

第六十四回国会 衆議院 内閣委員会議録第六号 (刷換分)

昭和四十五年十二月十一日(金曜日) 午前十時十五分開議

出席委員

- 委員長 天野 公義君
理事 伊能繁次郎君
理事 佐藤 文生君
理事 塩谷 一夫君
理事 伊藤惣助丸君
阿部 文男君
加藤 陽三君
辻 寛一君
葉梨 信行君
山口 敏夫君
佐藤 観樹君
鬼木 勝利君
受田 新吉君

- 理事 熊谷 義雄君
理事 坂村 吉正君
理事 大出 俊君
理事 和田 耕作君
伊藤宗一郎君
笠岡 喬君
中山 利生君
堀田 政孝君
上原 康助君
横路 孝弘君
山田 太郎君
東中 光雄君

出席國務大臣

- 國務大臣 山中 貞則君
(総理府総務長官)
國務大臣 中曾根康弘君
(防衛庁長官)

出席政府委員

- 人事院総裁 佐藤 達夫君
人事院事務総局 尾崎 朝夷君
給与局長 朝夷君
総理府総務副長 湊 徹郎君
官 官

委員外の出席者

- 大蔵省主計局給与課長 谷口 昇君
防衛庁人事教育局長 江藤 淳雄君
防衛庁人事参事官 高瀬 忠雄君
防衛施設庁長官 島田 豊君

内閣委員会調査 茨木 純一君 室長

委員の異動

- 十二月十一日
補欠選任 原 茂君
原 康助君
原 茂君
補欠選任 上原 康助君
原 茂君
原 茂君
原 康助君

本日の会議に付した案件

一般職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案(内閣提出第六号)
特別職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案(内閣提出第七号)
防衛庁職員給与法等の一部を改正する法律案(内閣提出第八号)

○天野委員長 これより会議を開きます。

一般職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案、特別職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案及び防衛庁職員給与法等の一部を改正する法律案の各案を議題といたします。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。鬼木勝利君。

○鬼木委員 私は、給与三法について、少しきょうは人事院総裁にもとつくりとひとつお話を申し上げたいと思います。

人事院の勧告は、例年どおり四月ということに調査になっておるのでありますが、民間追隨で、民間の給与の水準と同じようにしよう、それはわかりませんが、実施時期は、四月に実施でなくして

五月から。調査は四月に行なつておる。この四月からでなくして五月からとされた根拠がどういふところにあるかお考えになつておるのか。これは非常に不満ですからね、まずその点をひとつお伺いしたいと思います。

○佐藤(達)政府委員 これは御承知でございます。五月一日から、昭和三十五年の勧告から五月一日というのが入り、その前に、やはり国会あたり御議論でも、四月調査ならそれにふさわしい実施時期をはつきり勧告の中に書くべきではないかというふうなお話も出ておりました。私も調べたときの結果では、やはり四月調査なら五月一日からというふうにするべきではないかという御趣旨の発言等も見受けられるわけですが、とにかく私は当時ありませんから、どういふ理由でということとは存じませんが、まあ、当時の総裁の法学博士の浅井清先生という方がおやりになつて、そうしてそのまま各方面から何らの疑念も表示されることなく、法律家の表現でいえば平穩公然とずつとときとおつたわけでありまして、ところが、突如として二、三年前、二年くらい前に

なりました。いまお示しのような御意見がだれか出始めてまいりました。四月調査なら四月実施はあたりまえではないかというふうな御議論を拝聴するようになつてまいりました。それから、私も五月一日実施というの間違つておるという証拠もありません。しかし、四月一日に実施すべきでないかというお話も、まんざら聞き捨てにしないでしるべきでもない、一理なきにしもあらうというふうな気持ち、これは正直に申しまして、そういう気持ちで、そういうお声が出てからずつと検討はしておりますけれども、四月一日にどうしても切りかえなければならぬという理屈をまだ発見いたしませんから、私どもとしては当分なお検討を続けたい上、そうしてはつきりした結

論が出れば、またそれに応じた処置をとりたい。これはもう正直なところでありまして。

○鬼木委員 四月から実施しなければならぬというその根拠、四月から実施しなければならぬという理由をわれわれは何ら見出し得ない、こういう御答弁であります。四月に調査した時点から、それを起点にして、そうして四月にさかのぼつてこれを実施するということは、これは常識であつて、それを見出し得ないなどというふうなことは、あなたはそういうことをおっしゃるならば、これはたいへんな問題ですよ。そもそもこの給与をあなた方がきめられるということは、これは第一條にも載つておる通りに、あくまで民主的に、しかも公務員を保護しなければいけない、公務員の立場がよいように、公務員の皆さんの生活が豊かになるようにという、これは保護しなければならぬ目的のものです。それを四月から調査して二、三年前からと、そういう考え方はおかしいんじゃないですか。それはあなた、二、三年前からそういうことを突如言つたようなことをおっしゃつておられますけれども、大体あなた方がおやりになつて、いまのお話のように三十五年から勧告をして、五月実施ということはおそらく十年から勧告をして、五月実施という期間は十年間かかつてようやくあなたたちのおつしやつたのが通つた、こういうことではないですか。いままで五月実施だ、五月実施だなんて言つても、かつて一度も十年間にそういうことではあつていない。ようやくことしから五月と

やつてもらいたいのには当然ですけれども、四月からどこか、あなたの方の勧告された五月からというところでもやらないのだ。そういう公務員がみんな涙をのんで今日までやつてきておるといふような事情をあなたは考えなくして、何にも文句

は出なかつた、また当時は自分は総裁じやなかつたから何も知らなかつた、そういう無責任なことを言つて、人事院傘下の四十八万の公務員、一般公務員を合せば五十万の人々を、どうしようお考えはあなた守ることができませんか。そういうお考えは公務員法の第一条に反しますよ。もう少しあなたから、なるほど四月に調査いたしてあります、四月からというその希望は現在ほうはいとして起つておられます、よく存じてあります、それでございませう、こう言ひのならばあたりまえで、そんな冷淡なことをおっしゃつてあなたはいいのですか。非常に温情ある人事院総裁だと私はかねがね承つておつたけれども、その点どうですか。

○佐藤(達)政府委員 温情のあることはおっしゃるまでもないと思ひますけれども、しかしその温情も、やはり筋と温情というものは二本建てで私にはきておるつもりであります。温情だけに流されてもこれはいけない。筋を立てながら温情を尽くす。いま最後に、五月一日といながら十年間もぼつちやらかして、公務員はどういう気持ちを持つてゐるかとおつしやいましたけれども、それは公務員諸君がどういう気持ちを持つてゐるかということはよくわかりますが、私たち当の勧告をした責任機関がどういう気持ちを持つておつたか、そのつどの委員会において私の申し上げたところにおいて十分おわかりのとおりであります。今度やつと苦節十年が報いられて、きょうおそらく完全実施の御可決があると思ひますが、これをどれだけ待ち望んできたか、その気持ちはたびたびこのでの発言によつて十分おわかりいただいております。ただ、いまの実施時期の問題は、やはり筋の問題がからまつてまいりますから、もう少し検討を続けさせていたきたい、そういうこととさせていただきます。

○鬼木委員 よく検討さしていただきますというところであれば、前向きに十分これは検討いたしましたという、そういうお気持ちであればけっこうですけれども、これは何もその当時のことを知らなかつた、みな何とも言わなかつた、突如として

二、三年前からこんなことを言つてきた、これに対して自分はそれについて考えるという何ら理由を見出し得ない、そういうことを言われるから、私はいま申し上げたのです。あなたが御自分で温情のあることはもう間違いないとおつしやつたから、これからどのくらい温情が出てくるか、将来に私は期待いたします。

そこで、これは将来の問題ですが、今度五月といたうことになりましてけれども、これはもう将来絶対的なものである——ここに山中総務長官が来ていないから悪いのですが、将来五月は絶対的なものである。これをまた六月にしたり七月にしたり往復するようなことをしないように、これです。完全に苦節十年が報いられて、将来はもう断じてこの五月という間に間違いはない。それともずつと以前のように、昔のことはあなた知らぬとすぐおつしやるから困るが、昔は実施時期というものはつけてなかつた。それは御承知でしょう。昔のことは知らぬとおつしやるが、やはり御存じのこともある。昔は実施時期はつけてない。できる限りすみやかにとか、なるべく早くとか、そういうことと表現しておつたと思ひます。そういうことになりまして、調査は四月であつても、実施時期はおくらせてもいいというような考え方を昔は持つておつたんじゃないかと私は思ひます。実施時期が示してなくて、すみやかにとか、なるべく早くとかいふようなことが昔はあつたと思ひますので、これから将来も実施時期というものはつきり明記すると同時に、それを絶対的のものにするという確信があたりであるか、あるいはもうこれは五月にきまつたから実施時期というものは勧告しなくとも、すみやかにとか、なるべく早くとか、そういうようなことになるんじゃないか、やはりそういう懸念があるのです。でございますから、今度のこの給与改定の時期といふものが将来動かないものであるか、そういう点について少しあなたの御見解をお尋ねしたいと思います。

○佐藤(達)政府委員 四月にするか五月にするか

は研究問題といふことを申し上げましたから、それは研究問題にいたしました、勧告で何月から実施していただきたいというその実施時期の表示をするかせぬか、今後はもう安心してすみやかにくわいて済ますんじゃないかというふうなお尋ねであると思ひます。そういうことですね。——それはあたりまえのこととして、そういうお尋ねでしたら、これはもうわれわれとしては、やはりはつきり実施期日をうたいまして、そして、いま実施期日のお話だけでありましたけれども、内容はもちろん、実施期日も完全に実施していただきたい、そういう態度は今後も貫いていくつもりであります。

○鬼木委員 人事院総裁としては、先ほど申しましたように、公務員法の第一条にございませうに、「職員の福祉及び利益を保護するための適切な措置」、こういうことが載つておりますので、その点は十分ひとつ考へていただきたい。むしろこの公務員法にもいろいろのことを書いてございませうが、私は無制限に利益を保護せよということをお申し上げておるんじゃないかと、法的に許される範囲内においては、あくまで善意に法を生かして、そして公務員を保護していただきたい。ことに申すまでもないこととさせていただきます。労働三権制約の代償機関である、そういう機能を保持している人事院でございませうから、できる限り公務員の保護といふことを——なぜ私がこういうことを申し上げるかという、あとでまたこういう問題をお聞きしなければならぬから、前提的にその点をあなたに聞いています。だから、常に公務員側に立つて、公務員の利益を保護するといふ立場において、私は総裁のお考えをそういう点に持つていただかなければ困る。あとでいろいろ問題が出てきますので、それを前提としていまから総裁に申し上げたいと思ひます。

ところで、二十八条の第二項でございませうが、勧告の問題でございませうが、「報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならぬ」と、こういうふうになつておる。そこで、人

事院総裁にお尋ねいたしたいと思ひますが、報告と勧告の定義といふますか、その意味をひとつお尋ねしたいのです。

○佐藤(達)政府委員 これこそは歓迎に説法でございませうけれども、報告は、これはわれわれの調べましたところ、あるいは業務上改変したところ、その事実をしるして、そして御審議に提供するということが主体であると思ひます。ところで勧告のほうは、今度はどうしていただきたいという要望を主体といたしておる。したがうして、今回の場合をどうにかならぬと思ひます。たゞえはこの辺は欠陥がある、あるいは手薄になつておるといふようなことを報告書でうたつておりました、よつてこうしていただきたいという形で今度は勧告のほうが出ておる。大まかなお話でございませうけれども、そういうことであると思ひます。そういう趣旨でやつておられます。

○鬼木委員 いまあなたのお話を承つておきませうから、それを前提としてあとで事例でいろいろお尋ねしたいと思ひます。ところが、この二十八条の第二項の問題でございませうが、百分の五以上の増減がある場合にはこれを勧告せよ、こうございませうが、増のみでなくして減といふことがうたつておる。増減といふこととすね。民間の給与水準よりも五%低ければ勧告をする、これは常識的にわかりますが、減、低い場合のことが書いてありますね。つまり、低い場合といふのは、民間のほうが高い場合ですね。その増減の減、これはどういふことですか。ようございませうか。二十八条の二項の問題でございませうが、公務員の給与が民間より低ければ困る、だからこれは保護するために上げる、これはわかるのです。ところが、民間よりも高かつた場合には下げる——これは私はむしろ民間より高かつたならば喜んでやるべきであつて、これを下げるといふことは、これは保護にならないと思ひます。この第一条の趣旨に反する。公務員の利益保護といふことにならないと思ひます。これはどのよう

ことにならないと思ひます。これはどのよう

れていらつしやらないように思われるのですね。これはあとでまた出てきますけれども、期末手当の問題なんか切り捨ててあるのですね。だから、保護という立場に立つならば、むしろよくなるのならばつこうだけれども、そういう根本的な考え方からして——これは民間なんかにおきましても、春闘のようなものがあつたら支払つておられますから、あなたの方で言うると、それは全部ひっくりまゝとめて算定しているというよりなことをおつしやるかもしれぬと思ひますけれども、これはこまかいことをいいますれば、適及率でも何でも、これはあとでまた申し上げますが、例年適及率は非常に率が上がつておるのですね。そうすると、こまかいことになりまますけれども、昨年の四月の時点と今度は来年度の四月の時点と、もう金の価値も違つてくるのですね。その間適及率とおつしやるけれども、適及されても、じゃ、その金利はどうなるか。そういう点を考えていきますと、公務員の利益保護というところをおつしやつておるけれども、非常に不徹底な、まことに隔靴掻痒の感があるのですね。だから、そういう点について私は、どういふふうにお考えになつておるか、そういう点のところをこまかく算定しておられるかどうか、そういう点を私は考えますというところ、やはり筋論としては、四月調査ならば四月から実施すべきが一番妥当である。その実施期日を人事院はまかせておる。そうすれば、人事院は、そういうことをまかせておるから、自分がやるんだという法的根拠がないと私は思うのです。実施時期は人事院でかつてに自由にきめよというような法的根拠は何も持つていない。私は不肖にして見出し得ないのですね。だから、やはりこれは世論に耳を傾けて、世論のおもむくところに皆さんが情勢を判断されるのが一番適当だ、妥当だ、このように考えるわけですけれども、いかがですか。

○佐藤(達)政府委員 非常にわが意を得た方向にお話が進んでまいりましたが、先ほど、まさに基本的な問題については完全に初めから一致して

おつたというよりなことを私も思つておりましたし、鬼木委員もおつしやりましたけれども、ただ、そこに条件を入れなければいかぬと思つておつたのであります。と申しますのは、いまのお話をすつと承つておりますと、公務員の保護機関というところを非常に強調されます。その結果、労働基本権の代償機関ではなくて、労働基本権なり公務員の代弁機関ではないかというふうになつておる。そこに誤解の種があるんじゃないか。私どもは御承知のように、中立機関というたてまえで公務員法はできております。私どもの最終の責任は、やはり国民に対する責任であるというところは、第一条の「国民に対し」ということばがうたつてあります。したがって、公務員の利益を考へる機関であることは間違ひありませんけれども、と申して、それが公務員の利益の代弁機関ではない、私が先ほどから筋を正しながら申し上げているのは、そこにあるわけなんです。その筋というのは何か。国民全体の方々がごらんになつてなるほどと御納得になるような筋がなければいけないというところを私は基本に持つてお答えしておつたわけなんです。いま世論というおことばがありました。まことにそのとおり、適切なおことばを御表明になつたと思つて、同感しております。そういうことでもありません。やはり世論から批判されてもびくとも動かない。ただ信念によつてすべて報告でも何でもする、あるいは実施期日をきめるについてもそう独走はいいけないといつても、また組合その他労働権の代弁機関としてそれに流れてもいけないというところは申すまでもないわれわれの基本的な考えでございます。

○鬼木委員 私もさういふに申し上げたつもりです。何人も人事院の皆さんが代弁機関であつたといふことを私は言つておるのではない。いやしくも世論の動向といふことは十分の確にこれを見きわめていただかないと困る。万人が納得するところの給与体系をあなたのほうで樹立していただきたい、こういうことを私は要望しておるのです。それに対しては、あなたも同感だと思つしやつてお

りますので、四月に民間の給与との比較は、これはもう申し上げるまでもなく八・五六%の差異がある。ところが春闘の積み残し分が六月十五日現在の四・一一%であつた、こういうふうにあなたのほうで答へになつておられます。そこで四月にさかのぼつて実施すれば二一・六七%、ところが春闘積み残し分の比較の問題ですが、それは皆さんが調査なさつておる四月の調査は、従業員対象でやりになつておる。ところが春闘の積み残しは、従業員じゃなくして事業所対象に比較をなさつておる。これは従業員よりも事業所対象のほうが便利で簡単に早くいくからというふうな安易な形でこれを比較対象にされるのか。私は先ほど、これはもう何回申し上げても同じだけれども、公務員の利益を保護していくというならば、もつと丁寧に四月の時点においては従業員でこれと比較する、六月の積み残し分は事業所と比較する、そんな非合法的な、不合理的な、ずさんな、便宜的な、場当たり的な、出たとこ勝負、これは承服できませんが、その点をひとつ。

○佐藤(達)政府委員 どこまでいふかと思つてはらはらしながら承つておりましたが、その辺のところでは打ちどめにしていただいて安心しました。要するにこの積み残しの問題は、おつしやることとあり、私どもとしては特に頭の痛い問題でございます。御承知のように、昭和四十年まではそういう計算も何もありません。四月調査そのまゝ、そして多少残つたものがあつても、これは翌年に回すというところでやつておつたわけなんです。ところが、あのころからいわゆる春闘と称せられる動きがだんだんおこれてまいりました。そうすると、いままでのようなかたいことをやつておつたんでは、せつかくの質上げの反映が翌年回しになつてしまつて、それこそ公務員の利益保護の立場からいって、捨てておいてよからうかといふことにくるわけです、筋から申しますといふと、いまお話のうちに、やはり精密な調査を本調査と同じように積み残し分についてもしなければならぬといふことにならるわけです。そんなことをいっておつては、

に追隨するほかはありませぬけれども、それならそれで、いまの四月調査というのは早過ぎるのではないか。春闘がおくれるということになるならば六月調査あるいは七月調査でつかまえば大体積み残しの問題がなくなるのではないかと、そつちの方向に問題がいく。そうするとまた、六月調査七月実施がどうのこうのというより左問題になつてまいりまして、これもなかなか軽率に踏み切るべき問題でもないというのを考え合わせながら、われわれとしては当面現在のような措置をとつておられますけれども、確かにこれは重大な研究課題としてわれわれも頭を悩ましておることには違ひありません。

○鬼木委員 いまあなたの御説明を聞いておりますと、私もなるほど一々ごもつともだと思ひます。それは時間的にそういう操作もできない。なおまたそういう複雑なことを短期間のうちにのせるといふことはなかなかむずかしい。いろいろの御事情はわかると思ひます。御事情はわかりませんが、いまま結論としてあなたが、これは私も将来どうなるか非常に心配してゐる、これの対策は十分検討しておるといふことでございませぬけれども、いつまでもいつまでも検討では——どうも政府筋は検討検討といふことを盛んに言つていまはやりごとばになつておりますが、ただ単に検討検討では困るので、何らかの形において解決をしていただかなければならぬといふことを私は強調したいんです。だからといって、いまこれは私のひとり言だとおつしやつたから私もそれは了としましすけれども、春闘は春闘の立場でやつていらつしやるんですからね。だから人事院の給与と改定のために、人事院のために春闘があるんじゃないんですからね。だから春闘は春闘で、外国あたりのはさみだれ闘争だ。それはさみだれと春闘は違ふんだから、年がら年じゅうやつてゐるのは春闘じゃないんだ。冬やるのは冬闘であり、夏やるのは夏闘であり、そういう言つてかいたくないことをおつしやつても私は問題にならないと思ひます。ですから、そういう隘路をどうして打開し

ていくかということに、四六時中人事院の皆さんはその対策のみ研究をしておられるベテランばかりそつてゐるんだから——はたしてベテランかどうか内容はわからぬけれども、そつてゐるんだから、もう少し全知全能を集めてこれが解決に努力をいたしますという決意を私はほしいと思ひます。総裁にのみ私お尋ねして何ですが、だれでも勇気のある者は発言をしたらどうだ、勇気に。総理のことばで言うならば、奮勇をふるつて。どうですか。

○尾崎政府委員 いま総裁が申されたとおりでございます。調査方法、それから積み残しの計算方法、その他についていろいろ検討を重ねておるといふ状況でございます。

○鬼木委員 だから、そこをひとつ十分これに対しては皆さん研究に研究を重ねて、きめのことまかに納得のいく給与体系を、一日も早くその実現をはかつていただきたいと思ひます。そうしないと、先ほど言いましたように、人事院傘下の四十八万の、広くいえば一般公務員全部、そういう方々に非常に不親切である、親切が足りない、このように私は痛感するわけなんです。

そこで、先ほどもちよつと申し上げましたが、一般職の職員の給与に関する人事院の報告と勧告の概要が私の手元に参つておりますが、昭和三十五年からの勧告をされて、四十五年までの表がここに出しておりますが、逡及改定の説明をしていただきたいと思ひます。三十九年までは白紙で載つておりません。そして四十年から四十一年、四十二年まで逡及逡及率が非常に上がつておる。一・六が一・七、それから二・二、二・三、三・四、四十五年は四・一、このように上昇してゐる。この表を何とあなた方はごらんになつておるか。ただ職員の手元にこれをやつておけつておること、ただ単に数字を羅列されたのか。この逡及率の改定率に対して、どのようにあなた方はこれを考へておられるか、その点について、総裁でなくともよろしゅうございませぬ。総裁

もだいぶお疲れだらうけれども、しかし、まだまだこれからのたいへんです。いまから疲れておつたんじゃない話にならない。ほかのどなたでもないからひとつこの説明をお願いしたい。

○尾崎政府委員 昭和四十年からの積み残し関係算定をしておるわけでございますけれども、昭和四十年の場合には、いわゆる逡及改定事業所の割合が二・三・四でございます。それにいわけると民間の引き上げ率というのがございませぬから、それと調整して一・六％ということに計算をしたわけでございますが、その後の動きといたしましては、この二・三・四％という逡及改定の率が四十二年には二・〇％で一・七％、四十二年には二・三・二％で二・二％の改定の計算になり、それからその次の年は二・四・三％で二・六％の計算になり、それからその次の年は、昨年の場合には二・六・三％で三・四％の改定になっております。本年の場合には二・七・四％で四・一％の改定になるといふことで、逡及改定の事業所の割合と、それから民間のいわゆる賃上げ率、その両方の要因から四・一％というのが算定されますので、本年のように民間の賃上げ率が高いということになりますと、四％台のものが出てくるということになりますわけでございます。逡及改定の事業所の割合そのものは大体二・三％程度でございますが、本年の場合には二・七％になっております。全体としまして、大体三分の二の事業所がいわゆる春闘に参加してございまして、そしてその半分が四月に妥結をして支払つておるといふ状況でございますので、春闘に参加してない三分の一の事業所と、それから四月に妥結した三分の一の事業所とがこちらのほうの本調査に入つてまいりまして、おつてゐる事業所は全体の大体三分の一という状況でございます。その中で本年の場合には、そういうことで二・七％ということとらえたという状況になつてゐるわけでございます。

○鬼木委員 だから、その点は非常に不正確であると思ひます。事業所においてあなた方がどういふことを対象としておられる、しかもおくれ

た事業所が三分の一もある、その間の非常な移動、出入りというふうなもの、正確な把握ができていないと思ひます。いま少しこれを的確に把握するならば、私はもつとこの数字は上がると思ひます。そういう点はこのように考えられますか。

○尾崎政府委員 この把握のしかたでございますけれども、四月に妥結してないで、四月以降に妥結をして四月に追ひ払いされるという逡及改定の事業所、二・七％ほどでございますけれども、この関係の積み残しの計算方法の問題になつてくるわけでございますが、そういう事業所に参りまして、あとから個々の職員を全部調査しまして、そして個人別に官民比較をするという詳細な調査をすべきではないかというお話になつてまいりまして、八月勧告には間に合はないわけでございます。あとからこまかい調査をしていくということになると、先ほど言いましたように、調査の時期をずらすということにならざるを得ないという技術的な問題がございまして、どうしても六月なり七月なりまでにはずらすので、そして詳細に調べることがならざるを得ない。しかし現状は、どうしても実施時期の問題になつてまいりまして、すみやかにそれをとらえるという意味合いにおきまして、事業所単位のベースアップ率というものを簡易にとらえてゐるというのはいやむを得ないという状況でございます。こういう賃金統計というのは、すべて事業所統計でございます。労働省の調査も、あらゆる調査が事業所統計でございます。そういう労働省の場合のいわゆる春闘の引き上げ率というの、事業所ごと計算した数字でございます。事業所ごと計算した数字と個人別にやつた場合とどちらが高いか低いかにいふ点は何とも言えない。特に民間の場合には、いわゆる職員、工員に分けて、工員の割合が多いわけです。工員の引き上げ率のほうが高いわけござ

まして、公務員の場合には職員の割合が多うございまして、はたしてこまかくやつた場合にどうなるかという点は、何とも言えないという状況でございます。われわれは試算的にやつた場合には大差はないという結果を得ているわけでございます。

○鬼木委員 そこにあなたの考えの甘さがあるように私は思ひます。他が事業所を対象としておるからわれわれも事業所を対象にしておるのだ。四月の調査は人員を対象にしておる。それだつたら八月に勧告しなければ時間的に操作ができません。それが最も大きな原因だと私は推察しておる。それを事業所単位に調査しても個人別に人員を対象として調査しても大差はないと思う、とんでもない考え方ですよ。そんなことはありませんよ。人員のほうを対象にすれば率は上がったままです。やりもしないで自分の考えでそれを決定的なものにしよう。ではその資料を出してください、はつきりやつてください。実際やりもしないで、そんなことを断定するというのはおかしい。実はこうして、人員もこうやって、こうやつたら大差はございせんというんだつたら、私も納得しますよ。操作もやりもしないで、そんなことをあなたも断定するというのはどういふわけですか。それだけの自信と確信と、何か的確な証拠がありますか。

○尾崎政府委員 民間の事業所のベースアップ率の平均をとつた場合と、それから個々に調査した場合の引き上げ率という関係で、つまり公務員と同じ職種の人をとつてきた場合の引き上げ率とどつちが高いかという問題になるわけです。その場合に、民間のいわゆる賃上げの一つの要因といつたしまして、職員と工員に分けます。かりに民間の場合の平均のアップ率が一〇%の場合には、職員が八%、工員が一二%といったような場合に、場合が相当でございます。そういう傾向は最近の非常に強い傾向でございます。その場合に、公務員のほうは職員が非常に多うございまして、いわゆる工員を職種のほうに多うございまして、少うござい

すから、そういう点で申しますと、公務員と同じ職種の人だけをとつてきますと、その場合には相対的に低目の要因が出てくるというところでございまして、賃金決定要因として幾つかございまして、すけれども、そういう職員、工員の別の引き上げ率の違い、その他年齢別の引き上げ率の違いとか、そういういろいろな賃金決定要因につきましの引き上げ率の動向をつぶさに見てまいりますと、そういう確実な推定ができるということでございます。ほゞ大差はない、損にはならないという推定ができるということでございます。

○鬼木委員 それはあなたも推定で、そんなもの何の確な証拠は出ていない。あなたも推定なんだから、私もそんな大差がないということはない、差はある、これも私の推定だから、推定と推定だからいつまで行つても平行線じゃないか、そんなことをあなたも言つておられる。時間がかつて話にならない。何を言つておられる。時間が刻々迫つてきますので、その点はよく研究してください。そして資料を出してください、私も研究しますから。

調整手当の問題でございます。これはここに出しておりますが、甲地のうち、民間給与の特に高い地域に在勤する者に対して、支給割合を現行の百分の六であつたのを百分の八にする。こういうところが調整手当のようでございますが、甲地、乙地の判定基準はどういふところから算出してあるか、その点をちよつと尋ねたい。

○尾崎政府委員 現在の甲地、乙地の地域区分でございすけれども、これは昭和三十二年以前におきまして、いわゆる勤務地手当という名称で法制化されておつた当時からのものでございまして、それ以前におきましていろいろ問題があつたものでございすので、特に本内閣委員会に小委員会など設けられますので、三十二年の給与法改正のときにこの制度は凍結ということになり、その後地域区分といふものは変わつてきておらないわけでございます。この踏襲がなされて、現在の甲地、乙地、当時は四級地、三級地という形でございすけれども、そういう形で現在の地

域区分になつてきておるといふいきさつがございす。したがつて、現在のそういう意味の甲地、乙地の区分といふのは、昭和三十二年当時の勤務地手当のときの区分といふこととございまして、賃金、物価、生計費、特に大体当時は消費者物価の較差、それに生計費、それに賃金という関係の三者をもつて区分されてきたといふいきさつがあるわけでございます。

○鬼木委員 いまあなたの御説明のあつたように、最初はいわゆる地域給、これは承知をいたしております。やがてそれが暫定手当として本俸に繰り入れられた、ところがまた都市手当といふものを創設したらどうか、こういうふうな話があつて、それが三年間研究しようじやないかということ、三年間研究した結果、都市手当が、名前がかわつて調整手当、そういうことになりまして、名前だけ変えたのであつて内容は同じじやないか、都市手当といふことがどうもおかしいから調整手当にしよう、しかも最初地域給といふものができたときは、いまあなたの御説明のように、物価の問題あるいは生計費といふようなこと、むしろ給与もあつたと思ひますが、そういうことを主体に、非常に物価の低いところとか、あるいは生計費が非常に高いところと、どこに地域給をつけようじやないか、それと同じような姿のものだ、いまあなたの説明も昔はそうだつた。だからこれは単なる延長にすぎない。それが、今日調整手当といふことが生計費とかあるいは物価と高いところ、それに調整手当をつける、こういうことになつておると解釈しております。いいですか。それで、あなたのいまの解釈は非常に中途半ばで、あまり詳しく言つてやかましく言われるから、あまり言わなかつた。ちよつとそれをもう一べん言つてください。

○尾崎政府委員 たい、いきさつ的な御説明を申し上げたわけでございますけれども、昭和四十二年におきまして、いまお話がございましたように、都市手当の勧告をいたしたわけでございます。その際に、十年間プランクがございましたので、いろいろその後の地域的な経済変動がございす。そういう関係で、新しい情勢に即した調整手当の地域区分を、賃金、物価、生計費の関係で区分しようといふことで勧告を申し上げたわけでございますけれども、やはりこれにはいろいろ問題があるといふことで、当分の間は従来の四級地、三級地を甲地、乙地としてやつていくべきだといふお話を現在に至つておるわけでございます。

その後の状況といたしまして、非常に変わつてまいつておりますのは、やはり地域的に人の採用がどうかという問題が非常に問題になつてきておる。もちろん生計費及び物価の較差といふものが、十年前とは若干違ひますけれども、相当な較差がございす。その上に、最近の状況としましては、人のとり方ということが非常に焦点に浮かび上がつてまいりまして、たとえば公務員の場合の採用といつたしまして、東京、大阪等の大都市における採用が非常に困難でございます。それ以外のいわゆる無級地の場合には比較的とりやすいといふ関係もございす。したがつて、たとえ東京の場合には、南関東地区の試験をいたしますと、公務員の応募者といふのがなかなか参らないう、合格をしてもなかなか入つてこないといふような問題がございす。やはりこの点、いわゆる地域給の較差の問題にかかわつておるのでございすので、相対的にいいますと、いわゆる官民比較をいたしますと、大都市では民間より低く、いなかのほうでは民間より高いといふのが現在の公務員の給与でございます。そういう人のとり方が非常に問題になつてきておるといふ関係で、今回は、特に人のとり方が非常に困難でございます。地域に限りまして、民間賃金との関係におきましてせめて少しでもという意味合いの改善をいふこと、八%地域をお願ひしたといふ状況でございます。

○鬼木委員 私は調整手当でも、つけるな、上げるなど言つておられるのじやありませんよ。これは

けつこうですけれども、いまのあなたの御説明でも
どうも納得がいけないのです。これは最初都市手
当というものをつけた、こういうことであつた
のが、どうも適当でないというので三年間の研究
期間を置いて、そして今度調整手当となつた。
あなたはいなかと都市ということをおつしや
つた。ところが、そういう物価水準、生活水
準が高いとか低いとか、物価がどうか、どう
なるとか、給与の問題を主体にしていますから
ね。そうしますと、大都市といふことは、大
会社があつて給料の高いところがあればそれは甲地
になります。都市手当がイコール調整手当とい
うことであれば、それはわかりません。だけれど
そうじゃないのです。あなたの方をおつしやるの
は都市手当ではない、あくまで給料を主体にした調
整手当だ、こういうことをおつしやつておるから
、そこに私どもの考え方と——あなたの方の考
えは少々ずさんだと思つて、そういう点は考
えていらつしやいますか。たとえば大会社で給
料が高い、非常に景気のいい会社がいなかにあ
つたとする。そうすると無級地のいなかでも一躍
して甲地になるというこれは解釈できないこと
は思われぬ。それは給料が主体になつて、だ
から、たとえば東京周辺の郊外のいなかのほう
で、そこに大会社がある、そして給料も高い、
ところがそれは乙地である、あるいは無級地であ
る、そのために必ず不平が出ますよ。これは物価
の問題ではない、生計費じゃない、給料を主体と
して計算しているのだ。いや、われわれも当然こ
れは適用を受けるべきはずじゃないか、これはお
かしいじゃないか、納得できませんよ、そういう
例がないといへませんよ。何だでもありません
よ。そういうような場合に、私はこの調整手当と
いうのは、それはやつてくださるのけつこうで
す。私は大いによつてもらいたいのだが、納得を
しない人たちに對してどうするか、そういう点を
全国的に詳細に調べてあるか、皆さんの報告にも
ありますが、従来人事院規則で定める甲地は、東

京、横浜、名古屋、京都、大阪、北九州などに
あつては六%、乙地の札幌、千葉、静岡、和歌
山、広島などにあつては三%となつてゐる。とこ
ろが今度これを新しく皆さん方は八%に引き上げ
られるということになる、京浜地区において横
浜市、中京は名古屋、京阪神で京都、大阪、神
戸、北九州は落ちてゐる、こういうことになりま
すよ。そうすると、そういうところの確な比較
対照ができておるか。私はこの表ではわからない
んです。ただ一方的に空にこういふことをや
つてゐる。これははつきり科学的に数の上からこ
うだつた——これは非常にいいまいですね。知
恵者ぞろいの人事院としては少し水が漏つてお
る。どうですかその辺、的確にひとつ説明して
ください。

○尾崎政府委員 現在甲地、乙地の地域区分その
ものは、先ほども申し上げましたように、従前か
らの、昭和二十七年の地域区分と申しますか、そ
ういふことによつて行なわれておりました、それ
が凍結といふことで現在に至つておるわけでござ
いますから、どうしてもその後の経済変動に伴い
まして問題がいろいろございます。そういう点で
私どもも前回、昭和四十二年に新しい地域区分を
現状に即して切り直すといふことを考へまして御
勧告申し上げたわけでございますけれども、やは
りその地域の切り方そのものにはいろいろ問題が
多い、当分はやはり現状でいくべきだといふお話
がございまして、そういう決定になりました現在
に至つておるといふことで、地域区分そのものに
ついては現状でも私はいろいろ問題があるとい
ふふうに考へております。しかしながら、やはり前
回の附帯決議の趣旨を尊重しまして、そういう地
域区分そのものは今回はやはり改正をしないで、
今後さらに検討をしたいといふことを申し上げて
おるわけでございます。今回はしたがうして、
特に民間の賃金が高くて公務員がなかなかとれな
い、民間の給与との較差が非常に多うございま
し、公務員給与が相対的に低いものでございま
すからどうしてもとりにくいという地域に限りま

て、八%地域を設けていたきたいといふことで
申し上げておるわけでございます。
その地域というのはどういふふうにして考えた
かという問題でございませぬけれども、それは各県
別あるいは都市別等におきましての民間の初任給
のあり方等につきまして、現在人事院は、先ほど
御審議になりましたように、民間の調査をいろいろ
やつておりますから、各県別あるいは都市別に
どのような初任給水準になつてゐるかといふこと
を非常に詳しく調べております。そういう膨大な
データを御提供するものもいろいろ問題でございま
すので、それはしまつてございませぬけれども、そ
ういふものを考慮して検討してまいつておりました
、具体的には、今回の民間の給与調査におきま
して、民間のほうで公務員に似たような、全国各
地に事業所がある、支社を持つておるといふ大会
社のみを調べて、そういう民間の会社では地
域給をどのようにやつてゐるかといふことを調べ
ましたところが、そこに御表示してございませぬ
ように、京浜、中京及び京阪神といふところでは、
大体八%ないし九%程度の地域給が出ておる。さ
らに申し上げますれば、北九州市及び福岡市にお
きましては、五・七%程度の地域給が出ておると
いふことで、現在北九州市その他は六%の地域給
が出ておりますので、まあ現状でいいのではない
か。

それから、それ以外の甲地につきましては、現
在六%でございませぬけれども、民間の初任給水準
その他もそうでございませぬけれども、非常に較差
がございませぬので、そういうところだけは人が採
れないといふ意味合い、民間の初任給が高いとい
ふ意味合いにおきまして、八%地域を設定させて
いたきたいといふ趣旨でございませぬ。

○鬼木委員 そこで、いまあなたの御説明の中
に、経済の変動云々といふこともおつしやつてお
るわけですが、そういうことはこれには関係ない
のですよ。各地域におけるところの事業所の給与
の平均を出してもらいたいのです。それによつて
あなた方は算定されておる。そういうふうに変

わつてゐるのです。これは最初は生計費だ、物
価だといふようなことを盛んに人事院総裁は声を
大にしておつしやつておつたが、いつの間にか、
そんなことは関係ない、給与だ、こういうこと
になつておるのです。だから私が言つておるま
すのは、的確なそういうのはつきりした資料が何
もないじゃないか、これは一方的に資料が何にも
ないことでは皆さんが納得しませんよ。中京地区
であろうが京阪神地区であろうが、決して北九州
あたりが相場賃金に安いのといふことはな
い。あそこは高いのです。だから、そういう点に
おいて納得するような表も何もつけてありやしな
い。ただ一方的に、今度甲地に上がるのはここ
、ここ、ここ、こういうわけであつて、こ
んな、かよひしかかだといふことは何もな
い。こういう非民主的なことはありませぬよ。お
そらくこれでいいんじゃないかといふこと、
な、そういうあいまいなことじゃ承知できない。
その点どうですか。

○尾崎政府委員 ただいま申し上げましたよう
に、民間の賃金調査をいろいろと詳しくやつてお
りますので、そういうデータを基本にしまして必
要な資料だけここに提示してございませぬけれ
ども、なおそういう点の御要求がございましたら、
資料をお手元に提出するようにいたしたいと思
いますけれども、いづれにせよ、そういう各地の
データといふものは非常に膨大でございませぬ
ので、全部ここに資料として書くといふこともな
んぞございませぬから、一応必要なものだけとい
ふことで差し上げておるわけでございませぬ。

○鬼木委員 あなた、そういう答弁はいけません
ね。必要な資料だけ出して、必要な資料がな
いじゃないか。われわれが審議することができな
いじゃないか。あなた、何をおつしやつてゐるの
ですか。必要な資料だけ出しました。必要な資料
がないじゃないか。だから、これをわれわれが審
議しようとして審議しようがないじゃないか。だ
れにこれを審議させるのですか。いやしくも国会
議員に審議させるというならば、こういうことで

わつてゐるのです。これは最初は生計費だ、物
価だといふようなことを盛んに人事院総裁は声を
大にしておつしやつておつたが、いつの間にか、
そんなことは関係ない、給与だ、こういうこと
になつておるのです。だから私が言つておるま
すのは、的確なそういうのはつきりした資料が何
もないじゃないか、これは一方的に資料が何にも
ないことでは皆さんが納得しませんよ。中京地区
であろうが京阪神地区であろうが、決して北九州
あたりが相場賃金に安いのといふことはな
い。あそこは高いのです。だから、そういう点に
おいて納得するような表も何もつけてありやしな
い。ただ一方的に、今度甲地に上がるのはここ
、ここ、ここ、こういうわけであつて、こ
んな、かよひしかかだといふことは何もな
い。こういう非民主的なことはありませぬよ。お
そらくこれでいいんじゃないかといふこと、
な、そういうあいまいなことじゃ承知できない。
その点どうですか。

○鬼木委員 あなた、そういう答弁はいけません
ね。必要な資料だけ出して、必要な資料がな
いじゃないか。われわれが審議することができな
いじゃないか。あなた、何をおつしやつてゐるの
ですか。必要な資料だけ出しました。必要な資料
がないじゃないか。だから、これをわれわれが審
議しようとして審議しようがないじゃないか。だ
れにこれを審議させるのですか。いやしくも国会
議員に審議させるというならば、こういうことで

わつてゐるのです。これは最初は生計費だ、物
価だといふようなことを盛んに人事院総裁は声を
大にしておつしやつておつたが、いつの間にか、
そんなことは関係ない、給与だ、こういうこと
になつておるのです。だから私が言つておるま
すのは、的確なそういうのはつきりした資料が何
もないじゃないか、これは一方的に資料が何にも
ないことでは皆さんが納得しませんよ。中京地区
であろうが京阪神地区であろうが、決して北九州
あたりが相場賃金に安いのといふことはな
い。あそこは高いのです。だから、そういう点に
おいて納得するような表も何もつけてありやしな
い。ただ一方的に、今度甲地に上がるのはここ
、ここ、ここ、こういうわけであつて、こ
んな、かよひしかかだといふことは何もな
い。こういう非民主的なことはありませぬよ。お
そらくこれでいいんじゃないかといふこと、
な、そういうあいまいなことじゃ承知できない。
その点どうですか。

ばならぬ官職というものがあります。これらはやはりわかりに指定職に持つていくのは早過ぎるのではないかと、逆にいえばそういう言い方もできると思います。

○鬼木委員 それでは、そういうことは線引きはできないということであればしかたないと思えますが、無制限にそういうことがあるわけはない、私もそれは常識的に考えられます。ところが二八・八%アップした、それから号俸もまた一号上げる。二重に今度アップした。というのは、いま人事院総裁の御説明のように、かねがねが諸手当なんかはやっている。それから据え置いているというふうな状態だったから、こうやってこうとおっしゃってありますが、そうやられて、大体においていままでもそういうことが不足しておったものを補って、ちょうどそれでバランスがとれる、こういう御答弁ですか。世間では先ほどあなたのおっしゃったように相当問題になっておられますので、その点をここで納得の上にひとつ御発言願いたいのです。

○佐藤(達)政府委員 私どもの勧告の根本は、やはり民間主義ということには悪うございませぬけれども、官民を比較しながらいくというのが原則になっておりますので、したがって、指定職といえども民間との関係を常に照らし合わせながら、それとの均衡をはかっているというものが基本的な態度でございます。今回の場合におきましても、先ほど触れましたように、民間の役員タラシの給与というものをここの四月現在で調べまして、それと照らし合わせてそれが落ちておる、民間並みに合わせようという、そのためにええからきておるわけでありまして、基本的には普通の他の職員の場合とちつとも変わらない。ただし一つあるのは、先ほどちつと事務次官のごときについて触れましたけれども、いままでの格ついで落ちておる、旧帝大の学長の下というものはそれはおかしいんじゃないか、これが一つあります。それが事務次官等についてはかぶつたものですから非常にはでな形になっておる、そういう申し上げ方

ができると思えます。指定職の比較ですが、甲と乙の比較について私はちつとお尋ねしたいのです。一号俸上げる。これには学歴とかあるいは年齢等についての考慮がされたのであるか、ただ民間役員との機械的な比較によつて定められたものであるか、その点についてちつとお尋ねをしたいと思つておる。そこで、今回の八%の調整手当はこの指定職には上積みされておるのですか、その点もあわせてお尋ねしたいと思つておる。

○尾崎政府委員 具体的に民間の役員給与調査をいたしましたところが、専任役員といまして、社長を除きます事務あるいは専務等の平均が、本年の場合月額四十万円ということでございます。これは平均でございますけれども、この平均の四十万円のところへ一般職の公務員の中で最高のところを調べて合わせようということ、東大、京大の学長を四十万円という形にいたしましたわけでございます。事務次官は、先ほどのお話でございますけれども、それより一ランク下がつた形で三十八万円という形になっております。それから部長等兼任役員、民間におきまして取締役の何々部長という場合の給与が、平均いたしました二十五万八千円ということになっておりましたので、それになるべく近づけようということ指定職乙の平均を二十三万三千円程度に引き上げることについていたしてございます。

調整手当の八%関係は、在勤地という面からいたしまして八%は適用になるということでございます。○鬼木委員 そこで、一般は非常に規模の小さい会社と比較をして、指定職なんかは最高の報酬を受ける専任役員、これは社長なんかをいうんだらうと思つておる、これは五十八万三千円、それから専任役員、これは取締役なんかをいうんだと思つておる、これが四十万円、二十五万八千円の部長兼任役員、こういう大きいところと大体どのくらいか、これも事業所単位で比較されたんだ

と思つておる、都合のいいときに自分の調査のいような方法でばかり、事業所で比較してみたり人員で比較してみたり、どうもずさんな比較のしようで、あなたの方の調査の趣旨が一貫してないように思つておる、そういうところはどうか、たゞ事務的に都合のいいほうでやつていくというんですか。あくまで福祉の保護というので生活を保護して、あくまで人間性を尊重していくという意味に立脚して調査をされるのか、なるべくデータの早く出る調査のしよい方法でやるのか、その根本の問題をひとつ聞いておかぬと、非常に機械的にやつておられる、資料もこういうのは非常にずさんで簡単な資料ですから、どうもわれわれの判断のしようがないのですよ。あなたの方のように非常に頭脳明晰であればいいですけれども、私さぶる驚鈍だから了解しにくい。その点ひとつ……。

○尾崎政府委員 やはり民間と比較をしていくという場合には、職務と責任と申しますが、そういう関係で個々に比較をするということが基本かと存じます。

(委員長退席、伊能委員長代理着席)

したがって、やはり同じような仕事をしておるといふような職員につきまして、なるべく近い仕事をしておるといふ職員を個々にとるといふことが調査の基本だと思つておる、同じ仕事のもも、そのように比較する場合には、同じ仕事のもをなるべく個々に選んで比較をするということだらうと思つておる、その場合に、賃金調査と申しますのはやはり特殊な調査方法、統計のとり方がございまして、会社と申しましたも、会社の調査といふのはなかなか不可能でございます。どうしてやはり事業所の調査をするとか、そういう技術的な調査方法がございまして、現在の調査方法をとつておるわけでございますけれども、指定職の民間の役員調査は、五百人以上の役員平均給与ということで調査をいたしてございまして、公務員の場合には、五百人以上の平均くらいでいいかどうかという問題は別にございませ

けれども、一応そういうものをとつて参考にしておるといふことでございます。それから、それ以下の部長以下の場合にも、五百人以上の平均と五百人以下の平均とは、職務と責任が同じ課長でも、五百人以上の大規模の場合には公務員の場合の二等級と合わせる、それから五百人以下の比較的小さい会社の課長の場合には公務員の場合の三等級と合わせるという形で、職務と責任の上の評価としましては同等と見られるようなところとなるべく比較をしようというのが原則でございます。

○鬼木委員 そこで、いまの問題をまた続けま

指定職の今度の給与改定の問題であります、これは私はよくないというのじゃありません。けつこうですが、一般の人が納得するようあなたの方の説明が必要だと思つておる。それに対しては勧告にもあるいはいたしたいという資料にも納得するようあなたの方の御説明が足りないと思つておる。すこぶる一方的にこれをやつておられる。これに関連してお尋ねしたいのですが、今回の給与改定で総理大臣並びに國務大臣の給与は引き上げてない。何か山中大臣は、これは政治的配慮によるかということをおっしゃつたように記憶してありますが、もしそうでなかつたらお許しを願いたい。そういうことになりました、私はますます不可解だと思つておる。山中長官は、何も人事院の総裁と話し合つて、なれ合ひでやつているんじゃない、あくまで人事院の勧告を受けて、それを尊重して実現をはかつていくのがわれわれの立場だといふようなこともおっしゃつたように記憶しておる。これも間違つておつたら取り消します。そうしますならば、政治的配慮ということに対しては私はいささか納得がいかない。また人事院の立場といたしましては、私はこれは当然上ぐべきであると思つておる。何ゆえに総理大臣と國務大臣を除外したか。それだつたら除外した理由を明白に報告書にも書くべきである。公平、中正に行なわなければならぬ人事院が、私は使命

正に行なわなければならぬ人事院が、私は使命

を全うしてはいないと申しませんが、使命を全うしてはいないんじゃないかと言っている。いや使命を全うしてはおりますというのなら、理由はどこにもないじゃないか。そういうことは何にも案内書に載っていない。これは何か圧力がかったのか、あるいは指定職はあまりにも上げたから、その一つのカムフラージュであるか、ゼスチュアであるか。いやしくも、みなが納得するようなり方をせよ。内容に対しては皆さんの意思を尊重いたしますので、納得すればそれはけっこうだ、こういうことになりすけれども、そういう点についてこれをはっきりしておきたい、かように思うのです。意図するところは一体那辺にあるのか。それを山中大臣並びに人事院総裁からお答えを願いたい。

○山中中国務大臣 これは前提が少し違っています、人事院勧告は一般職について勧告を受けるわけです。それに従ってわれわれはそれとおり完全実施をいたすということで、内容に一指も触れておりません。ただ、それに対して特別職をどうするかについては、一般職の勧告に従って特別職もそれに応分する比率でもってそれぞれ上げたわけでありませんが、政治的配慮と申しますのは、人事院と全く関係ありませんで、総理が閣議において、総理並びに国務大臣は物価高騰その他の今日の時勢等から考え、あるいは政治姿勢としても、この際ただ人事院勧告に準じて情性で上げるといふことを政治的にやめようではないかという発言があった、異議なく、たとえば司法関係が一部影響が出ますので、小林法務大臣も、若干われわれとしては、総理大臣、国務大臣が政治的にそのような配慮をもつて据え置くことによつて自動的に波及させられることについて、少ししままでの較差、ランクというものが狂いますのでつらい点がありすけれども従いましようという御発言がありました。また、立法院においては、議長、副議長、事務総長等がござりますが、これは立法院の意思でございまして、自主的な判断を総理大臣、国務大臣に準じてとられたものと解釈いたしております

ので、これを据え置くことについて、人事院と私とが話し合つて政治的な配慮をしたほうがよからうというよりなことは全然存在しなかつたわけでございます。

○鬼木委員 いや私もそうだろうと思ひ。山中大臣がまさかそんなことがあるわけはない。だから間違つておつたらお許し願ひたいといふことを前もつて言つておる。そういうぬかつたことは私は申し上げない。そこで、そうしますと、これは勧告が出て皆さん方がそのとおりに従おうといふことで政治的にきめた。そうすると、私は人事院はなおおかしと思ひます。じゃなぜ最初から人事院はそういうことを出さなかつたかといふことを私は聞きたいのです。そうすると私がさつき言つたことは生きてくるわけなんだ。人事院は使命を全うしてはいない。それはそれでしよう。人事院が総理大臣や大臣の特別職を今度は除外するんだといふ場合に、まさか皆さんが承服できないといつてすわり込みをやるわけにいかない。それはごもつともです。そこで人事院の総裁にその点をはつきり説明していただきたい。

○佐藤(達)政府委員 山中長官がちよつと触れられましたけれども、公務員法及び一般職給与方法でこの給与方法の名前が第一、一般職の給与方法となつておりますけれども、要するに人事院が勧告を申し上げるのは一般職の人たちに対するものであり、特別職には全然関係ない。したがつて、われわれの受け持ちの範囲とは別の問題であるわけです。したがつて、私どもはただ横からこれを見守つていられることはないといふことに尽きるわけです。

○鬼木委員 それは法のたてまえであつて、それでは、あそこ報告をあなた方毎年なさつていられる、何のために報告して居るのですか。あとで私また報告の問題についてちよつとお尋ねしたいのだが、報告書にはあなた方の意見を述べてしかるべきだと私は思ふ。特別職はわれわれは全然関係ない、知らぬと、対岸の火災視するといふことは私はおかしいと思ふ。国家公務員が全部上がった

いるのだから、それに対するあなた方の意見は具申されてもいいと思ひます。これは勧告じゃなく報告でいいと思ひます。まあそれはそれで了解します。

時間がありませんで、期末・勤勉手当であります。今回人事院の調査による民間の平均が四・七九、公務員の平均が四・五、こういうことになつておる。そこでその差額は〇・二九、こうなつておる。ところが〇・二しか増額しないので、四・七といふことになつておる。だから、どういふわけに〇・二九の差があるのに〇・二カ月分しか増額しないのか。〇・〇九はなぜ打ち切つたのか。これをはつきり言つていただきたい。民間との差は〇・二九といふのははつきりして居るんだ。期末手当は四・七九と四・五だから、〇・二九差があるはずだ。それを〇・二九アップするならいけれども、〇・二だけやつて〇・〇九落としておる。これも手問ひまかから、計算で時間がかかるから切つたんですか。ひとつこの確な理由を説明していただきたいと思ひます。

○尾崎政府委員 民間のいわゆる特別給の関係は、多くの場合金額として支給されておるわけでございますけれども、一方におきましてはわゆる月給を調べまして、月給に対しては何か月分出て居るかといふ形で私どもとしては調査を毎年やつて居るわけでございます。そういうふうな何カ月分出て居るかという調査によりますと、その内容は、どうしても民間の場合にはその年々の景気あるいは業績といふもので増減をいたしてまゐつておりました。たとえば昭和四十年の場合には四・三三三三といふのが出たのでございまして、その次の年の四十一一年の場合には四・三〇月分といふ形で、〇・〇三三三引込んで居る面がございまして、そのように景気によつては上がるとは限らないといふ面がございまして、公務員の場合には非常に恒久的な措置でございまして、端数の関係は従来から切り捨てをいたしまして四・七月分といふもので、従来からそういう慣行でまゐつておりますが、ことしもそう

いふ意味合いで結果として〇・〇九月分切り捨てられることになつたといふことでございまして。

○鬼木委員 例年の慣例だなどといふことは私は承知はできない。最も科学性を持つた、数の上からはつきり万人が納得するような行き方で行なわれれば私は納得できない。例年の慣例だといふが、間違つた慣例は当然改善すべきである。給与改定なんだ。改悪じゃないんですから。例年の慣例だなどといふことは私はとんでもない考え違ひだと思ひます。

私はこれを詳しく聞きたいんですが、特に民間企業の場合には、企業の業績とかあるいは利益等によつて特別給が決定して居るかも知れない。しかしながら、公務員の場合には、私は一律にやつてあると思ひますが、その基準が非常にあいまいである。それと、大事な問題なんです、「民間における特別給の支給割合には、職務の段階等に応じて相当の差異があることが明らかとなつたので、一般職国家公務員におけるこの種給与のあり方について、今後さらに検討する必要がある」と報告がしてある、これは皆さんおわかりのとおりである。そうしますと、ことしそういうことを報告すれば、来年は今度はこれが勧告としてあらわれてくるんじゃないか。そこを私はひとつ人事院の総裁にはつきりお尋ねしておきたいのです。というのは、あとでまたお尋ねしますが、高齢者の昇給延伸の問題も昨年報告してある。そこで、本年勧告となつてあらわれて居る。時間がないから、読もうと思つて持つてきて居るけれども、もう読まぬでもわかるでしよう、あなたのところから出ておるのだから。昨年あなた方が高齢者の問題を報告されて、そうしてことし勧告になつてきた。そうしてことしいまのような報告をされたから、今度は来年は勧告になつてくる、こういうことになるんじゃないか。そうすると、来年は期末手当といふものが非常に段階的に私は違つてくるんじゃないか、こういうふうな心配がまた一つこへ出てきたわけなんです。

そこで、先ほどお尋ねしたのですが、報告というものと勧告というものの定義ですね。報告というものは予告であるか。報告をすれば、その翌年はこれは勧告となるものであるか。言い換えれば、報告はイコール予告にして、その翌年に勧告となるのだ。そうだとしたら、報告ではなくてこれは予告だ。ことばの使い道を知らぬといわれてもしかたがない。ところがこの給与小六法には、ちゃんとそういうことが書いてあるのです。予告だなどというところは、ここには書いてないのです。「報告にあわせて」と書いてある。御存じでしょうか。一々これを証拠を見せぬでもわかっているでしょう。報告と並びあわせて勧告をするんだ。だから報告は単なる事情の報告であって、予告を意味すべきものではない。ところが、あなた方はまたこれは慣例とおっしゃるかもしれないが、報告というものは辞書を引いたってそんな意味はない。予告じゃないです。予告というのは全然意味が違うのです。そうすると、あなた方は報告をされる翌年は必ずそれを勧告にしている。またことし期末手当の報告をしていらつしやるから、来年はこれが勧告となつて、違つた形になつてあらわれてくる。こういうことを私は憂慮している、危惧している。これはとんでもない問題です。すからね。重大な問題です。その点、人事院総裁……

○佐藤(達)政府委員 報告そのものは、別にどういうことを盛り込めという事はありませんから、勧告との違いは、先ほど申しましたとおりでございますけれども、報告の中には事実の認識あるいは問題点の認識というものを書いても、これはかまわぬということに思っています。たとえば昭和三十一年でしたか、学校の先生方の超勤問題を報告で指摘しました、問題を投げたという例もございませぬ。それから、いまお示しの去年の高齢者対策、これは問題の指摘は、それはそのままそれであつても問題ないのですが、たとえば去年の高齢者対策の問題は、これは私どもとしても相当の程度まで考えたあげくのことを報告に盛り込んだ。

このままほりつておいたら、たとえば去年の場合であれば、勧告の幅が二けたになるか一けたになるかというのが注目の中心だつたわけですね。この高齢者の皆さんのために較差の面でマイナス面を持つておられるところから、これは将来、このままほりつておいたら、毎年給与の全体の問題として較差が沈んでくる要因になるんじゃないかという面もありまして、相当緊迫した気持ちでこれを考えたい。そうして、実はここでもその後ろたびおし上げておられますように、これはもう研究がまとまり次第、法案にでも一緒にのつていただきたいつもりです。今度の勧告にはそれを載せました。しかし、それはこの一年間の期間を置いて、皆さんに対する趣旨の徹底と申しますか、これは足らなかつたと思ひますけれども、そういう研究の期間はあつたと私は思つておられます。

いま御指摘の今度の問題は、ちよつとそこは違ひです、これは何でも正直に申しますけれども、しかし、この報告書の中にたしか参考資料の中に出ておられますが、この事実、このものはきわめて顕著である。問題視するに値する事実であるというところは、どなたがごらんになつてもこれはお気づきになるだらう。そこでわれわれは、これを一体どういふふうにしていくべきか。民間と公務員の部面とでは全然性格が違ふのだから、何もそれをまねする必要はないという議論をばつたり伺つてもらえば、われわれはそれを参考にしたい。いやなるほどそれはそれで、向こうに合わせるべきだという御議論があれば、それはそれでまた大いにそれを聞かなければならぬというふうな面、この問題については、これは非常にフランクな態度で臨んでおられるわけでありませぬ。たまたまいまそれにお気づきになつて、ここで御指摘いただいたことはむしろうれしきことで、どんどんそれについて御意見を拝聴させていただきます。

○伊能委員長代理 鬼木君にあらかじめ申し上げてお願ひしておきますが、先般御希望の質疑時間につきましては、理事間の話し合い並びにあなただ御自身の御希望によつて、委員長としては各段に配慮をいたしたつもりでございますが、本会議の都合もございませぬので、すでに二時間を経過いたしておられますので、ひとつ一時ごろになりまして、他にもう一人質問者もございませぬので、できるだけその点を御配慮の上で御質疑を願ひたい、かように存する次第でございます。

○鬼木委員 委員長のお話はよくわかりました。しかし、申し込みは三時間でございますので、私は三時間ということをお願いいたしますので、この点もまたよろしく御配慮願ひたいと思ひますが、これは互いに互譲の精神でございますので……

そこで、先ほど人事院総裁に申し上げましたように、報告にあわせて、国会並びに内閣に適當な勧告をする。ですから、勧告と報告というものは全然意味が違ひです。そこで私が言つておられるのは、慣例だなんていつて、ことし期末手当の報告をしたから、来年はこれを勧告の中に出すというふうなことはやつてもらいたくない。しかし、いま総裁の御答弁で、報告を出して一年間の研究期間があるから、それに対して、いやおれたちはこうだ、ああだこうだという御意見があれば、今度のうちに高齢者の延伸の問題でも、去年報告されて、それでもうパンとことし出してき。そういうことを私は申し上げておられるのですから、十分われわれの意のあるところをお考え願ひたい。報告と勧告は絶対意味が違ふということをお、これは釈迦に説法、それぐらいのことはおわかりだと思ひますけれども……

そこで、時間がありますので、委員長から注意も受けたいので、超特急でまいります。

最後に、高齢者の職員の昇給延伸の問題であります。私どもは人事院勧告の完全実施を主張して今日までまいつたわけでございますが、今回、はたして先ほどから申しますように勧告どおりになつた。しかしながらすべて——私どもは勧告どおりにしなければならぬということももちろんでございませぬけれども、勧告の内容に不満があれば、それは改めてもらわなければならぬ。ただ勧告を尊重しろ、尊重しろ、こういうことを私どもも言ひ続けてまいりましたけれども、その勧告に不満な点があれば徹底的に私どもはそれを解剖して、そして改善してもらわなければいけない。今回、五十六歳以上で人事院規則で定める年齢をこえた人に対しては、こうなつておりますが、五十六歳というその年齢に置いた基準、どういふところから五十六歳というところを持つてこられたのか、それをひとつ的確に承りたい。私どもの判断材料では、人事院の資料は十五表しかありません。それにわづかに説明がいたしてあります。それ以外には的確にこれを把握するものはないと思ひます。十五表に載つておりますが、これでは簡単でわかりませぬ。「官民の年齢階層別給与較差」というのがここに載つております。これも数字を見ればずいぶんおかしな数字が出ております。それをひとつ説明してください。なるべく急いでやつてください。

○尾崎政府委員 お手元にございませぬ十五表には年齢階層別に表記してございませぬけれども、その詳しい内容のものがそこにはいろいろございませぬ。当面の問題といたしまして、五十歳以上につきまして年齢別に二歳刻みで申し上げたいと思ひますけれども、五十歳—五十一歳の場合には公務員を一〇〇といたしまして一〇六・七%、五十二歳—五十三歳の場合には一〇六・五%、五十四歳—五十五歳の場合には一〇三・三%というところで、五十五歳までは公務員一〇〇%よりも高くなつておりますが、特にその傾向は若いところでは一〇%ないし二〇%という較差がございまして、だんだん年齢が高まるに従ひましてその較差が小さくなつてくるという傾向にございませぬけれども、五十六歳—五十七歳のバウンドのところでは九三・一%ということで、公務員が一〇〇%でございませぬから公務員のほうが六・九%逆に高目に

なつておるといふこと。ここが一つの転換点でございませう。五十八歳—五十九歳の場合に八〇・八%というところで公務員のほうが約二〇%高という状況でございませう。六十歳ないし六十四歳の場合には七七・九%、六十五歳以上の場合には八五・六%というところで、大体公務員のほうが二割高いという状況でございませう。五十五歳までは民間のほうが高目になっておりますけれども、五十六歳を過ぎますと公務員のほうが逆に高目になるといふ傾向が、どの俸給表におきましても顕著でございませうので、今回そういう形で勧告を申し上げたいとございませう。

○鬼木委員 この表は非常にずさんですよ。もつとはつきり—私がこれをやるならば、たとえは五十歳以上六十歳未満、こりやりますと、これは一〇・三%、つまり〇・三%しか民間は高くないといふことになる。またさらに五十歳以上五十六歳未満あるいは五十六歳以上六十歳未満、二つに分けますと、前者は一〇・四・八%、後者が九一・四%という計算になる。これを五十歳以上五十七歳未満、五十七歳以上六十歳未満という分け方にするともたまたま変わってくる。こういうあらゆる観点からの皆さんの研究の度合いが非常にずさんで、はつきりしてないと思ふのです。

時間がございませぬから、こんなに私は研究してきておりますけれども、もう一つ申し上げたいことは、皆さんの報告の中で、官民較差の別表第一 官民給与の較差ですが、これを見ますといふと、もともと公務員の高齢者は高いから延伸するんだというようなことをあなたの方言っておられるけれども、その高い分は、この表を見ればそのままになつておるのです。つまり年齢というところではなく、もともと公務員のほうが高いですね。それはそのままにしてある。これは直すべきであると思ふが、これは除いてない。皆さんが出されたこの表ですよ。何ですか、これは、年齢じゃないですか。海事職俸給表、それから教育職俸給表、

第一類第一号 内閣委員会議録第六号 昭和四十五年十二月十一日

これは決して民間より低くない、高いじゃないか。それは除いてない。これは私は除けとは言わないけれども、こうしてある。年齢じゃないわけですよ。もつと緻密にきめこまかい研究をしてくださいよ。これは出たためですよ、高齢者の昇給延伸というふうなことは、まことに私はおかしなものだと思ふのです。また、高齢者の昇給によつて若年者が非常に損をする、だからそれをストップすると若年者が潤おう、そういうことにはなりませんですよ、数字から考えた場合に、だつたら確な数字を出してください。そんなことにはならないのです。これは言いかえすならば、非常にていさいのいい勸奨退職、給料を上げないで、そして肩たたきをする。詰り腹を切らせる。へびのなま殺しみたいなものです。

そこで、公務員の利益をば保護するという人事院の本質的な問題に私は触れたいのですが、はなはだもつてこれはおかしなもので、しかも御念の入つたことには—よろしゅうございませうか、これは人事院総裁、ひとつよくお考え願いたいのです。人事院総裁がこういうことを言つておられる。冷酷むざんなことではない、そういうことをあなたはおつしやつておるが、これはどういう意味ですか。これは冷酷むざんなやり方ではない、いたずらに冷酷むざんなことになるのではない、他の運用上の改善もあわせて十分に心がけています。冷酷むざんなことではない、ということはいですか。いかがですか。これを置きかえて、高齢者の昇給を延伸いたします、これはあなたかいは書けないうでしよう。冷酷むざんならぬといふうにということ、すなわち冷酷むざんといふことを意味してある。問うに落ちず語るに落ちるといふことなんです。そういうことをなさるといふことは、これは人事院の存立の根本からいたしまして最もよろしくない、かように思ふのですが、その点のようにお考えであるか。高齢者の昇給延伸というふうなことを、いままで人事院の勸

告は十年間も実施されないで、しかも今度は高齢者の延伸が、ただの一回の勧告で、一発でこれを実施しようとする。とんでもない。しかも一方的な考え方で、私はこれは断じて承服できない。もつと人間性の尊重という立場から十分あなたかいは配慮があつてしかるべきだと思ふのです。どうですか。

○佐藤(達)政府委員 忠ならんとすれば孝ならずといふことがありますが、私どもの心境からいふと、これに共通する心境でございませう。先ほどちよつと触れましたように、去年一〇・二の官民較差が出ましたけれども、その出るまではたいへんなことで、ことしは一けたになるのか、二けたになるのか、ことに公務員団体の諸君は非常にその点に注目しておられましたし、私どもも一けたと二けたでは、これはたいへんなことですから、その点にかたずをのんで、私の申しませう投票の集計をやらんでおつたわけでございませう。そのときに、先ほど御説明申しました年齢別の官民較差を見ていくと、三十歳未満の人では一七・一%、一七・一%はそこ比較差があるわけですよ。ところが、ずつといまの高齢層にいきますと、今度はこつちのほうが高くなつて逆になつてしまつていふたならば、全体の較差の算定においてこれはどういふことになるのか。いまお話が出ましたように、期末・勤勉手当ら〇・〇九、コマ以下二けたのところの問題になつておる。これはわれわれとしては、やはり公務員の全体の利益といふものを考える立場から申しますと、捨てておけないことではあります。そうして、こればかりに較差が助かるならば、その助かつた較差を働き盛りの人のほうに、お年寄りにはお気の毒だけれども、回していただけないだろうかといふことが一つあるわけですよ。片や昇給制度そのものの本質からいつても、そういう理論が成り立ちます。民間においてやつていらつしやるのは、相当の年齢の上の人は、もう昇給なし、あるいは昇給のスピードを落とすといふのが八〇%以上、みなそういう昇

給制度をおとりになつていふという面もございませう。昇給制度の筋からいつても、これは踏み切らなければいかにぬといふことで踏み切つたわけですよ。

しかし、それにしても、冷酷むざんといふことをば私使ひまして、この間のあれでは、山中総務長官から、あれはちよつとオーバードットたといふことばがありましたけれども、まあ冷たいことにはならないように、できるだけあなたかいは気持ちで、急激なショックがこないようにといふことは、われわれとしてはやらなければいかにぬといふことで、たびたびここで前に出ましたように、在職者調整の問題とか、やめるとききの号俸のアップとか、いろいろあわせて急激な変化のないように、これは年齢についてもそうでございませう。

○鬼木委員 いまのあなたの御説明には、私もまだ反駁のあれをたくさん持つております。民間のことなんかもおつしやつたけれども、民間には定年制がありますから、退職金ももらひ、年金ももらひ、そしてまたお金ももらつてやつていらつしやるのだから、現職時代と変わらぬような状態の人がたくさんいるのだから……。いろいろ申し上げれば、たくさんありますけれども、結論として、こういう勧告に対しては私は絶対に承服ができません、考え直していただかなければいけないといふことを申し上げておきます。

次に、教職員の給与に関する人事院の勧告をいつごころされるのか。教員の給与の水準は非常に低いのです。特に小中学校の教員の給与は、民間や他の公務員と比べました場合に非常に低いのであります。そこで先般新聞に、これはあなたかいはな、文部省の官地初等中等教育局長は、東京平河町の都道府県会館で開かれた全国都道府県教育長協議会の総会で、教員の超勤手当の問題について、本俸の四%の調整額を支給することで人事院と話し合つて、十日から二十日までの間に人事院が勧告するよう期待すると述べた。また官地局長は、超勤手当問題の処理とあわせて教員の特殊性

は、超勤手当問題の処理とあわせて教員の特殊性

に見合った給与にするより若干のものを織り込みたいと述べている。こういうことでございまして、宮地局長を私はどうこう言っているのじゃありません。このようにみな期待をしておるので、あなたのほうとお話し合いをしておると、こう言っておるが、しておられるか、またされるつもりか、またどういふふうにされるか。いずれにしても給与改善をしていただかなければ困る。私らのところにも、こうしてたくさん給与で改定に関する陳情書が来ております。もう夜を日に継いで来ている。でございませうから、こうした教職員諸君の悲願をほんとうに聞き届けてあげなければ相済みぬという気持ちで一ぱいでございませうが、それについて一言でいいから……。

○佐藤(達)政府委員 目下猛勉強をしております。

○鬼木委員 一言でけっこう。勉強が実るようにしていただきたい。

そこで、防衛庁長官に、たいへんお待たせをいたしまして相済みませんが、少しお尋ねをしたいと思っております。

自衛官の給与の問題でございますが、これは一般職と違って勤務時間が定められておらない。一応八時間ということになっておるかと思っておりますが、常時勤務体制だ、昭和四十二年の十二月の委員会の席上でそういうことをおっしゃっておられるのです。そのようにわれわれは解釈しておりますが、間違いないでございませうか。

○中曾根国務大臣 常時勤務体制にあります。

○鬼木委員 さすれば、一般職に準ずる、こうございませうが、職務の危険性あるいは職務の危険性、そういう職務の特殊性等を考慮すれば、自衛官の俸給そのものをいさ少し抜本的に、独自のことに——全然独自なことということはできないと思ひますが、改善される必要はないか。自衛隊の待遇がよくないから募集難で、非常に皆さんが苦勞しておる。しかも陸上において二万人も欠員がある。衣食足って礼節を知る、十分与らすべきものを与えるのが私はほんとうじゃないかと思うので

すが、その点の長官のお考えをひとつ承りたいと思ひます。

○中曾根国務大臣 その点は全く同感でございまして、御高配を感謝する次第であります。ただ一般の公安職と牽連を持ちまして、それに劣らないようにという配慮は一生懸命しておるところでございませうけれども、勤務自体が非常に特殊の性格を持つておりますから、それに見合うような諸般の手当が必要である、配慮が必要である、そのように考えております。

○鬼木委員 現在の自衛隊の俸給のものをなしてありますものは、ずっと古く保安庁時代の俸給だと私は思っているのです。特に曹や士の方々、第一線に勤務してある人たちに對する待遇の点につきましては、特に私は考慮を払っていただきたいと思ひます。

(伊能委員長代理退席、委員長着席)

その一つとして、自衛官の管内手当でございませうが、これは食費とかあるいは光熱費等に要する経費のうち、本人の負担分が控除してある。それで、この管外の方にはその負担分をあげていける。そうすると、管内に居住している人は俸給から食費としてお金が引かれる。ところが管外に居住する人は食費を引かないで俸給をそのままやる。これじゃ、私は住宅手当にはなっていないと思ひます。食費の手当であつて、しかも今まで六千七百円であつたのを今度は七千三百三十円に引き上げた。そういう点においても私は非常に考え方がおかしいと思ひます。いいですか、長官。管内の隊員の食費は、これは何百人、何千人という人が一緒に食べて、材料も安い。したがつて、一人の単価も安くなるわけなんです。それをもつて今度は管外に親子三人、四人と住んでいる方々に、この単価で食べるわけはないです。そういうものの考え方が私は非常におかしいのじゃないかと思ひます。しかも防衛実務小六法の中の四百四ページに、「食事の有料支給」として、第五条削除してある。どういふわけで削除するのであるか。これは知らせては困る、わかつてしまつて

は困る、それで削除しているのじゃないか。何のために削除するのであるか。そのもとはどういうことなんだ。そこに住宅手当というものと食費というものをいっすりかえたのですか。こういうことまかいかになると、防衛庁長官は高度のことはおわかりけれども、そういうことはおわかりにならないかもしれない。何だつたらだれでもいいから、えらい人がたくさん並んでいるのだから、明快に答弁しなさい。時間がないのだから……。

○江藤政府委員 管外手当は住宅手当とは別個のものでございまして、住宅手当は、人事院勧告どおりにこれを準用しまして自衛官に支給いたしました。

○鬼木委員 それは今度からの話か、いままでの話か。いままでの話だつたら、いままでは幾らやつておつたかという話をはつきりしてください。

○江藤政府委員 従来一般職におきましては住宅手当はございませんでしたので、今回新設されるに伴ひまして、自衛官もこれに準拠しまして、住宅手当は別個に支給するということになりました。

○鬼木委員 それはわかつた。それで今度は管内にいらつしやる方はつまり七千三百三十円を差し引く、ところが管外に居住している人には俸給はそのまま差し引かないで差し上げる。その上に住宅手当を三千円、つまり九千円までは三千円だからね、それでしよう。そうやるのですね。それをもう一べん念のために……。

○江藤政府委員 住宅手当は一般職の例に全く準じて行ないます。

○鬼木委員 そうしますと、先ほどの説明が落ちておられますが、防衛実務小六法の第七章の給与のところの、第五条を削除した理由、これはどういふわけで削除したのか。ごまかしのために削除したのか、はつきりした筋が通つておるのか、その点を明らかにしてもらいたい。

○江藤政府委員 その点は、従来自衛官の場合にいろいろの制度がございまして、これは管外給とか管内給とか、そういうものに対する、管外手当というものに全く関係なく別個にいろいろな

場合に有料支給しているケースがあつたわけでございますけれども、その後いろいろ検討しまして、こういう有料支給制度は適当でないということになりまして、この案文は削除いたしました。これは管外手当とは全く関係のない制度でございませう。

○鬼木委員 それでは時間がありませんから、恐縮ですけれども、次に災害補償についてお尋ねしたい。

これは、出勤中とかあるいは訓練中において不慮の死亡とかあるいは不具廃疾となつたときは、功勞の程度に応じて、賞じゆつ金を授与することができ。これは昭和三十八年の四月に、志賀健次郎さんが長官の場合に訓令として出しておるわけです。訓令として出しておられますが、その別表を見ますと、非常に賞じゆつ金が僅少である。かつて習志野で落下傘の訓練中になつた曹の方であつたかと思ひますが、賞じゆつ金が百二十万出ておられます。これも第一表、二表、三表とあります。これを持つてきておるけれども、見せぬでもあなた方が出している。それにはこれは百二十万と載つておられます。これは七年も八年も前、志賀健次郎さんが訓令で出したことなんです。それから葬祭補償として八万円、遺族補償金として十四万七千円、退職手当として十七万円、計百六十万出ておられます。現在の自動車賠償法におきましても、改正になつて最低五百万円以上になつておられます。そうすると一番とつとい人命の補償に對して、七年も八年も前のことが据え置いて今日までそのままになつておる。これは長官、考えていただかなければ……。それは四次防

も大切かもしれぬけれども、あくまで人間尊重、人間が大事じゃないですか。今日自衛隊は、やあ合憲だ、違憲だといろいろ甲論、乙論はあると思ひます。それはあつてしかるべきだ。しかし、中につとめておるところの自衛隊員そのものには何ら罪はないじゃないですか。徹底的にこれは国民に親しまれるところの隊員として愛していかなければいけない、優遇をしななければいけない。長官はこ

の国防白書にも書いていらつしやるじやないですか。隊員の優遇という事は十分考へておると国防白書にも書いていらつしやる。ただ書いてたり言つたりするばかりが長官の役目じやないかと私は思う。先ほどから申しますように、私はほんとうに隊員を思つて——それは隊員も気の毒です。世間から、褒だ、合憲だ、違憲だといろいろいわれてまことに気の毒な立場にある。しかし何ら隊員に罪はない。なぜこゝろいう点を改善しないか。七年も八年も前からそのまま据え置きだ。非常に隊員思いで、日ごろから名長官といわれているところの中曾根長官がこんなことに気がつかないといふのは私はいかたかと思ふ。いかがですか、長官。

○中曾根國務大臣 御高配をたいへん感謝いたします。私も同感でありまして、来年度から五百万円程度だけだけるように、いま大蔵省と折衝しようと思つてゐる最中でございます。

○鬼木委員 私にはほんとうに長官にさういふことを望みたいんですね。自衛官といふのは、先ほどあなたのおつしやつてゐる常時勤務だ。それは一応は八時間勤務となつておるかもしれせんけれども、世間のいろいろな批評を受けながら、黙々として国土防衛のために尽瘁しておるところの隊員はかわいからなければいけない。したがつて、この自衛官の定年制問題なんかにつきましても、二佐以下一曹までが五十歳だ、二曹が四十五歳だ、三曹が四十三歳だ。私はこれは民間の会社などにおいては最も働き盛りで、その会社にとつては重要な人材であると思ふ。それが自衛隊員になりますと二佐以下一曹までは五十歳だ、二曹は四十五歳だ、三曹は四十三歳だ、それで定年だ。これはあまりに私は過酷だと思ふ。こゝろいう定年制の延長と——これは世間一般社会はさうです。御承知のとおり定年制の延長といふことは、いま世論として非常に大きな声になつておる。さういふような点も、私はもう少しきめこまかく長官はお考えを願ひたいと思ふのです。自衛官といふ職務の特殊性を考えた場合に、再就職もなかなか

簡単ではないと私は思ふ。それが今日の現実だと思ふ。だから時間があれば、私はその資料を出してもらつてもいい。こゝろいう二佐以下一曹までは五十歳、二曹は四十五歳、三曹は四十三歳、その方々がいままで退職されてどういふ会社、どういふところのどこに就職されておるか、今日の状況はどうであるかといふようなことも、こまかくお聞きしたいのでございますけれども、遺憾ながら時間に制約されておりますので申し上げませんが、さういふ点まで私は長官に考へていただきたいと思ふのです。さうせぬとほんとうにかわいさうだ、気の毒だと思ふのです。たびたび申しますように、あくまで私は人間尊重という意味に思ひをいたされて、こゝろいふに思つてございませぬが、長官、いかにお考えになりますか。

○中曾根國務大臣 その点も私が苦慮してゐる点でございます。一つには自衛隊を出て社会で就職するといふことを考へますと、案外若いうちに出来たほうが就職先が多い、条件もよいといふ場合もあるわけですね。五十近くになりますとなかなか就職先もない。四十も半分くらいですとかなり売れ行きもよい、さういふ点もございまして、一つには本人のことも考へていまして、もう一つは、定年を延長いたしますと、先輩が非常にだぶつておりました。昇進の問題にまたからまつてくるわけですね。それで昇進が非常に遅くもなつて、八年、十年と同じ位にとどまつてゐる諸君も多いわけですね。さういふ点も考へます。しかし、いまのよりの時代に、自衛隊をそのままに置いておいてよいかといふこともあります。また一面においては、部隊を精強にするために、若い人間をできるだけ置いておくといふ必要もまたあるわけですね。さういふいろいろな点を考へましていま検討しておる最中でございます。

○鬼木委員 いま長官のおつしやることもわかります。それは他に再就職するならば少しでも若いときがいいといふことはよくわかります。しかしながら、これは昔の軍隊のことを言うとおかしいですけれども、四十歳や四十歳出たくらいで全部定年でどんだんやめるといふことは必ずしもなかつたわけですね。でございますから、私はさうじやなくして、こゝろいふ有能な方は年齢でなく、若くてもぐいといふ悪い方はやめられますから、希望退職はやむを得ないといひました。ある程度職に安んじて落ちついて自衛隊で仕事ができるように、もつと定年制は延ばしていただいでしかるべきだ、こゝろいふに私は思つておるのです。ただ就職することばかりを考へれば、それはいつでも若いときがいいと思ふ。だつたら、さういふことは公務員でもいわれます。他に就職するのはいいといふなら若いときに早くやめさせます。それは一理はあります。おつしやることはわかりませんが、いざにいたしまして、今日の自衛官の皆さま方のお声を聞いても、定年を延ばしてもらいたいといふのが声のようです。私ももちこち回りまして皆さんの御意見を承りますと、さういふ要望があるようです。さういふ点を勘案していただいで、遺漏がないように長官にお願ひしたいと思ふのです。あくまで人間尊重という立場からやつていただきたいといふことが私の本意でございます。

○天野委員長 すぐ戻ります。それでは、長官がお見えになりませんから、私は皆さんの御要望にこたえてこれが一応質問は終わりといたします。そこで、先ほど人事院総裁にも申し上げましたように、あなたの方の御苦勞に対しては、私はこれは大いに多謝いたしますが、あくまで公務員の保護といふことを念頭に置かれて、皆さんが納得するような給与改定をしていただきたい。皆さんが、あゝ今度はやかつたと言はれるような給与改善をしていただきたい。一人でも、非常に不平、不満な、取りこぼしのないように、その点を賢明

なる人事院総裁にお願ひいたしました。これで私の質問は終わります。たいへん長いことありがとうございました。

○天野委員長 東中光雄君。

○東中委員 総務長官は……。

○天野委員長 いますぐ来ます。

○東中委員 長官が見える前に人事院総裁に聞いておきたいのですが、先ほど来も論議されておりますが、いわゆる調整手当てであります。八%地域については、東京、神奈川、愛知、京都、大阪府、兵庫県、現行六%地域を全部八%地域にするといふこと、これは確認できるわけでございますか。

○尾崎政府委員 指定の人事院規則は、国会を通りましたあとで決定するといふことになるわけでございますけれども、現在、さういふ点で最終的に詰めておるといふ状況でございますが、いま申されました点は大体そのような方向で検討しております。

○東中委員 それで、周辺地域と比較して特に陥没にやつてゐるところ、たとえば大阪の摂津市や熊取、あるいは埼玉県の与野、こゝろいつたところがあると思ふのですが、周辺が全部上がつておつて、陥没にやつておるところを、同じように適正に処置されるということかどうか、その点を確認しておきたいと思ひます。

○尾崎政府委員 いま御指摘の、今回、地域指定の関係を、同じ市町村区域は同じにするという形にいたしたいと存じますので、さういふことは、いま御指摘のようなところが、ほとんどまわりが支給地域に囲まれました非常に不均衡な状態になるというところは承知いたしております。しかしながら、今回は、地域指定そのものは基本的に、変えないといふ基本方針をとつておりますので、官署指定の上でその関係をできるだけ処理してまいりたいといふように考へております。

○東中委員 総務長官がお見えになりましたのでお聞きしておきたいのですが、八月に人事院の勧告が出まして、この委員会でも、上下較差の問題

あるいは中だるみの是正の問題、あるいは高齢職員の昇給延滞処置の問題、あるいは実施時期、支給時期の問題、いろいろ論議をされてきました。そしてまた、この給与法改正まで政府のほうで考えてもらいたいという趣旨で論議をしてきたのですが、人事院勧告後にこうして討議、審議されたこと及び公務員労働者とその労働組合が、総務長官、政府あてに再要求を出したり意見を言ったり交渉したりいろいろやってくるわけですが、こういう審議、それから総務長官あるいは総務院との交渉、こういう経過、そういう意見を受けて、今度の給与法改定案を出されるまでというふうにしんしゃくされ、あるいはどういうふうな努力されてきたか、その点をお伺いいたします。

○山中国務大臣 私もお会いをいたしましたり、湊副長官や人事局長はもちろん、公務員共闘の方々も含めてたびたびお会いして意見を承っております。しかし、今回は、勧告がありまして、それらの内容について政府は完全実施するかどうか、その他についても、また完全実施等についても期束手当等についてどういうふうな措置するかどうかという疑問等もあると思いましたが、私の努力は、もっぱら勧告を完全実施するという閣議決定を延ばさないで、すみやかに実施するというところで、勧告がありまして完全実施の線を閣議で決定いたしましたのは、たしか一週間以内であったと考えますが、そのことに全力を傾けて、不安、動揺を避けたいということで政府の基本線を明示することに努力をいたしました。

○東中委員 閣議決定後も交渉されておられると思うのですが、そうして人勧の内容自体についてやはり政府としても検討されておられるのだと思うのですが、今後も使用者としての政府の立場で公務員労働者なり労働組合から要求を出してきたことについて、勧告内容にも触れて検討されていくというふうにお聞きしていいかどうか。

○山中国務大臣 同席しておられた方は知っておられるはずですが、ずいぶん打ち明けた話

も、お互いに具体的な問題でやりとりもいたしました。お気持ちもよくわかったし、また私たちの、いわゆる使用者側の国の負わなければならぬ義務の範囲内においてそれにどう対応するか等については、話し合いも進めてきたし、われわれは考えられること、具体的に人事院勧告のどこを直すことにしたかという点では、直していいことで明白であります。今後の人事行政に反映するように、もちろんお会いした以上は何らかの成果がなければならぬ、また、私が成果を得るばかりでなくて、お会いした相手方のほうもやはり何らかの感触を得てお帰りになっておるはずだと私は思うのです。

○東中委員 要するに、使用者としての政府の責任で労働者あるいは労働組合と交渉して、今後そういう立場で政府としての、使用者としての責任を果たしていくという方向を進めてもらいたいということを強く要請しておきたいと思っております。

○山中国務大臣 交渉じやないでしょう、正式に言いますと。

○東中委員 あなただのほうは交渉と言っていないのは承知しています。ぼくのほうは交渉に際してやっていくようにしてもらいたいということを強く要請しておきたい、こう申し上げておるので

す。

○山中国務大臣 私はこういう性格ですから、いつでも気楽にお会いしてよく話し合いをしております。それを団体交渉権であるとかなんとかという形でいわれますとなかなか会いにくくなりますから、そういうことはあまり格式ばっておっしゃらずに、いつでもお会いして話し合うという線に進みたいと思っております。

○東中委員 言われていることは、趣旨はよくわかっています。ただ私のほうで要望しているのはそれだけじゃない、本来の労使関係というのはそういうでないんだということを特にこの機会に申し上げておきたい、こう言っているわけですが、最低引き上げ

額、底上げの問題ですけれども、御承知のように六千円底上げということで再要求でも出されたわけですが、これが平均では六千九百五十三円ということになっておりますけれども、本俸改善額六千円以下の人たちは行(一)で九万五千円、行(二)で二万六千八百三十一円、全俸給表で合計すると十四万九千七百七十五円とずいぶんたくさんの方がいるわけでありまして、特に行(一)では八等級、七等級が全員が六千円以下です。行(一)の場合も見ても総員の三七％が六千円以下だ。行(二)の場合も五等級、四等級が全員六千円以下、行(三)全体で実に四四％も六千円以下、こういう結果が起こっているわけでありまして、全俸給表で見れば全体の三三％、約三分の一近くが六千円以下だ。ところが一方では、言われておりますように次官の場合も月額九万七千七百円の引き上げになっている。この金額でいうとアップ額の差というのは二十数倍ということになるわけですね。これは非常に高率だということになります。そういうことで高卒初任給と次官給との較差はいま一挙に十五倍になっています。これは人事史上最高の上下較差であります。まさに上厚下薄といわれる記録づくりをやったことになっているわけですから、大幅かつ高率アップだと言われても、そういう点で非常に不満がある。むしろそれは当然だと思っております。また一方、国民一般から見れば、大幅かつ高率な給与引き上げが行なわれたと新聞、テレビにいろいろ報道されておりますが、しかし多数の公務員はこれに反対している、不満を持っているという状態で、釈然としないものを感じるという

ことになってくる。これは結局公務員に対する信頼感という点からいってもよくないことではないか、こう思うわけでありまして、こういう点から見れば、最低引き上げ額を少なくとも六千円の線に引き上げるべきだ、これは当然の要求じゃないかというふうにお聞きするのですが、そういう点、人事院総裁としてはどうでございますでしょうか。

○佐藤(達)政府委員 私どもの基本的な立場は、従来たびたび申し上げておりますように、やはりそれ

ぞれの職種の、あるいは等級の対応する民間の職種あるいはその地位というふうなものも横にも縦にも合わせながら、その均衡をはかっているという立場でございますからして、御指摘のような結果、多少の額の違いというふうなものは――多少というともたんですけれども、多少は取り消しますけれども、額の違いというものは当然出てくるというふうにお聞きをいただきたいと思います。

○東中委員 初任給でございますと、民間企業の高卒初任給は、昨年の約二〇％アップ、五千円ほど上回っているという状態だと思っております。月額にして初任給は大体三万円前後。ところが公務員は、四千円アップで二万八千円程度にしか上がっていない。結局また較差がふえてきている。そういう中で応募率が減ってくるという問題も起こってきていると思うのです。公共企業体との関係で、これもいつもいわれますけれども、初任給較差というものは本年もまたふえてきておるわけですね。電電公社の場合は高卒の初任給が五千二百円アップで三万一千三百円、郵政現業職員が五千四百円アップで初任給が三万二千二百円でアップ率、アップ額が多い。そして初任給の較差がふえてきた。こういう点からいっても、やはり底上げというものは、非常なむちやなことをいってやるのではなくて、むしろその比較からいっても当然やられるべきものではなかったのか。原資をお聞きしたら、何もかも関連のものを含めて約四十億くらいだとお聞きしたのですけれども、まだファントム二機分ですね。防衛計画が五兆八千億というふうな膨大な数字が出ておるときに、これをなぜやれないのかというふうにお聞きするのですが、この点について、今後そういう較差をなくするように、前向きに進めてもらいたいし、進められるかどうか、その点をひとつお聞きします。

○佐藤(達)政府委員 総額のお話が出ましたが、私どもの立場は、給与とそれ自体が民間との対応関係で均衡を得て、適正であればよろしい、それについて多くのお金がかかるからこの辺は少しへこませようという考え方は全然とっていないとい

うことを申し上げておきます。

それから先ほど来お話が出ておる上下較差ですね。これは今度相当指定職等を上げておられますけれども、それは減りこそすれ、ほとんどふえておられない。たとえは三十九年、指定職制度ができたときの上下較差は十四・九倍であった、それが今度の四十五年の割合で申しますと十三・九倍であり、決してふえておられない。初任給の關係は、またこれは上がっておりまして、そういう關係もありまして、いわゆる下のほうにもずっと厚くなっているということがそれからも証明される。電電さんにはとても及びません。これは民間の一番トップクラスのところにいつていると思えます。これは及ばないけれども、初任給については十分考えておる、したがって、較差の問題は決して開かない、そういうことでございます。

○東中委員 電電公社に及ばないといつてかぶとを脱がれたようですけれども、同じ公務員である郵政現業との較差も開いてきておるといふ状態があります。そういう点、これは今後の問題として、ひとつぜひ検討してもらえませんか、その点ひとつもう一回……

○佐藤(達)政府委員 先ほどのことばにありましたように、今日採用難で四苦八苦してあるのではありませんから、私ども初任給に対しては非常に重大な関心をもつて臨んでおります。したがって、おことばを待つまでもなく、今後も重大な関心をもつて臨んでまいりたいと思っております。

○東中委員 それから等級間較差が拡大して、いま昇格頭打ち者が行(一)で四〇%をこえております。行(二)では八三%をこえております。こういう状態の中だるみの問題が起こってくるわけですが、昇格頭打ちをなくしていく、等級間較差を是正する、中位等級の高位号俸の昇給間差額を改善していく、こういう方向で中位、下位等級の圧倒的多数の公務員労働者の俸給改善をやっていく、そういう方向をぜひとってほしいと思っております。

○佐藤(達)政府委員 おっしゃるとおり、その点も大いに配慮しておるわけでございます。今回

の勧告におきましても、中位等級の俸給表そのもので、できるだけのことはいたしたつもりであります。あわせて級別定数等の割り振りにおいて、御趣旨のような方向に持っていくつもりであるわけです。

○東中委員 時間がありませんで簡単に進めていきたいと思っておりますが、高齢者の昇給延伸の問題、ずいぶん論議されておりますが、結局この問題については、いまだ対象になる人が戦後の混乱期に働き盛りの時期を経た、非常に苦勞してきた人たちがばかりであるという点、そういう点ではむしろ処遇をもっと考えなければいかぬ問題であるのに、これが逆に延伸という形になってきたという点、一つ非常に重要な問題だということ、それから昨年観測気球を出されたような形になって、ことしから実施ということになると、これはもとも労働条件の中へ入ると私は思うのです。また、法律論議をするわけじゃありませんけれども、昇給がどうなるのかというところはやはり重要な労働条件だと思っております。民間なら労働契約の内容に入っているわけですから、それを一方的に変えていくことというのは、しかも卒然として変えていくということになれば、これは、民間の場合合意だつたら不同意だといえ、それで効力は発生しないことになっていく性質のものだと思っております。賃上げが、経営者が合意しなければ上がないというのと同じように、労働条件の改善についても労働者が同意しなければ成立しない、そういうような性質のものだと思っております。民間との關係からいえば、これはもう一方的にやられていくことになるわけですから、やはり基本的には該当者の人たちの意見を十分聞かれて、十分な合意に達する、そういう方向を堅持してやらなければいかぬ性質のものじゃないか、こう思うわけですが、そういう点について見解を……

○佐藤(達)政府委員 民間におきましても、たとえは一定年齢以上は昇給ストップあるいは昇給の額を減らす、すなわち延伸する、そういうようなたてまえをとっておる民間企業は八十何%に

達してはいるが、これもやはり団交でおきめになった結果だろうと思えます。したがって、いまのお話と直接つながらないと思えますが、ともあれ私どもの今度お願いをしておりますのは制度上の問題でございます。したがって、実質において、また問題の性格においても、制度上の問題として御理解いただけることじゃないか。つけ加えて申しますけれども、ベースアップは毎年もちろなかぶります。それから特別昇給あるいは昇格という問題も条件さえ備われば適用があり得るわけです。少なくともベースアップはそのまま均てんしていくたてまえになっておりますし、そういふことでもないのでないか。それから先ほど申しましたような諸般の考慮を加えるということ、ぜひこれは動かしていただきませんと、公務員全体の較差の問題としてだんだん深刻なことになるから、忠ならんと欲すれば孝ならずといひはそこにあるわけでございます。

○東中委員 公務員全体という立場から人事院としては問題を出されるわけですけれども、該当する当該の対象者からいえば、やっぱり労働条件の改善のほうになってくるという側面は、これは否定できないわけですね。そういう点で、対象者、該当者の意見を十分尊重するといふ、その合意に達するといふ方向で買っていたらだ、この思いです。その点を強く要望しておきたいわけですね。

それからもう一点、住宅手当で、これは公務員宿舎入居者との実質的賃金較差の是正のためというところでありますから、そのなれば公務員宿舎入居者以外の全員を対象にするといふこと論理的にはなつてくると思うのですが、また今度新設されたばかりですから、今後の問題として十分そういう点はやられるものだと思いますが、ひとつその点をぜひきりしておいていただきたい。

○佐藤(達)政府委員 いろいろそういう種類の周辺の問題がございまして、私どもも次々と勉強し、次々と解決したいと考えております。ただ、なかなかむずかしい問題だということだけ

は申し上げておきます。

○東中委員 最後に一点、大蔵省から来ていただいておると思うのですが、国家公務員共済組合連合会病院の賃金の問題についてですが、これは大蔵省から理事長その他役員が派遣されておつて、監督されているという状態になつていまして、しかし賃金關係は公務員法とは全く關係がないのですけれども、ところが、いま紛争が起こつておつて、公務員の賃金が改定されるときまでは改定しない、要するに公務員の賃金の改定に準ずるような形でやるのだというような意向を出されておるような形ですけれども、だから、民間を調査して人事院は公務員の勧告をされる、今度公務員の給料に準じて、大蔵省がその監督権を持つている病院でそれに準じていく。それまでは、公務員の改定がなければ平和条項をやれといふような要求が理事者側から出ているようなんで、これは非常に不合理な状態、本末転倒になつていっていると思うのですが、そういう点について大蔵省はそういう指導をされているかどうか。あくまでも当事者間の、民間と同じような態度でやるべきだと思つておるのですが、どうなつておるか、ちよつと明らかにしてもらいたい。

○谷口説明員 国家公務員共済組合連合会の職員の給与の問題につきましては、実は御承知だと思いますけれども、現在運営規則におきまして、その給与は公務員に準じて行なうといふふうに規定されておりますけれども、その運営規則は、実は国家公務員共済組合法の中に、連合会は運営規則を定めるということになつております。同時に、その運営規則は、協議を大蔵大臣、要するに監督官庁である大蔵大臣にしなければならぬという形になつております。

そこで、実は先ほどの組合との間の交渉の問題でございますけれども、実は私も承知をしております範囲では、いま先生がお話しになりました平和条項、いわゆる有効期間の規定でございますけれども、これはいままでの間、理事者と組合との間で長い間これが、長いというか、年数的に長

い間そういう条項が入っておりまして、いわば双方自主交渉の立場でその条項を入れてきた、このように了解しております。

で、そのこと自体は、実は両者の、先ほど申しましたように、合意であると同時に、一定の期間いわば紛争がない状態にあるという平和条項そのものであるから、私どもそのこと自体は妥当であるとは思っておりますが、ただ、現在の交渉の段階におきましてといたしますか、きのう現在までは、まだその議論はしておりませんでしたけれども、私どもの承知をしております範囲では、昨夜ずつとおそくまで両者間で交渉が行なわれて、朝方近くでございますか、正確にはまだはつきりいたしません、要するに話が全部ついた、こういうふうになりました。

○東中委員 要するに、私申し上げたいのは、公務員の給与が上がった、それに準じて今度は上げるか上げないかということが問題になってきます。ところが、引き続き公務員給与の改定に至るまで、要するに平和条項をつくらなければ賃上げを実施しないというふうな問題の立て方は、これは民間企業の中で、要するに公務員法の適用のないところで公務員の賃金を押しつけていく、そういうことになるので、賃上げは賃上げとして解決をつける。従来の協約は別です。今後の問題として、そういうことは、民間に準じて、民間の調査と比較して公務員給与を出して、その公務員給与とまた民間を縛っていくということになつて、非常に適切ではないというふうに考えるわけです。

時間がありますから、この点は具体的に当局側でも話し合いをしたというふうにいまお聞きしましたので、もう申し上げませんけれども、筋道だけは明らかにしておきたいと思っております。質問を終わります。

○天野委員長 各案に対する質疑は終了いたしました。

○天野委員長 これより一般職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案、特別職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案及び防衛庁職員給与法等の一部を改正する法律案の各案について討論に入るのであります。別に討論の申し出もありませんので、順次採決いたします。

まず、一般職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案について採決いたします。本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○天野委員長 起立総員。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、特別職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案について採決いたします。本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○天野委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、防衛庁職員給与法等の一部を改正する法律案について採決いたします。

〔賛成者起立〕

○天野委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○天野委員長 ただいま議決いたしました一般職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案に対し、伊能繁次郎君外四名より、自由民主党、日本社会党、公明党、民社党及び日本共産党の各派共同をもって附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。まず、提出者から趣旨の説明を求めます。伊能繁次郎君。

○伊能委員 ただいま議題となりました自由民主党、日本社会党、公明党、民社党、日本共産党、五党共同提案にかかる附帯決議案につきまして、提案者を代表して、その趣旨を御説明申し上げます。

まず、案文を朗読いたします。一般職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

（案） 高年齢職員の昇給延滞については、該当職員の採用その他の実情にかんがみ、その実施に当つてはその処遇に急激な変動を来さないよう適切な配慮を加えるべきである。

なお、国家公務員の退職手当の改善についても速やかに検討することとし、その際右の事情をも十分考慮するよう要望する。

右決議する。

本附帯決議案の趣旨につきましては、先日来の本委員会における同僚議員の質疑応答を通じて明らかになりましたように、高年齢職員の処遇は、その採用事情等により多種多様になっておるとい

う実情がありますので、今回の高年齢職員の昇給延滞があまり過酷にならぬよう適切な配慮を加えていただきたい。経過措置として、いままでは一年昇給であったものを、今回の昇給制度の合理化によつて、これを延滞するというような具体的な内容につきましては、すでに質議を通じて十分政府並びに人事院に御理解を賜わつておることと存じますので、詳しくは申し上げます。

また、退職手当の改善につきましてもすみやかに検討を加えていただきたい。特に今回の制度改正に基づいて昇給延滞が行なわれる方々については、特段の御配慮をお願いいたします。

かような趣旨で本附帯決議案を提出した次第であります。よろしく御賛同をお願い申し上げます。

○天野委員長 本動議について採決いたします。本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○天野委員長 起立総員。よって、本案に対しては附帯決議を付することに決しました。

この際、山中総務長官より発言を求められておりますので、これを許します。山中総務長官。

○山中中国務大臣 ただいまの附帯決議については、その御趣旨に沿ひ努力する所存であります。なお、高年齢者の昇給延滞の措置については、法律の規定に基づき人事院規則により定められることになっておりますので、御趣旨を人事院に連絡いたします。

○天野委員長 なお、ただいま議決いたしました三法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任をお願いいたしますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○天野委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○天野委員長 次回は、公報をもつてお知らせすることとし、今日は、これにて散会いたします。

午後一時四十五分散会