかつそれを認定するところの機関が必要になるのではないだろうかという考えでございます。たとえば一等級になりますのに、例として申し上げますれば、たとえばノーベル賞をもらったとか、あるいは恩賜賞をもらったとかいうことも一つの業績としての判定の基準になるかと思えますけれども、そういったいろいろな研究上の業績を発表いたします機関の問題、あるいはその業績の問題、それにつきましての一応の基準を作り、また、それを認定する機関を、何らかの形で作っていったらど

うかというようなことを話し合っているわけでありますが、そういう面につきましては一応の考え方がまとまっていますれば、人事院に御相談申し上げまして、その運用上の適正をはかって参りたいと、こういうふうに考えておる次第であります。

○永岡光治君　これは先ほども私が指摘いたしました初任給といましようか、大学を出て同一学歴を持っておる者が――お医者さんの場合ですよ、たまたま研究職である場合一万一千四百円、医療職及び教育職であればこれは一万一千八百円ということで、不合理ではないかということで指摘したのと同じようなことが言えると思うのですが、所長さんもこれも二等級に入れるようになっておりますが、二等級というのは大体大学では教授ですか。そうすると研究職の二等級の最高が六万円、これは教育職等では六万四千八百円、医療職ではたしか六万円であらうと思うのですが、それぞれだぶ不均衡があるので、その辺のところを考慮してもらえないか。これは今直ちにできないとすれば、将来の研究課題としてもやむを得ないと思うのでありますが、そういうことを、一つどういうお考えであるかということが第一点と、この研究所長というのを教育職の二等級つまり教授並みであるという考えを持っておるということは、まあ大体教育と研究との相違するところがあるのであります。が、大体その所長さんは、一講座を担当している教授だと、こういう考え方に立っておるかどうかね、その辺のところも一つ考え方を明らかにしてもらいたいと思うのであります。

○政府委員(尾崎朝夷君) 研究職俸給表と医療職及び教育職俸給表との関係でございますが、研究職俸給表及び医療職俸給表におきまして、現在の十五給職につきまして一等級を一応設けられておるということになるわけでございますが、その金額に相当いたしますつまり五万七千七百円以上のものにつきましては、教育職俸給表におきましては現在十一級の七号以上にございまして、これは教授に適用されるというふうになつておるのでございます。従いまして、そういう現行制度における関係を考えて、考慮いたしまして、俸給表の作成の上に表現されておるということでございます。

○永岡光治君 だけれど私が先ほど、なぜ研究職を分ける際に、この特別な考慮をしないかと言ったところが、いやそれは一般行政職の中からそのまま分けたのである、従つてこの際一挙に六・二の改訂ができないからいじらなかつた、こういう御説明だったので。ところが行政職俸給表(一)を見ると、二等級六万四千八百円までいいわけですね。こちの研究職を見ますと二等級が六万円とまりになつてゐるのですね。おかしいじゃないですか。なぜ均衡をとらなかつたのですか。これでは現在のまま分けたというのではなくて、むしろ悪くしたということにとれませんか。

○政府委員(尾崎朝夷君) 先ほど、六・二のまの改善の際に、俸給表の改正を行うということが、人事院からお話がございましたけれども、この改正案におきましては、そういう趣旨におきまして俸給表を構成立案しておりますが、行政職の俸給表につきましては、

その行政俸給表二等級は一応局長が入るといふことになっておるわけでございますが、局長の中には十五級職の職員がかなりおるわけでございます。従いまして局長の一応入るといふ二等級につきましては頭が、最高号俸が十五級職員が入るようにならされております。研究職員につきましては、十五級職員を一応一等級に入るといふことで、最高号俸が異なっておるといふことでございます。

○政府委員(瀧本忠男君)　なお、私が先ほどお答え申し上げましたのは、人事院の勧告を中心にお話し申し上げたのであります。この政府側で提出されました案によりますと、研究職、医療職は、ちよつと数字は多少違ひがございしますが、人事院の一等級としましたものが、この政府案によりますれば二等級になっておるのであります。すなわち研究職と医療職につきましては、人事院勧告よりもさらに上に一等級伸ばされておるといふ実情がございしますので、私の説明と若干違ふところがございますので、申し添えます。

○永岡光治君　大体この俸給表の考え方はわかりました。しかし、この結果として出ております一等級というのを特に設けていただいたその趣旨は了いたしました。が、やはり研究という一科学を尊重しなければならぬ、推進しなければならぬという現在の日本の情勢から考えまして、特段のやはり配慮をする必要があると私たちは考えますので、その点を主管の官庁はもちろんでございますが、人事院当局におきまして、少くとも今回は困難にいたしまして、次の機会においては、何ら

かそれについての解決をはかれるように強く要望いたしておきます。

そこで、同じ研究職になるわけでありませんが、私は先ほど補助研究員のことを質問いたしました、研究の中に動物飼育だとか培養基の作成というように、特別な学識技能を必要とする作業に従事する職員があるわけでありすが、そういう人々は、当然これは研究員の中に入らざるを得ない、もちろんこれは研究員であることは間違いないであらうと思いますが、上級の方にはこれは格付けされているのじやないかと思うのですが、どうでございますか。これは主管の官庁の方から御答弁をいただきたいと思ひます。これはどこになりますか、主管は、やはり科学技術庁あるいは技術院等じやないですか。それは研究のためのです。

○政府委員(鶴江康平君) ただいまのお話、実は私も十分まだ各省から聞いていないのでございますが、おそらく厚生省あるいは農林省の問題だろうと思うのでございますが、私の科学技術庁で申し上げます、かなり各省に共通な問題を取り上げておりますものから、その具体的な個々の問題につきましても、ちょっと私も今承知していませんのでございますが……

○政府委員(慶徳庄憲君) ただいまの御質問であります、単なる飼育とかいうような方面をやっております方は、おそらく研究職には入れにくいと思ひますが、そこに単なる飼育のみではなくて研究テーマを明らかに持っており、それと並行して飼育その他をやっていくという方々は、申すまでもなく補助研究員のグループに入ってくるというふうに、一般的に

考えておりますけれども、それぞれの具体々々の問題になりますと、どうもこれは一つのボーダー・ケースになる面がございますので、同じことばかり繰り返して恐縮であります、関係当局と十分打ち合せ、懇談いたしまして、合理的に運用いたしたいと思ひております。

○永岡光治君 それではこれは大分運用に待つものが多いようでありまして、今直ちにどうということはできませんが、先ほど申し上げましたように、今後の推移によつて、さらに御研究及び必要においては修正もお願いしなければならぬかと思ひておりますが、そういうことでいいかと思ひます。一応研究職についてはこの程度にとめておきます。

○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) 速記を始め

この研究職俸給表の適用の対象になる国家公務員は、何名くらいを予想されておられるわけですか。おおよその概数でけっこうです。あとから表にしてでも出してもらいたいと思ひます。……

○委員長(亀田得治君) 大よその数字は、各省別にこれは出ますね。

○政府委員(慶徳庄憲君) はい出ます。

○委員長(亀田得治君) 明日でけっこうです、一応参考としてそれを出して下さい。そこで補助研究員を入れますと六千名程度になるようですが、従来のこの俸給表で格付けをしていた場合には、大よそどんな程度の段階に分けて格付けしておいたものか、これも詳細なことは明日でけっこうですが、大体の傾向だけをお答え願ひたいと思ひます。

○政府委員(慶徳庄憲君) 現在でも一般俸給表の適用になっておりますけれども、実際の運用面におきましては、研究職別資格基準表というのによつて運用いたしておるわけでありまして、同時にまた研究職は特殊グループでございますので、研究職としてのいわゆる級別定数も所管ごとに別に定めておりますが、従ひまして、級別定数の具体的な資料は本日持つて参っておりませんし、各研究機関も各省庁に相当各級に分布されておりますので、集計をもう一ぺんやり直してみまさんと、そろばんが出て参りませんので、明日までお待ち願ひなければいけません。明日までに資料をそろえて参ります。明日までに資料をそろえて参ります。明日までに資料をそろえて参ります。

○委員長(亀田得治君) それを拜見してから疑問の点をお聞きしたいと思ひます。

○永岡光治君 薬剤士と獣医師の場合、これは国家試験があるわけですね、公務員試験、六級職試験があるわけですが、研究員になる場合には国家

試験を受けなくていいのですか、どうなっておりますか、実情は、それで、今まで私の聞いておる範囲では、国家公務員試験には適用がなくて国家試験の適用を受ける、こういうことになつておるわけですが、そういう薬剤士ないし、獣医師が研究職になつた場合の初任給あるいは格付け、そういうものはどういう取扱ひをされるのか、これは医師においては五等級、薬剤士、獣医師は六等級と、一般の他の医療職と同じようなことが言えるのじやないかと思ひますが、どういうようになつておるのか、その点をお尋ねしたいということ、それからもう一つは、国家公務員試験を受けて、それに受かつた場合であります、他の学部です、たとえば農学部とか工学部、こういうものの六級職試験を受けて、そういう研究職に採用されると、こういう場合の取扱ひです、どういうようになつておるのか、ちょっとお尋ねしたいと思ひます。現在と、これが新しくされる場合と、新しい給与改正のあとどうなるか。

○政府委員(慶徳庄憲君) 研究職につきましても、いろいろの専門部門がございます。現在六級職試験をやっております対象官職以外のものは、人事院規則においてこれを公示いたしましたので、試験対象からはずしておるのでありますけれども、それ以外のものはすべて六級職試験に合格したものでなければ六級職相当につき採用ができません。従ひまして、原則として、対象官職以外の研究職員につきましても、試験合格者でなければならぬというのが原則であります。実は、その

こまかな資料は本日持つて参りませんでしたので、原則のみを申し上げておきます。

それからもう一つの、農学部であるとか工学部であるとか、いろいろ試験区分というものは相当たくさん分れておるものでありますから、そういう方でありまして、たとえば先ほどお話のありました薬剤士の方でありまして、一般行政官庁に入りまして、今度考へております初任給ならば九千二百円、研究員の方に入りましてならば研究員にきめられておる初任給というふうなふうに、それぞれの自分の入りまして部門に応じて定められておるものによつて処遇する、こういう基本的考え方でございます。

○永岡光治君 考え方はわかりました。それから獣医師、こういうものは国家試験があるわけですね、それで研究職になつておるといふ場合には、医師の場合は五等級、薬剤士等は六等級、こういう格付けになりますか。

○政府委員(慶徳庄憲君) 薬剤士の国家試験であらうと医師の国家試験であらうと、もちろんその場合に薬剤士の場合と医師の場合においては学校の修業年限が違ひますので、初任給は違ひて参りますけれども、少くとも研究員に任命されたという限りにおきましては、まずスタートにおきましては五等級に格付けをされる。もちろん初任給は先ほど申し上げましたように違ひて参ります。こういう運用になることと考へております。

○永岡光治君 五等級ですね、大体。

○政府委員(慶徳庄憲君) ただいまの

は初任給でありますから、みな六等級であります。

○永岡光治君 五等級と云うて非常に喜んでおつたのに……(笑聲)それは医師でも六等級ですか。

○政府委員(慶徳庄憲君) さようでございます。

○永岡光治君 それはちよつと問題です、ね、他の場合はどうなんですか、他の医療職の場合は、それは五等級だろ

うと思うのですが……。

○政府委員(慶徳庄憲君) それは国家試験の何たるを問はず、研究職になりました限りにおきましては、一番最初の研究員の初級の方は六等級に格づけされるわけですが、それは別の方面に結びつけて申し上げますと、行政職の俸給表の適用グループになりました場合においても、先ほど申し上げましたように医師の場合あり薬剤師の場合あり、あるいは農学部の場合がある、いろいろの場合が出て参りますけれども、これは行政職俸給表としての衆議院修正の案で申し上げますならば、七等級に格づけされる。ただし初任給が違ふことは先ほど申し上げました通りでございます、あらゆる俸給表に共通する原則でございます。

○永岡光治君 これはちよつと問題がありますから、あとで研究してまた質問いたしたいと思ひますが、一応研究職についての質問はこれで、私はあとは残しまして参ります。

○委員長(亀田得治君) 先ほど私から申し上げた資料を作つてもらうと云うに、私の知りたい点というのはこういう点なんです、その点参考にくんでおいてもらつて、便宜なように資料を作つてもらつた方がいいと思ひます。

それは、先ほどからいろいろ質疑がありましたように、特別研究員でも一等級までいく、それからあるいは普通の研究員でも四等級にいつてもいい場合があるというふうなことになるかと、おそれる課長とか室長、これが四等級に格づけされておりますが、おそれるこれでも三等級なり、あるいは下の五等級にまで幅を伸ばしておつてもいいんじゃないかと思ふんですが、ね、従つて、研究職関係のこの表というのは、相当幅のあるもののようにさつきから受け取つておるわけですが、まあ性質上そういうものでしょうが、約六千名おられるという人たちの現状がどういうふうになっておるのか、それを知りたい。おそれるそれ自体が相当幅の広い格づけになっておるんじゃないかと思ふわけですが、それは実際に必要だからさうなつておるんじゃないか、もしそれを非常に窮屈なものにしてしまつと、あとの運用上非常に不便になるという点が私どもも心配される点です。それで、極端にその点をさうつと究明していけば、それならば、結局きちつとした七等級に分けるような、こういう表の作成自体が検討の余地があるんじゃないか、少くとも研究職については、そういう点についても、私ども一応懸念されるわけですが、そういう点から申し上げておると、うな資料を一つ御提出願ひたい、この点を要請いたしておきます。

それでは次に、教育職関係の御質疑を御始め下さい。

○伊藤顯道君 教育職員について文部省にお尋ねしますが、この教育職俸給表を見ますと、行政職俸給表の職階系列に無理に合せるために、たとえば第二表、第三表では校長、教諭助教諭、また第一表では学長、教授、助教諭、これらいろいろに等級区分を設けておるわけですが、それは、はなはだ職務の実態を無視した見方と言わなければならぬわけ、一表、二表、三表とも、それぞれこの等級区分を廃止することが適当であらう、こういうふうな私どもは考へるわけですが、これに対する見解を伺ひたいと思ひます。

○説明員(田中彰君) 御質問は、教育職俸給表の各表について、学長ないし校長その他の等級区分を撤廃すべきであると思ふがどうか、こういう御質問だつたと思ひます。その点につきましても、今回の改正法律案は、現行の給与法体系をそのまま踏襲をいたしてゐるわけでありまして、また法律上、大学についていへば、学長、教授、助教諭、講師、助手といったような職務上の区分もございまして、また小、中、高等学校につきましても、校長、教諭、助教諭といったような系列がある。これらの制度上並びに実態上に照らしましても、やはりこれらの等級区分を設けるのが適当であらうと考へております。

○伊藤顯道君 伺いますと、現行の制度はさうなつておるから、これを踏襲したということでありまして、これはもう俸給表の改正のわけですから、適当だと思ふ点は、思い切つて改正していただくことが適当であらうと思ふ。そこで、もしそういうことが非常に困難であると仮定いたしますならば、たとえば、この教育職の第一表で、助教諭三等級、これと講師四等級、この二つを統合できないものか、あるいはまた、助手が五等級で、教務職員が六等級になつておるわけですが、この五等級と六等級、さうして先ほど申し上げた三等級と四等級、これはそれぞれ統合できないものか、これについてのお考えを伺ひたい。

○説明員(田中彰君) ただいま例をあげられました助教諭と講師、または助手と教務職員といったようなものをそれぞれ一本にすることにございまして、現在の制度におきまして、助教諭と講師の間には、おのずから職務内容に差異があるわけでございます。すなわち講師は、教授または助教諭に準ずる職務を行う。また、教務職員につきましても、助手相当の職務を行う者もおりますが、また一方、助手の補助的な存在として、実験、実習の仕事に当る教務職員もあるわけでございます。その間、制度上また實際上、職務内容におきましてそれぞれ距離がございまして、やはりこれらを一本にするということはいかがかと考へられるのでございまして。また、現在の助教諭なり講師なり、あるいは助手、教務職員といったように、現行現給の分布状況をにらんで今回の政府案が作成をされ、それぞれ等級の号俸の幅もきめられておると存じますので、むしろかような分け方にした方が実態に合うのではなからうかというふうに考へるのでございまして。

○伊藤顯道君 伺いますと、職務の内容とか責任の度合い、これがそれぞれ異なつておる、そういう御意見のようですが、私どもはさうは見えていないのです。三等級と四等級、五等級と六等級、それぞれ職務の内容について、責任の度合いについても、あまり変りがない。場合によつては、ほとんど同

一であると思ひます。国立大学設置基準によつても、両者の資格についてはあまり差異がないと思ふわけですが、そこで、教務職員についても、大多数はほとんど直接学生を指導しておるわけですね、実際には、名前は教務職員であつても、実際には学生の指導に當つておるわけですが、それからまた、研究業績についても、相当効果をあげておる、成績をあげておる、さういふような点と、さらにはまた、教務職員でも、現在では相当学歴も上になつておつて、ほとんど採用の際には新大卒以上である。さういふような実情からみて、ただ定員数の関係から、片や助教諭、それと講師、さうして助手と教務職員と、これは定員数の関係で、さういふふうな便宜上分けておられますけれども、実際の職務の内容並びに責任の度合いについては、あまり変りはないと思ふのです。さういふような点については、さらに御検討いただけないでしょうか。こどももろんすぐでできるというふうにはお答えいたしては、文部省としても十分お考えいただきたいと思ひます。

次に、この教育職員俸給表の二表、三表のうち二等級、三等級を統合して見ることは非常に適當のように考へられるわけでありまして。と申しますのは、今申し上げた点で大体おわかりいただけたと思ひますが、特に教諭と助教諭については、高等学校並びに小、中学校、これは教諭と助教諭というふうに分れておるわけですが、先ほどから申し上げておりますように、仕事の内容、それと責任の度合いについては、ほとんど実際には変りがないわけ

存じますが、ただし、これは俵松表の問題でございまして、やはり資格なり職務の性質なりによって分けることが至当ではなからうか、こういうふうに考えておるわけであります。職務の違いにつきましては、先ほどお話ししておるような相違があるものと考へております。

○永岡光治君　それは私は、どこまでも観念論、形式論だと思ふのです。実

際、小学校なりその他を回って、区別するほんとうの理由があるかということなんです。私はないと思うのです。これはもう、父兄の方々みなそういう感じを受けているわけで、あなた方ひとり、が、がんばっているだけにすぎないと思うのですね。だから、助教諭のままで、教諭の仕事をしていなければ別であります、がいやしくも、教諭と同じような仕事をしておる助教諭については、同じ待遇をしてあげた方がいいんじゃないかということを私は言っているわけです。仕事も同じことをし

て、責任も持つし、勉強もするし、子供に對するいろいろな指導もしなければならぬわけです。そういうことをさせておきながら、お前は助教論だというために、待遇が悪いということはおかしいと思う。教論と同じような仕事をさせなければ別です。全くの助教論という仕事をさせられるならば別でありますけれども、そうでない限りは私は、やはり同じであるべきだ。それは人事院の精神だ。職務と責任の度合いに應じてこの俸給表を作った、こう言っておる。だから私は、非常

おかしいと思うのです。これは形式論じゃないです。実際PTAの皆さんがそう感じておるわけですから、一緒に

やってあげるべきだ。それを助教諭だということでは区別することは、日本人特有の私は形式主義、観念主義だと思ふのですがね。そのことによっていい効果は生れないのですよ。何か、それによって教育上非常にいい効果があるというなら別であります。むしろ悪い面ばかり出てきて、いい面はないのじゃないか。わずかな差異ですね、これは、聞けば五年くらいすると教諭になるという。それであれば、ほんとうに生徒を受け持つようになれば、当然そのときから教諭の待遇を与えてしかるべきじゃないか、こう思うのです。が、実際論として私申し上げておきます。

○説明員(安嶋彌君) 御指摘のような点は、実は十分理解できるのでございまして、ただ、大体その教諭の職務と助教諭の職務とは類似しているということはいえるかもしれませんが、先ほど来申し上げておりますように、やはり若干の相違があるのじゃないか。そういう相違に着目して等級を分けるということも、あなたが理由のないことではない。こういうふうに考えております。

○竹下豊次君 今の永岡さんの質問に関連してお尋ねしたいのですが、今の質疑応答は、教諭と助教諭との権衡問題ですが、私がお尋ねしたいのは、その助教諭というものの今度の俸給と、それから助教諭と同じ学歴等の経歴を持つておるほかの一般職とかその他の表に該当する職員ですね。そういう者との権衡はどうなるのでございませうか。かりに、ほかの言葉でお尋ねするならば、教諭と同じようにという規定をこしらえても、ほかの表に該当する

る、ほかの職にそれと不均衡になるような心配はないのかどうかということになります。

○政府委員(瀧本忠男君) ただいまの、ほかの俸給表との関連がどうなるかというお話でございまして、文部省よりもわれわれの方が適当かと思ひますので、お答え申し上げる次第であります。

教育職俸給表は、先ほど次長が申し上げましたように、一般のほかの俸給表に比へまして、水準差が高くなっております。従ひまして、この助教諭のところも同様に、ほかの俸給表よりも高くなっております。その意味におきまして、これは一般俸給表よりも高いということがいえます。それから、先ほど文部省の方からお答えがございまして、教育職俸給表の二等級と三等級でございまして、三等級の助教諭というものは、新制高等学校を卒業いたしますと、これが仮免許状が下ります。この仮免許状というものは、一定期限が付してあります。五年間あります。その五年間のうちに所定の教諭の資格を取る試験を受けるわけでございますが、そういったしまして、新制大学を卒業いたしましたら、これで教諭の免許状がもらえます。この資格免許におきまして差異があるものであります。しかも、俸給表におきましては、新制高等学校を卒業しましたものが三年間たちますれば八千円に達しまして、これは、新制大学を卒業しましたものの初任給と同じことになつております。俸給表で二等級と三等級と、確かに区別はあるのであります。八千円に新制高等学校卒業

しましたものがなりまして、なおかつその後における十年間、つまり十三年といつてもいいのであります。その間は二等級と同じ俸給額が保証されておる。この五年間に、助教諭の免許状を取得しておりますおむね多くの者は教諭の免許状を取られますので、そういういたしますれば、二等級にかわられます。この五年間がたちますと、一応免許状の期限は切れるのでありますけれども、これはさらに更新いたします。さらに更新いたします。さらに五年間は助教諭の資格を得る。そういったしますと、その間においてまた勉強していただきます。そして教諭の資格をお取りになれば二等級に上る。その期間が十三年間、教諭と同様の処遇になるといふことをつけ加えまして、お答えいたします。

○政府委員(慶徳庄憲君) 竹下先生の問題については、はっきりわかります。これは、初任給の基準がはっきり違つておるといふ点であります。今具体的に申し上げますと、この法律が通りますと、何回も申し上げますように、この精神に従つて人事院が運用することになるのでありますけれども、初任給基準が違ふということをおぼえておるわけでは、先ほど御指摘の代表的なものは、行政俸給表(イ)の場合と教育職俸給表(ロ)の場合のそれぞれの該当する処遇を御比較願えればわかるのであります。具体的に申し上げますと、新高卒は行政職方面ですと初任給が六千三百円でありまして、それが学校の方におきましては六千六百円で一号高い、新しい制度では、それから短大出身の方は一般行政職では七千四百円の初任給

でありまして、これに対して学校の方は八千円で、これも一号高い。それから大学卒業の場合においては、行政職が九千二百円に対して、学校の方は九千八百円で、これも一号高い。

要するに、初任給が原則として行政職俸給表に比へまして一号高いという線でごさいます。大学の方におきましては、これよりはちょっと高いことにはなりますが、そういう具体的中味でやっておりますので、一般よりは明らかに高く相なっております。

○伊藤顕道君 次に伺いますが、同じ大学を同時に受ける、ある者は高等学校に勤務する場合もあるし、ある者は中学校に勤務する場合もあるし、ある者は高等学校を卒業した者が小学校、こういう学校をみなそれぞれ選んで就職されると思うのですが、そういうのが実情です。それと、いま一つは、一たん高等学校に行つたが、何年かしてから中学に回ろうとする者も実際には出てくる。またその逆も考えられる。そういうふうな、学校間の人事の交流という点、それから同一学歴、同一勤年、そういうような点から考えて、第一表、第二表、第三表、それぞれこの俸給表を見ると、俸給金額が相当違つておるのですね。何ら統一がないですね。もちろん大学は有利で、次に高等学校、小、中は不利になる。こういうふうな、いわゆる例の三本建というふうなことも前からいわれておるのでありますけれども、同一学歴、同一勤年の場合でも、こうやって不利があるわけですか。そうやって、学校間の人事交流の面に非常に支障が多いわけですね。こういう点について、文部当局ではどういうふうな考えておりますか。

○説明員(田中彰君) 同じ大学を出ま

して、大学に就職する場合、あるいは小、中、高に就職する場合に、初任給はそれぞれ同じでございまして、御指摘のように、その後昇給期間ないし間差額等については、職域によつて違いのありますことは、ただいま御指摘の通りでございます。ただ、この点につきましては、御承知のように、現在の給与表がいわゆる三本建の制度をとつております。それを今回の改正法律案におきましても随分したわけでございます。

○伊藤顕道君 次に、各等級の昇給の期間が、この表によつても同一でないことが指摘されるわけですね。これは、教育の本質論になると思うのですが、そういう教育の本質から考えても、各等級の昇給期間の差を設けるべきでないか、そういうふうな私どもは考えておるわけです。

一つの例を申し上げますと、新しい表で、普通の大学の場合と大学院設置の大学の場合では相当開きがある。たとえば、大学院を設置してある大学の教授については、十八号、十九号、二十号が適用されて、二十号は六万四千八百円まで上れるということ、ところが、大学院を設置してない大学の場合には五万七千六百円で、その差は七千二百円という大きな開きがあるわけでありまして、これは、たまたま大学院設置の大学の教授につきましては非常に有利であるし、事情によつて大学院を設置しない大学の教授になった場合には、そのように七千二百円の不利を受けなければならぬ。こういう実態、こういう点については、どのように考えておられますか。

○説明員(田中彰君) 大学院における

して、大学に就職する場合、あるいは小、中、高に就職する場合に、初任給はそれぞれ同じでございまして、御指摘のように、その後昇給期間ないし間差額等については、職域によつて違いのありますことは、ただいま御指摘の通りでございます。ただ、この点につきましては、御承知のように、現在の給与表がいわゆる三本建の制度をとつております。それを今回の改正法律案におきましても随分したわけでございます。

○伊藤顕道君 次に、各等級の昇給の期間が、この表によつても同一でないことが指摘されるわけですね。これは、教育の本質論になると思うのですが、そういう教育の本質から考えても、各等級の昇給期間の差を設けるべきでないか、そういうふうな私どもは考えておるわけです。

一つの例を申し上げますと、新しい表で、普通の大学の場合と大学院設置の大学の場合では相当開きがある。たとえば、大学院を設置してある大学の教授については、十八号、十九号、二十号が適用されて、二十号は六万四千八百円まで上れるということ、ところが、大学院を設置してない大学の場合には五万七千六百円で、その差は七千二百円という大きな開きがあるわけでありまして、これは、たまたま大学院設置の大学の教授につきましては非常に有利であるし、事情によつて大学院を設置しない大学の教授になった場合には、そのように七千二百円の不利を受けなければならぬ。こういう実態、こういう点については、どのように考えておられますか。

○説明員(田中彰君) 同じ大学を出ま

して、大学に就職する場合、あるいは小、中、高に就職する場合に、初任給はそれぞれ同じでございまして、御指摘のように、その後昇給期間ないし間差額等については、職域によつて違いのありますことは、ただいま御指摘の通りでございます。ただ、この点につきましては、御承知のように、現在の給与表がいわゆる三本建の制度をとつております。それを今回の改正法律案におきましても随分したわけでございます。

教授研究を担当いたしております教授は、大学院の学生に對しまして教授研究ないし卒業論文等の指導その他特殊な附加された職務内容を他の教授に比べて持っておりまして、そこで、大学院を担当いたしません教官と差をつけておるわけでありませんが、これは、現在の給与法もかような取り扱いはなっておりますのであります。今度の改正におきましても、この趣旨がこれらの大学院担当の教授につきましてもそのまま踏襲をされておるような次第でございます。

○伊藤顯道君 大学院設置の大学の教授でも全部の教授が大学院の学生を教授するわけじゃないでしょう。大学院設置の大学の教授でも、普通の、大学院までいかなない大学の学生の教授に當るといふことだと思ふのです。その一部が大学院の学生を授う。そういうことだと思ふのですが、その点は間違いないのでしょうか。

○説明員(田中彰君) もちろん、大学院を置きます大学におきましても、すべての教授が大学院を担当するといふわけではございません。大学院といふのは、学部基礎の上に設置をされるものでございます。その当該学部の教官のうち、特定の者が大学院を担当する、かようなことなると思ひます。

○伊藤顯道君 そうだとすると、いよいよ大学院設置の大学と普通の大学の場合との不公平の扱いが露呈されるわけですね。これは十分考へなければならぬと思ふのです。これは検討の要なしと、そういうふうな文部省としては考へておられますか。それとも文部省としても、これは不合理であるといふふうな考へておられるか、その態度に

ついて伺ひたい。

○説明員(田中彰君) 先ほど申し上げましたのは、実際に大学院におきまして、大学院の学生に對して教授研究その他の指導をいたしますという教官についての、これらの優遇措置がとられるのであります。大学院の学生の教授研究を担当いたしません教官は適用がないわけでございます。

○竹下豐次君 関連して、今、田中参事官の御答弁によりまして、大学院の設けてある大学の教授であつても、大学院の方の教授をやらぬ人は、特別のいい俸給は与えられないのだといふことでしたが、一度大学院の教授を兼ねてやりました先生がそれとやめて、普通の大学だけの教鞭をとるといふようなことになった場合には、俸給はどういうことになりますか。格下げしますのですか。それはできないことじゃないかと思ふのですが、その点一つ。

○説明員(田中彰君) 大学院担当の教授が大学院を担当しないといふことになりますれば、一般教官と同じスピードで昇給をしていくわけでございます。

○竹下豐次君 そうすると、一度ちよつとも大学院の教授になれば、それだけ普通の教授よりも特別の利益を与えられる。あとはずっと普通の教授並に上っていく、こういうことになるのですか。

○説明員(田中彰君) さうでございます。

○秋山長造君 今の点、人事院にお伺ひしますが、文部省側の答弁でいいのですか。

○政府委員(瀧本忠男君) 大体文部省

側の答弁でけっこうでございます。大学院を置いてあります大学において、大学院の講座を担当している教授に備考の適用がある。従ひまして、そのところは、たとえば二等級の五万円をこえますようなところへ出ました場合、二つ措置があるわけでありまして、十五カ月昇給のところを、大学院の教授をしていただくために十二カ月になるという問題と、それからたとえば、教育職俸給表の二等級の十八号俸のところ六万円という欄があります。六万、六万二千四百、六万四千八百、この六万

以上は、大学院の講座を担当してない者には適用がないといふことでありますけれども、このところをずっと突破して出た人はもうそこまゝになるといふことで、多少ちよつとおかしといふええおかしな点はございますけれども、大学院の講座を担当しているといふ間の処遇は、その間だけである、こういうことです。

○竹下豐次君 あの表の備考だけ見ますと、大学院の設けてある大学において、設けてない学校の先生よりも優遇されるという格好に見えますね。そうして別に、今大学院は部を標準にして置いてありますけれども、その大学院のある部に所属している大学院の先生だけといふふうな、制限的な備考になつていないように見えるのです。そうすると、ほかのすべての……大学院のあるところは、たとえば医学部には大学院があるけれども、農学部にはない。その農学部の先生もその恩典に浴するといふようなことになりそうに、あそこだけ見ると見えるのです。制限的の規定は、何で設けて規定してあるのですか。

○政府委員(瀧本忠男君) 御指摘になります点は、たしかに疑問があるのではありません。ただ、現行給与法におきまして、大学俸給表の備考に同様なことが書いてあるのではありません。昇給期間を短縮するという文字は出ておりませんけれども、十一級七号俸、八号俸、九号俸は、「大学院を置く大学の教授について適用する」「大学院を置く大学の教授について適用する」といふところ

は、今竹下委員の御指摘になりましたような疑問がございます。従ひまして、このところは、さらに人事院が通牒を發しまして、この解釈を出していただくわけでありまして、現在の運営におきましては、ところで、この原案は、大体現行法の備考を踏襲して書いて、その趣旨は、現在でも、人事院で通牒を發しているのだから、そういう解釈でいい、こういう政府側のお考えであつたやうであります。たまたま衆議院でこの備考の轉を新設されたわけでありまして、その備考の轉を新設されたときに、教授のみについてやらないで、助教についてもそういう措置をやつたらいいじゃないかという御議論が生まれて、この備考の轉が衆議院の修正で出て参つたのであります。そのときに、今御指摘になりましたように、これだけでは意味がうまく通じないのじゃないか、講座を担当するといふことをいふきり言つた方がいいではないかという御議論が出たのであります。しかしそれらは、現在人事院の通牒でそうやっていふならば支障ないじゃないか。その通りでいいじゃないか。これを讀んだだけでとわからんけれども、そういうことが実態として間違いない。この俸給表を全部の人が知らない

くてもよろしいのでありますから、文部省と当該大学と人事院とが知つておればよろしいのであります。その間において疑義がなければそれでいいではないかといふことで、一応問題になったのでありますけれども、このままこの四号の備考が追加されたという経緯でございますが、念のために……

○秋山長造君 そういたしますと、この備考は、大学院を置く大学の教授のみに適用するといふのは、意味としては、大学院の教授のみに適用すると、通俗的に、大学院の教授のみに適用すると、こ

○政府委員(瀧本忠男君) 今、秋山先生のおっしゃるのとちよつと違ひるのであります。これは、実を言いますと、このところは、いふ問題になつております。三本建ての教育職俸給表ができましたときに、議員提出法律案としてこゝろ辺全部きまつたところなのであります。そのときの議論過程からいたしまして、今盛んに問題になっておりますように、大学院を置く大学にある教授すべてに適用するのではないのだ。やはり実際に、そういう種目のものが大学院の仕事、そういうものをやる者についてのみ適用するのだという議論過程がありまして、この法律につきましては、第二条の第一号に、人事院がこの法律の解釈について一切の解釈権を持つ、この実施もまたその責に任ずるといふやうな、第二条は、人事院に広範な権限を与えておるわけでありまして、従ひまして、法律の文面からいへば、非常に疑問の点があるものでありますけれども、先ほど申し上げたやうな沿革の事由がございま

たので、すべて人事院の解釈でやっているということになりまして、具体的にその解釈通牒の部分を読み上げてみます。昭和二十八年十二月七日、給実甲第八十二号という通牒の中にあるものでありますが、「大学等教育職員

級別俸給表の備考2の「大学院を置く
大学の教授」とは、大学院の講義、実
験実習又は演習を担当する教授及び大
學院の学生の研究を指導する教授と
する。つまりこれのみに限定を教と
いう解釈通牒を出しまして、それによ
って現在運営いたしております。従
いまして、この改正法の通りました時
におきましても、同様の運営をいたそ
うと実は私どもは考えておる次第でござ
います。

○秋山長遠君　だから、ここには「大学院を置く大学の教授のみに適用する。」大学院を置く大学と、こう書いてあるから誤解が起り得るのです。大学院さえあれば、自分は大学院を教えてなくても、その大学に勤めておればこの適用を受けるという、こういう誤解が起り得るでしょう。だからこの意味は、通俗的には、大学院を置く大学ということでなしに、大学院そのものの教授のみに適用すると、こう解釈したらいいのですかと聞いているのです。

○政府委員（慶徳庄重君）　さようでございます。

○竹下豊次君　これでお話はわかりましたが、人事院の取り扱いはそのいうことにされる。今日までもやっている。それは、法律によって与えられた権利を侵害するという問題は起らないのですね。

○政府委員（瀧本忠男君）　ただいま次長から申し上げましたように、この法

律全体の解釈につきまして疑問がありますときに、人事院の解釈権がこの法律によってございますので、その解釈権に従って、意味の不明なところを補足する通牒を出して、人事院が解釈をしておるわけでございます。

○竹下豊次君　今まで人事院の解釈権にまかせておったから、その通りにやっておつてよからう、こういうわけですね。しかしその考え方が、法律的に考えまして、権利の侵害になるかならないかということをお尋ねしている。衆議院ではそういうことになったかもしれないけれども、それはいいのですか、それで……。

○政府委員（瀧本忠男君）　それは、明確にした方がより好ましいだろうということは、もう申し上げるまでもないと思います。ただ、私が先ほど申し上げましたように、本問題が全部国家公務員に関係のある問題でございませので、限られた教育職員、ことに大学院がありまます大学の、しかもその大学院の教授、あるいは演習、学生指導等を担任しておる教授だけの問題でございまして、せまい範囲のことでございまして、便宜そういう方法をとつてもよろしいのではなからうかというのが衆議院の四項をつけられましたときの態度であつたように承知いたしております。

○秋山長達君 それから、文部省についてに伺いますが、先ほど伊藤委員から御質問のあった点なんですが……。

○委員長(亀田得治君) ちよつと、今の点で私聞きたいところがあるから……。先ほど文部省並びにあなたの方の御説明を聞いたのですが、これは竹下さんもちよつと御指摘、非常に疑問

に思っておられるのですが、私も、この
 法文の中からそういう人事院が通牒を
 出すという権限というのですか、その
 もとというものが出てこないと思うの
 です。もともとが初めてその範圍内
 における一つ解釈、運用等を人事院が

操作していく。これが第二条における人事院の権限だと思うのです。もとでそのものにそういうことをおっしゃるようなものは、それは出てこないのですよ。これは、このまま読んで、それじゃ大学院に関係してなくても、普通の教授の方がこれをごらんになったら、おれはこれはもらえるのだというふうに解釈するのは当たり前なんです。

よ、これは。だから、それが普通なん
で、そういう疑問があるのだとしたら、法律を改正するときに、これは疑問のないようにやっておくのが当然な
んで、従来の運用も、それは私は間違
違っていると思うのですが、その間
違っているのをそのまま、いろいろ論
議が衆議院段階でも出たというのに、
そのままにしておくというのは、はな
はだ法律に対して不忠実だと思うの
ですね。やはりそういう不誠意はいか
ぬと思うのですよ、どんな法律の場
合でも。だから、これははっきりした
何でもないことです。これは私は、
このままであれば、新しくそういう
要求が教授の方から出た場合には、裁

所がどう解釈するか、ちょっとわからないと思うのですよ。人事院のそんな解釈にどうしたってならないと思うのです。やはりこのままに読めば、大学院がある大学というのは、普通の大学よりも格が違うのだ、そういう考えが背景になってこういう扱いをしているのだ、こうなるのが、これは当り前です。

すよ。それが間違いだとするならば、それは法文上はつきりしておかなければならない。そういうふうにはつきりして差しつかえないのじゃないですか。差しつかえないでしょう。はつきり言つて下さい。

○政府委員(瀧本忠男君) おっしゃる通りに、先ほど私が申し上げましたのは、便宜についての議論であります。しかもそれは、われわれが修正するのであります。正になりますので、衆議院が御修正になりますので、そのときに参考になれわれ申し上げます、まあ便宜に使われたわけでありますが、御指摘のようには、はつきりすれば、それはなお

けつこうであります。

○竹下豊次君 重ねてお伺いたしますが、これは、特別の待遇をするという問題は、昇給期間が短縮するということのほかには何かありますか。

○政府委員(瀧本忠男君) それだけでございます。

○竹下豊次君 そうすると、法律的な疑問が起るのですが、昇給期間というのは、まあ十五カ月とか十二カ月ありますね。十二カ月たったら上げなければならぬという規定であるならば、それは、この俸給表に該当する人にはそれだけの権利を法律で与えたということになるのです。しかし、十二カ月経っても、上げてもしないでも、そ

れを認定する権限を持っているところ
できめればいいのだということだつた
ら、十二月月たつても、十五カ月たつ
ても上げないでも、与えられた権利の
侵害にはならないということになつて
くるのです。そこに私は疑問を持つ。
法律解釈として、人事院でそういう通
牒をお出しになることが法律違反にな

るのか、横暴になるのかならないのか
というように分れていくのじやないか
というように思うので、今、私自身と
しては、今までの手続、あるいはこの
規定に、この修正案による手続が権利
の侵害になるのかどうか。言いかええ

ば、あなたの方のやり方が越権なのかどうかという問題、今のところ、私はまだ解釈ははっきりしていないのですけれども、その点はどうですか。

○政府委員(瀧本忠男君) この昇給ということは、すべて十二月分たてて昇給する権利があるというものではないのでありまして、最短期間としてそれがきめてあるということでございます。

まするから、たとえば十五カ月が最短期間である場合には、これは、十二カ月で昇給させることはできないということになります。ただ、十二カ月が最短期間であるものは十二カ月で切っている。場合によりまして、十五カ月の場合でも違反だとは言えないと思います。ただ、従来給与法の運用において、こういうことが行われてきたかと申しますと、大体大過ない限り、この最低昇給期間で実際の昇給は行われておったという事実がございます。

それから、先ほどもちょっと感違いしまして、変なことを申し上げたのであります。が、備考の④によりまして、

ただいま問題になっております昇給期間を、十五カ月を十二カ月にするという問題がありまするが、さらに備考の(三)によりますれば、大学院を置く大学の教授は、二等級の十八号、十九号、二十号というものが昇給していける。大学院を置かない大学の教授は——そういう言葉を使わしていただけ

ば——いけないと、その二つの点がございませう。

○秋山長造君　ちょっと一つだけお尋ねしますが、先ほど財務課長から伊藤委員へお答えになった助教の問題ですね、小学三万五千人、中学校は八千三百二十三人いる。この助教の中で、実際に学級を担当してある助教が、小学校それそれ何人いるのですか。

○説明員(安嶋彌君)　御承知の通り、小学校は学級担任を建前といたしておりますし、中学校は教科担任を建前としております。小学校の助教につきましては、従いまして、おそらく全部が学級担任してあるであらうと思えます。それから中学校につきましては、教科担任という建前をとっておりますので、まあ先ほど申し上げました特別教育活動の単位といたしましてのホーム・ルーム、クラスを担当しております助教論はおそらくない、ないしは少いであらうと思えます。

○秋山長造君　そうすると、小学校の方は教諭、助教諭を問わず、全部平等対等に学級担任をやっておるということとをあなた自身もお認めになっておるのですね。そうすると、先ほどの議論にまた帰るのですけれども、一体これは、俸給表で分けなければならぬ理由はどこにあるのですか。ただ学校教育法の中に書いてあること以外には何にもないのですね。どこにあるのですか、実質的に分けなければならぬという理由は。

○説明員(安嶋彌君)　分ける理由は、建前が違ふということが一つ、実質上の職務内容につきましても、先ほど来申し上げておりますように、同じ学級を担当するにいたしても、たとえ

ば、その学年主任の教諭等から受ける指導助言というのも相当私は多かろうと思えます。そういう意味で、やはり職務内容が若干違うのであります。こういうふうと考えております。

○委員長(龜田得治君)　連記をやめて。

〔速記中止〕
○委員長(龜田得治君)　速記を始め

て。
委員会は、これにて散会いたします。

午後三時四十六分散会

昭和三十二年五月十六日印刷

昭和三十二年五月十七日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局