

第八十五回国会 衆議院 内閣委員会 議 録 第一号

本国会召集日(昭和五十三年九月十八日)(月曜日)(午前零時現在)における本委員は、次のとおりである。

委員長 始関 伊平君

理事 小宮山重四郎君 理事 高島 修君

理事 藤尾 正行君 理事 村田敬次郎君

理事 岩垂壽男君 理事 上原 康助君

理事 鈴切 康雄君 理事 受田 新吉君

理事 逢沢 英雄君 理事 宇野 亨君

理事 小島 静馬君 理事 関谷 勝嗣君

理事 竹下 登君 理事 玉生 孝久君

理事 中馬 辰猪君 理事 塚原 俊平君

理事 萩原 幸雄君 理事 福田 一君

理事 増田甲子七君 理事 上田 卓三君

理事 木原 実君 理事 樺野 泰二君

理事 安井 吉典君 理事 山花 貞夫君

理事 新井 彬之君 理事 市川 雄一君

理事 春日 一幸君 理事 柴田 睦夫君

理事 田川 誠一君

委員長 始関 伊平君

理事 小宮山重四郎君 理事 高島 修君

理事 藤尾 正行君 理事 村田敬次郎君

理事 岩垂壽男君 理事 上原 康助君

理事 鈴切 康雄君 理事 受田 新吉君

理事 逢沢 英雄君 理事 小島 静馬君

理事 関谷 勝嗣君 理事 玉生 孝久君

理事 萩原 幸雄君 理事 上田 卓三君

理事 木原 実君 理事 樺野 泰二君

理事 山花 貞夫君 理事 新井 彬之君

理事 柴田 睦夫君 理事 田川 誠一君

理事 中川 秀直君

出席國務大臣

文部大臣 砂田 重民君

國務大臣 稻村佐四郎君

(総理府総務長)

國務大臣 金丸 信君

(防衛庁長官)

出席政府委員

内閣官房内閣調

査室長 下稻葉耕吉君

長 久保 卓也君

人事院総裁 藤井 貞夫君

人事院事務局長 長橋 進君

人事院事務局長 角野幸三郎君

人事院事務局長 金井 八郎君

人事院事務局長 三島 孟君

内閣総理大臣官

房交通安全対策

室長 黒川 弘君

内閣総理大臣官

房同和对策室長

大瀧 忠志君

内閣総理大臣官

房総務審議官

菅野 弘夫君

總理府人事局長

行政管理庁行政

管理局長 加地 夏雄君

防衛庁参事官 夏目 晴雄君

防衛庁参事官 古賀 速雄君

防衛庁参事官 竹岡 勝美君

防衛庁防衛局長 伊藤 圭一君

防衛庁防衛局長 渡邊 伊助君

防衛庁防衛局長 亘理 彰君

防衛庁防衛局長 菊池 久君

防衛庁防衛局長 石原 一彦君

防衛庁防衛局長 山崎 敏夫君

防衛庁防衛局長 禊河 徹映君

防衛庁防衛局長 諸澤 正道君

防衛庁防衛局長 三角 哲生君

防衛庁防衛局長 田辺 敏明君

防衛庁防衛局長 小田切博文君

防衛庁防衛局長 石山 努君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 室長

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

防衛庁防衛局長 長倉 司郎君

同日 補欠選任 宇野 亨君

同日 補欠選任 小島 静馬君

同日 補欠選任 関谷 勝嗣君

同日 補欠選任 玉生 孝久君

同日 補欠選任 塚原 俊平君

同日 補欠選任 不破 哲三君

同日 補欠選任 柴田 睦夫君

同日 補欠選任 金丸 信君

同日 補欠選任 奥野 誠亮君

同日 補欠選任 宇野 亨君

同日 補欠選任 小島 静馬君

同日 補欠選任 伊東 正義君

同日 補欠選任 奥野 誠亮君

同日 補欠選任 宇野 亨君

同日 補欠選任 小島 静馬君

同日 補欠選任 伊東 正義君

同日 補欠選任 奥野 誠亮君

同日 補欠選任 宇野 亨君

同日 補欠選任 小島 静馬君

同日 補欠選任 伊東 正義君

同日 補欠選任 奥野 誠亮君

同日 補欠選任 宇野 亨君

同日 補欠選任 小島 静馬君

同日 補欠選任 伊東 正義君

同日 補欠選任 奥野 誠亮君

同日 補欠選任 宇野 亨君

同日 補欠選任 小島 静馬君

同日 補欠選任 伊東 正義君

同日 補欠選任 奥野 誠亮君

同日 補欠選任 宇野 亨君

同日 補欠選任 小島 静馬君

同日 補欠選任 伊東 正義君

同日 補欠選任 奥野 誠亮君

同日 補欠選任 宇野 亨君

同日 補欠選任 小島 静馬君

同日 補欠選任 伊東 正義君

同日 補欠選任 奥野 誠亮君

同日 補欠選任 宇野 亨君

同日 補欠選任 小島 静馬君

昭和五十三年十月十三日(金曜日)
午前十時三十分開議
出席委員

昭和五十三年十月十三日(金曜日)委員会において、次のとおり小委員及び小委員長を選任した。
同和对策に関する小委員
逢沢 英雄君 小島 静馬君
小宮山重四郎君 玉生 孝久君
村田敬次郎君 上田 卓三君
上原 康助君 新井 彬之君
受田 新吉君 柴田 睦夫君
田川 誠一君 小宮山重四郎君
同和对策に関する小委員長

委員の異動
九月三十日
辞任

宇野 亨君

小島 静馬君

関谷 勝嗣君

玉生 孝久君

塚原 俊平君

柴田 睦夫君

金丸 信君

奥野 誠亮君

宇野 亨君

小島 静馬君

補欠選任

奥野 誠亮君

正示啓次郎君

田中 正巳君

根本龍太郎君

坊 秀男君

九月十八日

中小企業省設置法案(鈴木康雄君外二名提出、第八十四回国会衆議院第一三三三号)

同日

同日

同日

同日

同日

一般職の職員との給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第一号)

特別職の職員との給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第二号)

防衛庁職員給与法の一部を改正する法律案(内閣提出第三号)

十月二日

傷病恩給等の改善に関する請願(藤本孝雄君紹介)(第一八九号)

恩給・共済年金受給者の処遇改善に関する請願(川本敏美君紹介)(第二四八号)

同(新盛辰雄君紹介)(第二四九号)

十月四日

恩給及び共済年金受給者の処遇改善に関する請願外一件(新盛辰雄君紹介)(第二五〇号)

十月六日

有事立法及び日米共同作戦態勢の強化反対に関する請願(工藤晃君共紹介)(第四四八号)

十月七日

同(不破哲三君紹介)(第四四九号)

十月九日

元号法制化の促進に関する請願(菅波茂君紹介)(第七〇九号)

恩給・共済年金受給者の処遇改善に関する請願(山崎武三郎君紹介)(第七一〇号)

傷病恩給等の改善に関する請願(堀之内久男君紹介)(第七七六号)

十月十一日

同(森喜朗君紹介)(第七七七号)

旧国際電気通信株式会社社員期間の恩給等通算に関する請願(加藤常太郎君紹介)(第一〇二九号)

は本委員会に付託された。

十月九日

恩給・共済年金の改善に関する陳情書(東京都千代田区紀尾井町三の四七全国警友会連合会長安倍源基)(第一号)

傷病恩給等の改善に関する陳情書外七件(川崎市中原区小杉町二の三八〇北島恭之助外七名)(第二号)

旧軍人恩給欠格者の処遇改善に関する陳情書(長野県諏訪郡下諏訪町富ヶ丘宮坂周兵衛)(第三号)

旧国際電気通信株式会社社員期間の恩給等通算に関する陳情書(三鷹市井之頭二の二五の二六中村香苗)(第四号)

靖国神社の国家護持に関する陳情書外一件(宮城県栗原郡築館町字屋敷一四二鈴木信雄外一名)(第五号)

青少年の健全育成に関する陳情書外一件(中国五県議会議長會議代表岡山県議會議長中嶋弘外五名)(第六号)

同和对策事業特別措置法の強化延長に関する陳情書外二件(豊後高田市議會議長岩本武外二名)(第七号)

元号の法制化促進に関する陳情書外百件(長崎県西彼杵郡大島町議會議長佐藤初一外三百六十九名)(第八号)

米軍機墜落事故防止対策等に関する陳情書(横浜市中央区日本大通九横浜弁護士会長瀬沼忠志)(第九号)

は本委員会に参考送付された。

本日の會議に付した案件

國政調査承認要求に関する件

小委員会設置並びに小委員及び小委員長選任の件

一般職の職員との給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第一号)

特別職の職員との給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第二号)

防衛庁職員給与法の一部を改正する法律案(内閣提出第三号)

○始開委員長 これより會議を開きます。

まず、國政調査承認要求に関する件についてお諮りいたします。

今會期中、國の行政の改善を図り、公務員制度及び給与の適正を期する等のため、

一、行政機構並びにその運営に関する事項

二、恩給及び法制一般に関する事項

三、國の防衛に関する事項

四、公務員の制度及び給与に関する事項

五、榮典に関する事項

以上の各事項について、小委員会の設置、關係各方面からの説明聴取及び資料の要求等の方法により、國政調査を行うこととし、議長にその承認を求めたいと存じますが、御異議ありませんか。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 この際、小委員会設置の件についてお諮りいたします。

同和問題調査のため小委員十一名からなる同和対策に関する小委員会を設置したいと存じますが、御異議ありませんか。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

次に、小委員及び小委員長の選任についてお諮りいたします。

小委員及び小委員長の選任につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

さよう決しました。

それでは、小委員に

逢沢 英雄君 小島 静馬君

小宮山重四郎君 玉生 孝久君

村田敬次郎君 上田 卓三君

上原 康助君 新井 彬之君

受田 新吉君 柴田 睦夫君

及 田川 誠一君

を、小委員長に小宮山重四郎君を指名いたします。

なお、小委員及び小委員長の辞任の許可及び補欠選任につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○始開委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

す。

まず、一般職の職員に給与に関する法律の一部を改正する法律案について、その提案の理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

本年八月十一日、一般職の職員に給与について、俸給及び諸手当の改定等を内容とする人事院勧告が行われたのでありますが、政府としては、その内容を検討した結果、勧告どおり昭和五十三年四月一日からこれを実施することとし、このたび、一般職の職員に給与に関する法律について、所要の改正を行おうとするものであります。

次に、法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

第一に、指定職俸給表を除く全俸給表の全俸給月額を引き上げることとしております。

第二に、初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の適用を受ける職員に対する支給月額の限度額を十七万円に引き上げるとともに、医療職俸給表(二)以外の俸給表の適用を受ける職員のうち、医学または歯学に関する専門的知識を必要とする官職を占める職員に対する支給月額の限度額を三万五千円に引き上げることとし、また、右以外の初任給調整手当については、その支給対象官職を特殊な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められる官職で人事規則で定めるものとするものとしていたしております。

第三に、扶養手当について、配偶者に係る支給月額を九千円に引き上げるとともに、配偶者以外の扶養親族に係る支給月額を二人までについてはそれぞれ二千七百円に引き上げ、この場合において、職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち一人については五千五百円に引き上げることとしていたしております。

第四に、通勤手当について、交通機関等を利用して通勤する職員の場合、全額支給限度額を月額一万五千円に引き上げるとともに、自転車等を使用して通勤する職員または交通機関等と自転車等を併用して通勤する職員についてもそれぞれ通勤

手当の支給月額を引き上げることとしていたしております。

第五に、期末手当について、十二月に支給する期末手当の支給割合を百分の二百から百分の百九十に引き下げることとしていたしております。

第六に、義務教育等特別手当について、支給月額の限度額を二百二十万円に引き上げるとともに、幼稚園等に勤務する教員に対しても、権衡上必要な限度において、この手当を支給できることとしていたしております。

以上のほか、附則において、この法律の施行期日、適用日、俸給表の改定に伴う所要の切りかえ措置等について規定いたしております。

次に、特別職の職員に給与に関する法律の一部を改正する法律案について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

この法律案は、ただいま御説明申し上げました一般職の職員に給与改定に伴い、特別職の職員について所要の改定を行おうとするものであります。

次に、法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

秘書官の俸給月額を一般職の職員に給与改定に準じて引き上げることとしていたしております。附則においては、この法律の施行期日、適用日等について規定いたしております。

なお、内閣総理大臣、国務大臣等の一般職における指定職に相当する職以上の特別職の給与については、据え置くこととしております。

以上が両法律案の提案理由及びその概要であります。何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同くださいますようお願い申し上げます。

○始関委員長 次に、金丸防衛庁長官。

防衛庁職員給与法の一部を改正する法律案

(本号末尾に掲載)

○金丸国務大臣 ただいま議題となりました防衛庁職員給与法の一部を改正する法律案について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

この法律案は、このたび提出された一般職の職員に給与に関する法律の一部を改正する法律案の例に準じて、防衛庁職員の給与の改定を行うものであります。

すなわち、参事官等及び自衛官の俸給並びに防衛大学校及び防衛医科大学校の学生の学生手当を一般職の職員に給与改定の例に準じて改定するとともに、営外手当についても改定することとしております。

なお、事務官等の俸給のほか、扶養手当、通勤手当、期末手当及び医師等に対する初任給調整手当につきましても、一般職の職員に給与に関する法律の規定を準用またはその例によることとしておりますので、同法の改正によって一般職の職員と同様の給与の改定が防衛庁職員についても行われることとなります。

この法律案の規定は、公布の日から施行し、昭和五十三年四月一日から適用することとしております。

初任給調整手当に関する経過措置の規定については、昭和五十四年一月一日から施行することとしております。このほか附則において、俸給の切りかえ等に関する事項について一般職におけるところと準じて定めております。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛成くださいますようお願い申し上げます。

○始関委員長 これにて趣旨の説明は終わりました。

○始関委員長 これより質疑に入ります。

○上原委員 給与関係のお尋ねをする前に、一言給務長官に同和対策事業特別措置法の件で決意のほどを伺っておきたいと思ひます。

いまお聞きのように、本委員会に小委員会が、同和対策に関する諸問題の解決促進のために設置されるわけですが、御承知のように、先国会から小委員会を設置して、同和対策事業特別措置法の期間延長を図るということであると思ひます。

そこで、改めてこの同和対策事業特別措置法の延長について、担当長官である総理府総務長官としてどのようにお考えになつておられるのか。私も小委員会に入つておまして、いろいろこの件については先国会でも議論をしてまいりましたが、次期国会で決定をするということで延長問題について合意を見ているわけなのです。次期国会と云うと、今臨時国会だと私たちは理解をいたしております。会期も余すところ幾らもございませんので、この際、いろいろこの件については問題がまだ十分煮詰まつていないということもある程度理解はいたしますが、しかし、法律を担当しておる所管が、主体的に自主的にこうしたいというものを出していただかなければ、進展はしないと思ひます。その意味で、長官の御見解を承つておきたいと思ひます。

○稲村国務大臣 御質問の同和対策事業特別措置法であります。これはいつも申し上げておりますように延長すべきである、この考え方には変わりはないのであります。

しかしながら、来年の三月三十一日ということの期限切れではありますけれども、やはり時間が迫つてまいりましたので、できるならば私はこの国会で決着をつけておく方がいいのではないかと、きょうも政調会長とお会いをしてまいりましたのでございますが、できるだけ各党の意見が合意に達することを私は希望いたしておりますが、期間等の問題でなお交渉を重ねなければならぬ問題があるのではないかと、私はこういう感じをいたしております。

しかしながら、政府としては、こうおっしゃいましたので、きょうは委員会ができて、私は大変うれしく思つております。そういう意味

で、議員立法でないというたてまえから、むしろこの委員会であつたと詰めていた政府提出を要請されて、そこから議論を起こしてもうことが早いのではないかと感じさせるのであります。

ここにおられる上田さんを初め、一回現地を見ろということをごいしましたから、私はこの前も現地に行つてまいりました、大変参考になりました。どれだけの期間を必要とするのか、行つてみて、初めて私はそういう短い期間ではなかなかこれはきめ細かく実施はできない、こういう考え方を持つてまいりました。

特に今年度は、各党の大変な協力をちようだいいたしまして、最悪事態ということをやつたという言葉をよく使われましたが、私も万々々、もう一つ加えて万々々という考えまして二千六百三十億、いままでない四二・二%増という概算要求——これは上原さんも御承知のように、大変各党とも熱心でありました。そういうような関係から二千六百三十億——端数はありますが、そういうような関係で万々々、万々々を考へて、概算の要求はしてございすけれども、やはり総理府とこの立場は、各省の調整機能を果たすというのが総理府の仕事でございまして、法律がないということになれば各省個別に実施をしていくという、こういう形になります。私の手から離れるということになるわけではございまして、できるならばやはり十年前の議論をするのではなく、これは政策実効が上がつておることはだれしも認めてゐる。そういう意味からこゝで何年かというと言えない立場があるんだ。やはりわれわれは政治家でありますから、個人で話することと公の場所話することとおのづから区別をしなければならぬ、こういうたてまえでございまして、今度小委員会ができたことは大変私は幸せだ、思い切つてこの委員会が一日も早く結論を出して、もう、また政府の見解を示せと迫つてもう、こういうことが私は今度の国会で決着をつける結果になるのではないかと、こういうふうな考へております。

す。○上原委員 長官の決意といひますか、御心境のほどはよくわかるような気がいたします。もちろん現地も御視察をなされて、相当期間の延長が必要であるということをお認めいただいたようですから、そのことを受けて、りっぱな小委員長が選出されたと思ひますので、私たちも努力をなすお継続してまいりたいと思ひます。ぜひいま御答弁でございましたように、この臨時国会中に結論を出すという、あくまでもこの関係者の方々から強い御要求が出ておる線を十分くみ取つて、参酌をした上での結論でなければいけないと思ひます。そういうことを重ねて要望しておきたいと思ひます。

そこで本論に入りたいわけですが、今回の給与関係三法は、去る八月人事院勧告がなされた段階においても一応議論をしてまいりましたので、ある面では重複をする部分も出てくるかもしれせん。しかし、改めて問題点を私たちに指摘をしながら、政府関係の御見解を聞いておきたいと思ひます。

そこで、いろいろ問題点があるような感じもいたしますが、最初に総務長官にあるいは大蔵省にお聞きをしておきたいわけですが、従来公務員の給与改定については、五%程度のペアをするということと当初予算に計上をされてきてゐるわけですが、たしか昭和四十四年ごろからじやないかと思ふのですが、しかし最近の不況なりあるいは春闘におけるペア等が大変低く抑えられてきた経緯もあり、一部に予算を前組みすることは、当初予算に計上することはけしからぬというようない意見もあるやに聞いております。だが、私たちとしては、やはり一つの慣行化してきたこの制度といふもの、あるいは公務員関係労働者の給与改定といふことと身分の保障といふこと、生活面を含めての観点からすると、にわかにこのような予算計上のあり方といふものを変更するといふことは拙速に過ぎるという気がしないでもないわけですね。したがって、あくまでこの点は従前どおり計

上をしておくべきだといふ見解をとるわけですが、この件について、給与担当大臣である総務長官なりあるいは予算担当の大蔵省としてはどのような御見解を持っておられるのか、お尋ねをさせていただきますと思ひます。

○河野政府委員 ただいま先生からお話のございました公務員の給与改善費を当初予算に從來どおり計上すべきである、こういう問題につきましては、私どももいたしましては来年度予算におきまして從來どおり五%を計上するかどうか、その問題につきましては、来年度予算編成の過程におきまして諸般の事情を十分慎重に検討いたしながら結論を得てまいりたいと思ひておりました。現段階におきまして、政府としてはもちろん、大蔵省としてもまだ何ら結論を得ない段階でございすので、御了承願ひたいと思ひます。

○菅野政府委員 お答え申し上げます。いま大蔵省の方からお話がございましたけれども、これは予算にどういふふうな組み方をするかということとございすので、政府全体の話ではございすけれども、主として大蔵省の話でございます。給与を担当する総理府でございすけれども、いま大蔵省からお話がございましたように、予算の編成時においてどういふふうにするかということが議論されるべき問題であつて、現在のところどういふことかは申し上げられないといふふうに思ひます。

○上原委員 どうも消極的な御見解のようですが、大蔵当局の立場もわからぬわけではありませんが、しかし各省庁は概算要求をやつてゐるわけでしょう、従前どおり。ですから総務長官、やはり事務当局の作業といふものももちろん大事であります。にわかにこういうことを変更するといふことはかえつて困難を招く結果になりかねないと思ふのです。やはり給与関係関係といふのです。か、そういう内閣全体としての判断でやるべき筋の問題だと私は思ふのです。そういう意味で、ぜひこのことについても十分従前どおりやつていく。といひますのは、予算を組んだつて、今

年だつて三・八四で値切つたわけでしょう。五%の給与改定にはならなかつたわけ、むしろそれが補正予算の面においては赤字分を抑えてしまつて、皆さん助かつたのです。そういう面からしても、別に差しさわりのないわけですから、長官の見解を承つておきたいと思ふのです。

○稲村国務大臣 厳正にして公平、中立という人事院の勧告を尊重するたてまえをとつております。そういう意味で五%を計上した、改善費を計上いたしましたのは、過去高い率で給与が改善をされてまいつたわけですから、そういう意味から、今度はそういう関係から多少なりとも残された形をやつたわけではございまして、多少それが残されたということではございまして、やはり総理府のたてまえといたしましては人事院の勧告を尊重する、こういうたてまえでやつておるわけではございす。

○上原委員 いまの御答弁は、しかしこれは私の質問の答えにはなりません。わかつたやうで、わからない。まあ、わかるようにこつちの方で努力をしよう。

それでは人事院総裁にお尋ねしたいわけですが、せんだつて給与勧告がなされた段階でも議論をいたしました。公務員法二十八条によると、その五%の増減がある場合に勧告をするといふたてまえに一応なつてゐるわけですね。そうだと思うのですが、それでそうではあつても、五%以下であつても、現在の一%もかなりの額になるんで、諸般の事情を考慮して今回も勧告をやりまして、また、これからもそういう方向でいきたいといふことを強調しておられたと記憶してゐるわけですが、もちろんそれは当初予算に計上されようがされまいが、いま総務長官がおっしゃるやうに厳正、中立、公平な人事院の取り扱つた勧告であれば、それを尊重するといふたてまえを政府はおとりにならなければいかぬと思ふのです。しかし、私たちが懸念をするのは、一部に、五%を当初から計上することによつて春闘なりペアのガイドラインに設定されては困る、民間は不況でゼロ

これにもともと申し上げますれば、民間と公務員と給与構成が大変違うといえますよりは民間ではまちまちでございますので、残業手当は別でありますが、総ぐるみの月給に対する割合としてポナスがどう、こういう計算をせざるを得ない。公務員の方は給与構成がはっきりいたしておりますので、基礎となるもの何に對して幾らというふうなかかわりがとりやすいわけでございます。

それで、これは昭和二十年代からずっとやって

おりますが、当初はそういう民間の月給に対する対応ということをやつてきまして、いまもそうでございしますが、たまたま昭和三十年代の初めに入りまして通勤手当というものが出てまいりました。また、四十年代の中ごろになりまして住宅手当が出てまいりまして、そういう給与種目が公務員給与の中に割り込んできましたために、基礎給与の中からその部分だけ少なく計算されることとがどうかという問題がありまして、その問題については、昨年、一昨年あたりから問題提起に従ひ

まして私どもも検討しておる次第でございます。それで、本年の勧告をいたしますにつきまして、テスト的でございますけれども、実はそういう月数で表現いたしますについて分母、分子の割り算があります、そういう割り算をしないでポーナスはポーナスとして額でもって官民比較をしまして、月給でやっておりますような比較のやり方

がないものか、そういうところをえ方をしてみたらどうかということでもテストをいたしました。現に、本年の民間給与の調査に調査員が参りますときに、民間の会社でそういう調査にたえられるかどうかというテストをやったことも事実でございます。ところが、月給の場合ですと、わりと個人別にとらえやすい関係にございますが、事ポナナスにな

りますと成績配分等がございまして、機密事項に属している場合が多いということが非常によくわかりました。大体二社に一社くらい、特に規模の大きいところではとても調査に対応できないという答えが出てまいりました。小さいところではわ

りかた受けとめてくれるところもございました。そういうことで、これについてはもう少し検討しないと、幾らそういう方法があるとは言いがたない、幾らものならなければ仕方がないということ、今後それについて、それではどういふふうにすればいいか、何かいい知恵がないかということ、で引き続き検討していきたいと思っております。

○上原委員 これはこの間の蒸し返しになります、比較の仕方の問題あるいは民間企業などの給与の中身と公務員の給与の体系が違っている、それはわからぬわけでもないです。しかし、賃金もそうなんです、その比較をどのようにしたかという資料は公開していただけないわけですか。ただ給付的に四・九なら四・九、向こうは幾らだった、公務員はこれだけだ、これでは公務員の皆さん納得しないのじゃないですか。私たちも納得できないのじゃないですか。どのように官民比較をして、どういふ指数になつてこうなつたということが十分に明らかにされてないわけですか。この問題については、この点を含めて御検討をいただかないと十分な整合性がとれない。あるいはなかなか対置をすることが困難だからというだけで、一概に民間が低くなつたというだけで下げるといふことは、どうも合点がいかない。

じゃ、今後そういう傾向があるとすると、どんどん下がっていくわけですか。これでは既得権といふことも問題になりますよ。そこいらの歯どめ的なもの、単なる官民比較と言つて、賃金のベースはともかく、経済にいろいろ左右されるのはわかりますけれども、賞与的なもの、特別給をこのようにいじくるというのはわれわれとしてはどうしても理解できない。同時に、この間も申し上げましたけれども、今後の比較においてはそういった資料なども含めて十分公開をしていただきたい。そうせぬと、この問題は適正、公正な調査の上での勧告といふことにはなりませんよ。

一点は、今後こういうことが続くのかという御質問と理解いたします。第一点につきましては、調査の結果の表は報告の別表の資料に発表いたしました。それから調査そのものも非常に大量調査ではございますが、プリンシプルとしては非常にわかりやすいとらえ方をいたしております。昨年の五月から本年四月までの計一年間の平面における民間の月給の総額、会社別でございます。ある会社につきまして、会社計の月給の総額、それからボーナスの総額、それから分母、分子で足し上げて割るといふ大変単純な計算をいたしております。その結果、全調査対象についてまとめたものにつきましては別表に発表いたしております。

それから今後の問題でございますが、これは、いまのそういう計算方式の問題についてこれをどういふふうに詰めればいいのかということが一点ございまして、そういう計算方式でない、直接につけるというところでどうなのかということを精力的に検討いたしておることは事実でございます。

それから、さらに申し上げれば、もともとと言いますれば、通勤手当住宅手当等皆なかつたものが割り込んできて、分母に入ってきたというところが問題でございますが、本年の調査による民間の状況を見ておきますと、通勤手当にしましては、それが現に住宅手当、これは住居手当であります、公務員で据え置きにいたしました、民間の方では大分伸びがとまっております、片や逆に扶養手当の方が非常に伸びております。そういうことで、扶養手当はボーナスの基礎になつておりますので、今後こういう乖離がますます開いていくというのではないかな。いままでの高度成長時代のそういう実費弁償的な方向のものと少し方向が変わってきたように理解いたしますので、実際問題としても乖離がこれ以上にあるというところは余りないのではないかというふうに考えております。ただし、いずれにしましても、やはり方自体の問題として検討しております。

○上原委員 単純な計算方法をとっている、シンブルだと言つて、確かにこの皆さんが出している資料だけ見るとそうかもしれない。問題は、基本給だけを対象にされている部分と諸手当を含めてのことに理解の相違があるわけですね。このことを改めていただきたいということを申し上げておるわけですから、これは今後必ずしも点もあるかもしれない、調整して改善いたしますね。

○角野政府委員 従来のように月数を媒介として持つてくる場合の何かいいやり方があるかどうかということ、それから加えて、直接にボーナスはボーナスとしてとらえるやり方に民間企業の対応として何かうまい技術的なやり方があるかどうかという二点について精力的に検討したい、こういうふうにして思っております。

○上原委員 次に移りたいと思つます。文部大臣が何か外務委員会の御都合があるようですから、先にお尋ねをさせていただきたいのですが、これは後ほど教員給与の御専門の方がいろいろお尋ねすると思つますので、私は簡単に御見解だけ聞いておきたいと思つます。

人権法に基づく教員の給与改定については、われわれ従来から疑問を持ってきたわけですが、今回もまた第三次の後期分として一般職の給与法と抱き合せて提案をされておるので、この点はわれわれとしては切り離して審議をすべきだという主張をやつてきたのですが、残念ながらそういう結果になつておる。そこで、この人権法が制定された時点と現在とはかなり社会状況の変化もあつた、雇用の面、いろいろな面で厳しくなつておる。何も別に学校の先生の方はどうでもいいという持論ではありませんが、人材確保というのは公務員だつて同じことで、優秀なのはみんな先生になつてしまつて、余り優秀でない、そう言つたら怒られるかもしれませんが、優秀でない方々が公務員になつていいということではないかと思つた。そう言つて、この人権法のねらいが何であつたかというのがすぐわかるのだが、その議論は別として、普通、公務員の賃金水準との比較はど

ういふふうになつておるのか。二〇%をかなり上回る較差がついたのではないか、これでいいのかという疑問を率直に持たざるを得ないですね。こういう点。

それから、教員給与の改善は一応今回で終わるのか。勧告を見ますと、「今回、その最終的な措置として所要の改善を加える必要があると認め、この勧告を行った。」これは人事院の方の勧告だと思つます。教員給与関係についての勧告です。そうしますと、人権法に基づくこういう勧告というものはもう今回が最終的なものなのかどうかということ、まずこの二点から御見解を聞いておきたいと思つます。

○砂田国務大臣 教員の給与につきましては、人材確保法に基づいて昭和四十九年以来数次の改善をしてきたわけでございます。今回、その最終的な措置として所要の改善を加えるようにと人事院から勧告をいただいたわけでございます。教員の給与につきましては、人材確保法の精神というものは今後も生き続けるわけでありまして、その趣旨に即した優遇措置が将来とも確保されていくように私どもとしては努力してまいらる所存でございます。

それから教員と行政職等、他の公務員との比較ですが、これは給与法とも異なりますので、単純比較がなかなかむずかしい点がございまして、たとえばことしの八月十一日付人事院勧告によりまして改善後の給与水準で見ますと、教員の方が行政職等、他の公務員より相当高くなつております。一、二例を申し上げますと、小中学校の教諭の場合について見ますと、初任給について本俸と義務教育等教員特別手当を合計いたしました額で比較をいたしますと、教員は十萬六千六百円となります。行政職上級乙、本俸九萬九千五百円に對しまして一萬六千一百円、約三・五号俸高の水準になつております。また、大教改つぱなことでありまして、大卒二十年目という時点で、人材確保法による改善の前は府県の係長と課長補佐の中間水準

でありました。勧告後は府県の課長級と部次長級の中間の水準、こういうような変化を見たわけでございます。

○上原委員 これは後はいろいろな議論があると思ひますので……。

それと、主任手当の問題ですが、いわゆる主任手当の支給状況というのがどうなっているのかという点と、現段階において未実施の自治体はどのくらいあるのか、この点少し明らかにしておいていただきたいと思います。

もう一点は、主任手当の支給に非常に問題があるということで拒否をしております。これはもちろん受けるというほうもあるいはあるかもしれないが、組合などに出発をして、いわゆる奨学金その他の教育の実質的向上に充てたいという動きもあるわけですが、これについてはどういうお考えをお持ちになれるのか。

もう一つは、今回この対象主任の枠を広げているようですが、今後どのくらい拡大をしていくおつもりなのか。たしか小学校でいうと主任が十七で、主任制、主任という名があるわけですが、これは全体に将来拡大をしていくおつもりなのか、この点も後ほどの議論とも関連をいたしますので、明らかにしておいていただきたいと思います。

○砂田国務大臣 まず、主任制の実施状況をお答えしておきたいと思ひます。

現在までに、主任制度につきましては、京都、大阪と神龍の三府県を除きます四十四都道府県で、教育委員会規則の改正が行われて、実施されているところがございます。

主任手当の支給状況は、昭和五十三年四月から支給を始めた都道府県を含めて合計四十二道県で主任手当が実施されております。

主任手当の返上の問題でありますけれども、やはり法律に基づいて支給をされております職務の対価としての給与の一部を組織的な、継続的な拠出をなさるというところは、教員の処遇を高める、

改善をするために行われる第三次給与改善の趣旨に沿うものではない、そういう見解を私どもはとっております。

これからの拡大の数は担当局長からお答えをさせます。

○諸澤政府委員 主任の範囲の拡大につきましては、先般の人事院勧告の際に、人事院におかれまして、国立大学の付属学校の教員について主任手当支給範囲の拡大の意向を示されたわけでございますが、それは、具体的には従来の主任にプラスして研究主任と教育実習主任の二つを示されたわけでございます。その趣旨とするところは、文部省におきまして、ことしの七月に国立学校設置法の施行規則を改正して、そこにいまの二つの主任の職務と、それが自分のやっておりますそれぞれの仕事の連絡調整、指導助言に当たるものであるということを示す明らかなにした、そのことを受けてこれらの主任も従来の手当支給主任と同じような職務の困難性があるという判断をなされたことによると思ひます。

そこで、それを新たに手当支給主任として考えられまして、これによって、国立学校について一体、全教員に対してどのくらいの割合の主任が手当支給の対象になるかといふと、小中学校でいけば大体三三％、高等学校でいけば三〇％くらいになるかと思ひます。

そこで今度は公立学校につきましては、したがってその手当支給の対象となる主任の割合といふものも、やはりおおよそ国立付属学校に準じて考へるのが妥当であろうといふふうに考へますので、そういうふうな考え方に立つて、この手当支給主任の範囲を考えますと、各公立学校について、おおよそ二つくらいといふふうに私どもは考へ、その考えをもとにしてこれから指導してまいりたい、かように思ひます。

○上原委員 いずれにしても、これは関係者が非常に反対をしておられるあるいは支給を返上するといふ立場をとっておられるわけですから、文部大臣、十分そういった強い意見があるという

ことをお含みの上でやっていただかないと、金に色目をつけて教育の基本を国家統制に持つていくあるいは概念を曲げていくというわけにはいかぬと思ひます。それは次の機会にまた専門の方がいられるお尋ねあると思ひますから、私はこの程度にしておきたいと思ひます。

あと時間はわずかしかありませんが、せっかくですから、文部大臣に、沖繩の教育施設の問題で、時間があれば後ほど私とまでお尋ねしたかったのですが、お急ぎのようですから、特に老朽校舎の問題と借用の学校用地の買い上げ問題の特別措置。

御承知のように、かつて総理府副長官もなされたので、文部大臣よく沖繩事情については御案内だと思ひますので多くは申し上げませんが、たしか沖繩の場合いまだに学校用地は何と七十五万六千平米は借地になってるわけですね。全県下で年間二十二億円も借料を支払ひをしてる。こういう状況が、これは御承知のように、基地に学校用地が取られたとかあるいは終戦当時のどさくさの中で学校用地を確保しなければいけなかったというようなことがあって、それが大きく今日まで災いをしてるので、このことについては、やはり特別措置によって、国の立場で買い上げを促進していただかなければ、市町村自治体からいっても私は問題があると思ひます。

このことを、ぜひ買い上げ促進のための財政措置をやっていただきたいということ。

もう一つは、老朽校舎の問題については、鋭意御努力が重ねられて改善されつつありますが、これとてやはりまだ千教室ぐらゐ、いろんな老朽校舎といふますか危険校舎、教室になってる。あるいは防音装置をやらなければいけぬというやうなことなど、定員を切り下げなければいけぬ、縮小しなければいけぬというやうなことなども、スペースの問題が関連してあるわけですから、こゝろのことについてどのようにお考えで、

どういふやうな対策を文部省としては進めていかれるおつもりなのか、御所見を賜つておきたいと思ひます。

○砂田国務大臣 沖繩県の木造の老朽校舎につきましては、五十三年五月一日現在、ことしの五月一日現在で、要改築面積がほとんどなくなりました。さして問題はもう、木造の老朽校舎については、ないと思ひます。非木造建物で、昭和三十九年以前に建てられました鉄筋校舎等について、鉄筋ではありますけれども、施工上の問題点として、建築の資材難からコンクリートに海の砂を使用して、学校の実はございまして、この老朽化が非常に早い、こういう沖繩県におきます特殊事情がございまして、五十年程度からいいますと、非常に老朽スピードが早いようございまして、早急な計画的なこの推進を図る必要があることをよく承知をいたしております。老朽校舎、全国的にも三年間で全部やつてしまふということを取り組んでございまして、沖繩開発庁、沖繩教育委員会と協力をいたしまして、沖繩に残りましたこういう特殊な、老朽スピードが非常に早い鉄筋の校舎の調査を早急にやることにいたしております。

それから用地のことでございますが、小中学校の校地取得に対しまして国庫補助につきまして、児童生徒の急増市町村について三分の一の国庫補助が行われておりますことは御承知のとおりですが、沖繩県につきましては、これに加えて復帰前の児童生徒の急増を要因といたします過大規模校の分離に必要な校地の取得についても三分の一補助という特例をやっているわけでございます。

基地提供施設にかかわります代替借用校地の購入費につきましても、二分の一の国庫補助を行う、こういうことで取り組んでおりますけれども、確かに御指摘のような事情がございまして、沖繩開発庁とともにさらに検討を加え、努力をしてまいりたい、かように考へております。

○上原委員 沖繩開発庁長官はどうですか、いまの点は。

○稲村国務大臣 いま文部大臣が答えられました

ように、問題は三年間ということですが、沖繩開港振興計画としましては五十七年度までに文教政策の立ちおくれと申しますか、こういったものについては精力的に取り組んでいきたい、こういうふうに考えております。

○上原委員 次に移ります。

次は、週休二日制の件についてお尋ねをいたしますが、この件も、この間も私はある程度お尋ねしましたが、週休二日制の件については、すでにいわゆる再試行がなされておいて、来年の三月末までですか、行つて本格実施に踏み切ろうというお考えだと思つたのですが、現在の状況はどうなつてゐるのか、まず御説明をしてみてください。

○金井政府委員 現在行つております再試行につきましては、人事院は個々の試行官署を対象といたしまして、その試行の実施状況について実情を調査しておりますとともに、機会をとらえましてそれぞれ省庁とその省ごとの実情について事情を聞いております。これらを通じて現在で言えますことは、前回の試行の際にもそういう傾向はございましたけれども、職員の代替が困難である少数の試行官署、職種に属する職員あるいは専門業務を担当する職員、窓口業務を担当する職員、そういう職員の業務について問題があるというふうになっております。

これらに対しては、それぞれそれに合はした業務の合理化であるとか、あるいは応援体制を工夫強化する、試行日の振りかえについて工夫をするというような形で対処しているようになっております。

○上原委員 再試行を実施してから都合が悪いといひますか、なかなかローテーションが組めないとかそういうことで中止になったとか、そういうのはあります。

○金井政府委員 再試行の計画を立てて各省庁に入られたわけでございますけれども、当初の計画を立てた上で中止といひますか、中断したところといたしましては、警察庁の第一期に予定されておりました試行官署、第一期と申しますのは本年四月

月から七月までの四カ月間でございすが、その官署の対象職員二千二百八十名でございすが、中止されております。この理由は新東京国際空港の開港をめぐります警備体制の強化ということのために中止というふうになっておりますが、第二期以降については警察庁は試行に入つております。それからなお、厚生省関係で国立病院、療養所につきましては当初から試行についていろいろ問題があるということで現在なお検討段階ということに相なつております。

○上原委員 そうしますと、警察庁と厚生省だけに現在再試行に当たつては問題が出てゐるということに理解していいですか。

○金井政府委員 ただいま申し上げましたのは、官署が試行を中断したとか、あるいは試行に入つていないところでありまして、個々の問題というのは小さな問題、いろいろございすけれども、それはそれなりにその対応策について工夫、改善が進められてゐるところでございす。

○上原委員 そこの總裁にお尋ねしたいのですが、これは第一回目とそれから、実施を試みにやつてみて、それから本格実施をやつてもらいたい。私はせんだつても申し上げたのですが、これは議論の段階じゃないわけですね、本当に申し上げて。先進ヨーロッパ諸国を見ても、どこへ行つても週休二日制というのは確実に実施をされておる。日本だけがなぜこういう問題について、もたもたという表現は悪いかもしれませんが、国民のいろいろな生活慣行というものはなかなか抜け切れなない面あるいは公務員自体の心構えの問題等も若干あるいはあると思つたのです、正直申し上げて。

しかし、それはともかくとしても、人事院なり内閣全体でこの問題を政策的にやろうというのでないという踏み切れないと思つたのです。人事院としては再試行後は本格実施に移すのかというのが一つ。三月末までやつて、それからまた八月の人事院勧告まで、また何かプランクを置いてそのときまたまた勧告の中でちよこつと触れて、再々試行

というのですか、そういうことだけをやつても無意味だと思つたのです。ここで再試行後は本格実施に踏み切るといふ方針を明確にした上で、問題は問題点として今後煮詰めていくということではないと進展しないと私は思ふのです。そういうお考えがあるかというところ。

もう一点は、これを実施する所管は人事院になつてゐるのですか。勧告をしても、人事院じゃなくして、各省庁の所管大臣が実施には決めていくというところにもなつてゐるのですか、後で総務長官の見解も聞きますが、どうも人事院の方に各省庁の大任なり省庁が政治的な圧力を加へてゐる感じが受けるのです、率直に見て。そういう面があるのかどうか。人事院は独立機関だから、あるならある、週休二日制に一番反対してゐる大臣はだれなのか、名前もここで挙げてくださいます。

○藤井(員)政府委員 第一点でございすが、第一回のテストをやりましたが、その実施の対象に一つ、なおやはりもう少し密度の濃いものを取り入れた方がよいのではないかと。あるいは、未実施の官庁等もいろいろな事情でございしたもので、それらについてはなるべく実施をしていただいで、問題点の洗い直しをしてもらいたいというふうなことも含めまして、再度のテストということで現在各省庁でやつてもらつておるわけでございす。これは本年の四月から始まりまして、一年という予定でございすので、来年の三月いっぱいまで再試行が終わるといふことに相なります。これが終わりました段階におきまして、われわれといたしましては各省庁の実施状況を総合的によく検討をいたしまして、次のステップをどうするかというところについて結論を出してまいる努力をいたしたいといふふうに考えております。

これは、いままでも申し上げておりますように、われわれの認識といたしましては、いま上原委員も御指摘になりましたように、週休二日制といふのはやはり世界の一種の大勢であるといふふうに申していいわけでありす。それに日本の場合

合におきまして、民間の企業等につきましてはやはりその後着実に実施の対象がふえてまいりまして、その実施率というの、ことしの場合には六九・二%ということになっておるわけでありす。大企業等においては八割以上といひます。従業員数全体としても八割以上といひます。週休二日制に踏み切つてやつておるといふ状況だと思ひます。

したがいまして、やはり勤務条件の均衡という点から申しましても、週休二日制は公務の場にも導入すべきであるといふ基本的な立場に立つておるわけでございまして、そういう前提のもとにこれをやつた場合においてはどのような問題点が起きるだろうか、そういう点はやはり整理をして対応策を講じた上でない、公務の実施というものは、これは直接に国民にも影響をいたす問題であります。そういうことで、やはり慎重な配慮をしていかなければならぬといふことでテストをやつておるといふことでございすが、基本的には天下の大勢を踏まえ、また民間の実施状況等をも総合勘案いたしました上で、実施の方向といふことを前提として現在テストをやつておるといふふうに考えておるわけでございす。

それからもう一点、各省庁が人事院に対して圧力云々といふことがございしましたが、そういう圧力云々といふことはございせん。やはり実際にやつていく場合においては、いろいろ定員の問題、予算の問題といふものもございすし、しかも現在の定数、予算でもって公務といふものを滞なく行つていかなければならぬといふ各省庁としては至上命令がございす。そういう点で、いろいろ問題点は考え、対応策も講ぜられておりまして、おのずから慎重にならざるを得ないわけでありす。それはそれとして当然のこととてございまして、それがために人事院に対して何かの圧力があるといふようなことはございせんし、私もそういうふうなふには一切考えておりません。これを次のステップをどうするかということが

決まりました。既に決まっています。その態度にもよりますが、場合によっては勧告というようにことをやらなければなりません。またこれにおいて、人事院自体においてやるべきこと、すなわち人事院規則の改正その他というようなことも同時にやっていくという点で、そういう法制面、実施面、あらゆる面からひとつ総合的に検討して最後の結論に持っていきたい、かように考えております。

○上原委員 いま圧力はないと言ったら、ほつとしたような顔で笑っておられる方もおったのだ。が、しかしそういう節は感じられるんですね。いま総裁がおっしゃることは、それは一応評価いたします。人事院というお立場で、前もかなり熱意のある御答弁があったのですが、しかし、二月でしたか、官房長官に人事院の総裁の方から意見書みたいなものを出しましたね。それを受けて、閣僚懇談会ですか、再試行はあくまで前提としないと言っているんですね。これはどうなんですか。これは圧力じゃないのかね。人事院は一生懸命やろうとしている。これはもう世界の大勢だ、日本だけおくれをとるわけにはまいらぬというお立場で一生懸命各省庁に督促をしていかうか、やろうとしているのに、一方は、前提としてやらない、しかし、政治を預かるのは——これはまさにシビリアンコントロールの悪い例ですね、防衛庁長官。いまは少しお休みになっていくさうい、後で防衛庁長官には少しお尋ねしますから。どうなんですか、一番肝心の総務長官、やはりもう議論の余地はないと思うんですね。

たとえば、引用するまでもありませんが、総評の皆さんなりあるいは各公務員の組合の方々もヨーロッパまで、わざわざ高い費用と暇を費やしてお出かけになって、いろいろ調査をなさっている。私たちも海外へ行っても、これは何も先進国だけじゃないですな。委員長、これはわかるよ。ほとんど土曜日は休みだった、中近東だって。三時ごろからもう休んでいるところもある。これは、その国にはそれぞれいろいろ国情なりやり方

というのはありますが、それはとやかくは申し上げませんが、労働時間の四十時間制の問題に当たって、週休二日にしたって、わが国だけじゃなくともたまたましているかというところは、今日の経済環境をめぐって、雇用失業問題との関連においても、ますます問題になっているのじゃないですか。それからすると、人事院にばたばたさせて、大臣の殿様の方々は、四十八時間なり働かなくて、週休二日をやっておられるか知りませんが、黙って見ておくという手はないんじゃないですか。これこそ政治が率先して、よしやろうということを実行すべきじゃないですかね。どうなんですか、長官。

○稲村国務大臣 ばたばた黙って見ておるといわけじゃありません。問題は、五十一年に試行をいたしましたときには、全庁が参加をしなかったのです。そこで、やはり今度は全庁参加を願って再試行に踏み切った、そういうわけでありまして、世界の趨勢、大勢と申しますか、民間の企業も大体週休二日制になじみつつある、こういう受けとめ方をいたしておりますが、今度の再試行はそれを前提として行ったものではない。しかしながら、人事院のいろいろな勧告によって完全実施をするという場合には、やはり民間の普及の状態、あるいは経済の推移、経済情勢ですね、普及状態あるいは世論の動向、こういふことも十分に踏まえる必要がある。また、そればかりでなくやはり定員増加問題、いまいろいろ問題にぶつかっておりますでございいますから、定員増加というところがどうなっていくのか、あるいはこれに伴う予算というものはどうなっていくか、こういふことが、やはり人事院からの報告を受ける、受けた場合、完全実施をする場合、こういふときにさういふことを慎重に踏まえていかなければならない。

しかしながら、最後に申し上げたいのは、世界の大勢、趨勢、また日本のあらゆる産業、前は金融機関というふうにならなつておったわけでありすが、最近では中小企業あるいはその他民間企

業、大企業等々も相当週休二日制になじみを持ってきた、こういふことも、これは大変重要なことである、こういふふうにご考慮を願ひまして、いま私はここで直ちに実施をするということについては申し上げるということとは差し控えておきたい、こういふふうにご考慮を願ひます。

○上原委員 そこで、もちろんそういう環境づくりといいますが、受け入れ準備、準備というのか、週休二日制を施行された場合に対応していく諸準備を万端整えなければいかぬということとは当然ですね。人的確保、予算の確保、いろいろあるのはこれとおっしゃるとおりでございとおもうのです。

大体わかりましたが、そこで、さつき総裁がおっしゃっておりますように、そうしますと、再試行をしてみたいの実態を把握して、場合によっては勧告もあり得る、人事院規則の改正もあり得る、そういうものを含めていま準備を進めているわけですね。再試行の結果を見てからそれをするのですか、並行してやるのですか、こゝらを明確にしておいてください。

○藤井(奥)政府委員 われわれの検討が、あらゆる場合を想定して慎重な検討を進めておるといふことでございいますので、したがって、現在試行をやっておりますその結果というものは、終わってみたいところではないと確たることはわかりませんが、また現に職員局長から申し上げましたように、実情の調査もやっておりますので、それらを含めてしっかりと検討をしております、どういふふうにするかというのを考えてまいりたいと思ひますが、それと並行いたしました、仮にやるといふようなことに相なりした場合にどういふような措置が必要なのか、その点は法令の関係、全部その他の制度的な改変の問題、それらを含ましめて、あわせて並行して検討を進めております。

○上原委員 ぜひ早急にこの週休二日制が確立されるように、特段の御努力を求めておきたいと思ひます。

これと関連いたしますが時間短縮の問題、いわゆる週休二日制というものは、結局労働時間の短縮の問題とも密接に関連しているわけですが、私はこの間も、三月でしたか、沖縄の法務省設置法の一部改正のときに、矯正職員の労働時間の問題等をあわせてお尋ねしたのでありますが、どうもいまの公務員法のあり方、人事院の指令ですか、規則ですかに非常に疑問を持っております。といいますのは、給与法の十四条ですか、週の労働時間というのは、一般職の場合をいま挙げていますから、四十時間から四十八時間の範囲とするというふうになっております。これは給与法の改正が、もしこれを短縮するとすると必要なのかということが一つ。

同時にまた、超勤手当の方は同じく給与法の十六条ですか、四十八時間を超えた場合に超勤になるわけですね、支給は。現在いろいろ資料などを見てみますと、大方は四十四時間制をとっていると思うのです。公務員の場合は、もちろん四十八時間働いている、それ以上の方々もいる。非常に矛盾があるわけで、もちろん職場によって交代制なりそういう勤務条件でしかローテーションを組めないというのはいかぬわけですが、私も全くの素人ではありませんが、私にはわかりませんが、しかし、公務員の労働の対価として受ける賃金、給与については、私はもつと考えるべきだと思ひます。さういふ面では、この点について、時間短縮を四十時間制にするということ、それに伴ういろいろな状態であるならば、大多数の公務員が四十四時間制をとっているならば、四十四時間以上の勤務に対しては超勤手当を支給するといふのは、これは理屈でいっても理論でいっても私は間違いないと思ひます。ところが、正当性があると思ひます。いまこゝういふことは一体どこがやるのですか、これは人事院がやるのじゃないのですか、こういうものの検討も、そういう点を含めて、ひとつお答えをいただいております。

○藤井(真)政府委員 いま御指摘になりました問題は、これは人事院の所管でございます。したがって、あらゆる面から随時検討を進めておるわけでございます。

いまお話をいたしました勤務時間の問題でございますが、上原委員も御専門でありますから、るる申し上げるつもりはございませんが、たとえば具体的に申せば船員、船舶乗務員あたりは、これは普通の四十四時間というを言っています。もう、とうてい不可能でございます。一定期間海へ出て航行して行くわけですから、そういうことがございます。したがって、一律に全部が全部、四十四時間なら四十四時間に統一するわけにはまいらないということで、個々の実情に合わせて決めておるわけでございます。この点は各省が実態をよく知っておりますから、われわれの方ともよく相談をして決めておるというのが実情でございます。

その場合に、そもそもこれから勤務時間について一般に準じてやれない、そういうことをやるのがむづかしい場合においては、何らかの給与的な評価をする必要があるというところは御指摘のとおりでございます。そういう意味から御承知の、たとえばいま船員を挙げましたが、船員については海事職の俸給表というものがございまして、これは一般の俸給表とは違って、そもそもそういうことを前提にして一般よりも有利な体系をつくって、給与自体の面からして優遇措置を講ずる、そういう意味の俸給表をつくる等の努力もいたしておるわけでございます。

今後、たとえば週休二日制というように現在の日程に上りました場合に、それらの交代制勤務についてはどのようにしていくかというようになこともあわせ考えなければなりません。その場合におきましては、おのずからやはり給与的な評価等もあわせて当然考えていかなければならぬ面も出てくるかと思えます。そういうものもあわせて、先刻申し上げましたようにあらゆる観点から検討を進めていくという態度でございます。

○上原委員 そういいます例を挙げましたことは少しわかりませんが、しかし陸上勤務だつてたくさんいるわけですよ、四十八時間働いているのは。もちろん、それは給与法が海上勤務の場合に異なるというの、これはさつとそういう給与体系をとってきたわけであるから、それはわかるわけですが、私が申し上げたいのは、これによつて時間がありまじいので、余り細かい議論はしたくないのですが、要するに人事院の立場でできるわけですね。国家公務員法第三条で、人事院の権限とは書いてないが人事院の権限ですね。これは分掌に書いていろいろうたわれている。ここでは「勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告」だから勤務条件に入るわけですよ、労働時間というのは。これをもう少し四十四時間から四十八時間の範囲でやる。しかも、四十八時間以上でないという状況に際して大いに改正をする必要があると思ふんですよ。

しかも、くどくど申し上げませんが、大体省庁の勤務何とかいう政令でしたか、何か大正何年かにできたものがあるような感じがします。もちろん、古い法律だから皆けしからぬというところじゃないですが、官庁勤務時間並休二日というように大正十一年の七月四日に閣令、こういうようなことで就労時間とかあるいは休暇に関するものが参考になっていることは、余りにも現代社会にはマッチしないというのが私の持論なんです。これは申し上げるまでもなく、いま引用なさった海上保安官とかは五十六時間勤務が三千七百三十名もいる。その他水産庁にもいますね、五十六時間勤務、四百六十名、あるいは運輸省にもいる、七百四十名。だから、こういう人々については人事院のこの第三条の権限でできるならば、少なくとも勤務時間の四十四時間以上なり四十八時間以上については超勤の対象にするとかいろいろなことをこの際考えてしかるべきじゃないかというのが私の従来からの指摘なのですね。

これは一遍検討しなければ、われわれ議員の中でもやりますよ。これはもう現状にはマッチしない。どうですか、そこいら。

○藤井(真)政府委員 いま申し上げましたように、勤務時間の上限、下限ということについては給与法その他で規定をいたしております。その中でどういうグループにそれを仕分けをするかというところは、いろいろ条件が出ておりますので、そこから決定をされてくるということでございまして。その上限、下限をどうするかということにつきましては、これは根本問題でございまして、その点はやはり週休二日制の実施に伴う全体の勤務時間の問題として将来問題になってくようかと思ふのであります。その場合において、一般の職員については現在四十四時間である。それがたとえば四十三時間になる、あるいは四十二時間半になるというふうなことが出てまいりましょう。そういうふうな割り振りができましてそういうふうな決まった場合に、それ以上に勤務をする場合は超勤勤務ということになることは御承知のとおりであります。

したがって、その勤務時間との対応で超勤ということが変わつてまいりますので、一般的に四十四時間を超えればすべてが超勤ということにはならない。勤務時間との関係で差異があることは当然のことでございます。ただ上限、下限については、週休二日制の問題あるいはいまお取り上げになりました休暇の問題等を将来どういうふうにしていくかというふうなことも関連いたしましやうが、そういうような事柄との見合いもございまして、勤務時間の上限、下限等については今後大変重要な問題として検討をしていかなければならぬという理解に立つて物事を考えておるのでございまして。

○上原委員 ですから、上限、下限というのは、一週間の勤務時間というのは、四十時間から四十八時間に定められているわけですね。そしてまた超勤勤務手当というのは、「正規の勤務時間をこえて勤務することを命ぜられた職員には、」云々とある。

あるの、これは法律事項になっているわけですよ。しかし、四十時間から四十八時間の短縮については、人事院の権限で私ではできないこともないと思ふ、いまおっしゃるやうに。そういう面はもっと調整してもいいのじゃないですか。たとえば勤務職員の場合なんかは、実に三分の二は四十八時間以上じゃないですか、その半分以上は。何と一万一千九百人は四十八時間ですよ。四十四時間が三千五百二十人。したがって、こういうことについては人員の確保の問題等いろいろあるでしょうが、やはり週休二日をやる、あるいは四十四時間制をとろうという段階で、いまだに四十八時間で勤務を拘束されているということは問題じゃないですか、これは。それ以上働いている。まさにこういうことについて、人事院は人事院の権限なり職務というものを私は全うすべきだと思うので、検討して。すぐできるとは思いませんよ、いろいろいまおっしゃるやうにあるから。こういうことをぜひ御検討いただきたいということなんです。これは何も無理なことを言っているとは私は思いませんよ。これは御検討いただけますね。

○藤井(真)政府委員 いろいろの場合を想定して、検討は従来も真剣にやっておりますし、今後その検討は続けていく所存でございます。○上原委員 法務省矯正局、いらしていただきますが、いまの件については、この間も申し上げましたが、四十八時間勤務で拘束されている。もちろん人員が千百名くらい必要だと言つていましたね。そういうものを含めて労働時間の短縮についても真剣に人事院とも相談をしていただいて、一挙にはできないにしても、改善する余地があると思ふので、改めて御見解を聞いておきたいと思ふ。

○石原(一)政府委員 常日ごろ上原委員には勤務職員の待遇改善につきまして御尽力をいただいております。御礼を申し上げます。ただいまの勤務職員は四十八時間勤務が大半でございます。この理由は、実は受刑者をして作業

させなければなりません。受刑者の作業が八時間
でございまして、昼食時間を入れますと八時間四
十分になります。その際に刑務所職員の方の勤務
時間だけを仮に下げますと、作業の途中で、おま
えたちは働いておれ、わしは帰るということにな
ってはなりませんし、舍房から工場に出すとい
うような点を考えますと、少し時間がふえるわけ
であります。したがって、実際は九時間ぐら
い働くといいことになります。そこで、しかしそ
うなことは勤務条件がただでも厳しい刑務職員の待
遇には決してプラスになりませんので、できるだ
け短縮をするように努力はいたすつもりでござい
ます。

しかしながら、その前提をいたしまして、ただ
いま作業の際に申し上げましたように、受刑者の
作業時間を減縮しなければなりません。この厳し
い社会不況及び経済不況の時代におきまして、普
通の方々はやはり労働時間が八時間であろうか
と思ひます。受刑者の労働時間が八時間から六時
に一体下げていいものであるかどうかという点な
どを含めまして、やはり相当な、社会に悪いこと
をした人を入れていくわけにございまして、ただ
でも——現状をちょっと申し上げまして、現在暴
力団関係者が二六〇、刑務所には入っておりま
す。そういう者を作業者として遊ばしておいた場
合には不測の事態が生じやすいということもござ
いますので、作業時間との関連その他必要な事項
を考えまして、御趣旨のようにできるだけ勤務時
間の短縮については努力したい、かように思つて
おります。

○上原委員 そう極論を持ち出したら困ります
よ。あなた、正論に対して極論では困りますよ。私
は何も受刑者を甘やかしたいとは言つてない。私
そんな感覚ではちよつと問題だが、言わんとする
ところ、わかりますが、受刑者だって何も必ずし
も強制して八時間、九時間労働をさせなければい
かぬという手もないじゃないですか、人によつて
は。だからもしそういう環境であるとするなら
ば、それは是としましう。私は、そうであるな

らば、四十四時間なり四十時間以上働いた者に対
しては超勤手当をやれ、こう言っているのです
よ。それなら何も、この働く方もそんなにあれが
ないと思う。管理職の者は四十時間なり四十四時
間で働いて、一般職の者は四十八時間働いて、それ
以上働かなければ超勤にならぬというのは、これは
不平等ですよ。私はそういうものを早急に是正を
していかなさといふ言っているわけですから、そ
ういふ暴力団のことで持ち出されたのでは、ちよ
つとこれはよくないですね。いま私が言つたこ
と、わかりますね。改めて答弁してください。

○石原(一)政府委員 私が申し上げておりますこ
とは、作業をしないで鉄格子の中に人間を入れて
おいた場合には不測の事態が生ずる点もある。し
たがって、作業時間を縮めれば、その他の教
育活動をいたさなければなりません。その人員あ
るいはそのための専門職員ということも必要で
ございまして、複雑な要素がございしますので、で
きるだけのことはしていきたいと思いますと思つておりま
す。

なお、勤務時間が短縮いたしましたときには、
仮にそれを超えた仕事のときには超過勤務手当は
完全支給にするというのは当然でございまして、
われわれも超過勤務手当の要求につきましては、
財政当局とも十分に協議いたしまして完全支給に
なるように予算的な措置をとっていききたい、かよ
うに考えております。

○上原委員 いまの点は、人事院総裁、この公務
員給与と法あるいは人事院規則等をよく御専門の
方々に御検討をさせていただいて、ひとつ改めら
れる範囲で早急に手をつけていただきたいと思います
ます。勤務時間の問題、いいですね。

○藤井(真)政府委員 問題の所在は私も十分承知
をいたしております。あらゆる点に配慮しながら
十分の検討は続けてきておりますし、今後も検討
いたします。

○上原委員 最後に恐縮ですが、ちよつと
時間が超過していますが、あと一、二点だけ。駐
留軍労働者の給与改定の問題で御尋ねをしており

たいと思ひます。

きょうと月曜日、公務員関係給与を衆議院で審
議をして、恐らく来週の後半から今国会会期末前
に公務員給与は国会を通過すると思ひます。そう
しますと、駐留軍問題ではいろいろあります。そ
うした後はどの議論に譲るといたしまして、きょう
は二点だけ御尋ねをさせていただきたいのです。

従来から公務員と同時同率の原則で給与改定をや
る、この基本方針といひますか、方向はずつと踏
襲をされておる。もちろんその過程で大変紆
余曲折もあつて、いろいろ内容の切り下げ問題等
もあつたんですが、その都度日米間の話し合い、
あるいは防衛施設庁と組合側との協議、交渉によ
つて同時同率の原則は曲げぬ、崩さぬということ
を確立してきているわけですが、今回もその方針
はもちろん変わりはないと思ひますが、解決とい
ひますか、日米交渉を進めていきながらのあた
りで決着がつくとお考えなのか。その二点。い
ゆる結論が出るのはいつなのかということ、公
務員と同時同率の原則というものが、公務員給与に
準ずるといふ原則は曲げない、将来ともその方針
は堅持をしていくということとは変わらぬと思ひ
のですが、改めて御見解を承つておきたいと思ひ
のです。

○亘理政府委員 ただいま先生からお話しのとお
り、米軍に働きます日本人従業員の給与につきま
しては、従来から公務員と同率で適用時期を同じ
くして実施するということが慣行として確立され
てきておるわけにございまして、私どもとしては
今後ともこの方針に沿つて努力してもらいたい
と思ひます。

過去の例におきましては、たとえば四十九年、
五十年等に米側との交渉が難航いたしましたして決着
がつかず、米側が大変おくれたという事態もあつた
ことがあつたわけにございまして、そういうこと
ないよう公務員が実施になりました時に、それ
に大きくおくれることのないようにやつてもらひ
たいといふこと、すでに米側に対しては改
定の提案は内々先月からやつておりまして、い

いろう下交渉をしておるところでございまして。いつ
決着がつくかという点について、これは交渉事
でございまして、明確にいま申し上げることはで
きませんけれども、公務員の実施に大きくおくれ
ることのないようにということ、去年もおと
しもそういうことでやつてまいりましたし、本年
につきましても、ぜひそういうことでやるように
最大の努力をいたすつもりでございまして。

○上原委員 ぜひ早急にこれら結論が出るように
特段の御努力を要請しておきたいと思ひます。

それと、両大臣に最後に一言ずつ——一言ずつ
でも中身は大事ですよ、お尋ねしておきますが、
せんたつても施設庁長官と金丸防衛庁長官にお会
いをして、沖繩の駐留軍労働者の解雇問題でお
御努力をいただきたという要望を全駐留の委員
長も一緒に申し上げたんですが、私は三月以降今
日まで、いろいろ防衛庁長官なり施設庁長官、政
府関係者が解雇問題に相当熱意を入れてやつてこ
られたことには敬意を表するにやぶさかではあり
ません。それは御苦勞さんでしたと申し上げたい
と思ひます。しかし、御承知のように八百五十
一人の解雇をまるまる撤回ということにならなかつ
た。特に今月末で二百七十四人は解雇になる手は
ずすですとられていくわけですね。あと三百九
十九人については十一月から来年の半ばにかけて
整理をするということです。この間の申し入れに
対しても、ブラウン米国防長官が来られるときに
もさらに努力をするように申し入れたいとい
う御発言もあつて意を強くしているわけですが、
基地そのものは全然返さないで、単なるドル安円
高ということ、あるいは最近の経済状況によつて
労働者だけ合理化を切りをやるというものは筋
が通らぬと思ひます。そういう意味で改めて
この問題についてはぜひ最大の努力をやつていた
だきたいと思ひます。これまで決意のほどはあ
る程度はわかりますが、改めてこの問題に対する
長官のお考えをお聞かせいただきたいと思ひま
す。

○金丸國務大臣 沖繩の駐留軍労働者の解雇問題

につきましては、社会問題でもありますが、大きな政治問題でもあるという受けとめ方を私はいたしまして、アメリカへ参りましたも、ブラウン長官を初め会々要人すべて、また、議会の上下両院の委員長、小委員長等にも十分にこのお話を申し上げ、また、国務省に参りましたも、この話を強く申し上げたわけでありました。

私は、そのとき、もしこの話を聞いてくれないということであるならば、私はもうアメリカと交渉する相手方は明日日本に帰るのだからないというような話の中で強い要請をして、あなた方が聞かぬというのであればマンズフィールド駐日大使を窓口にしてこの問題は執拗に交渉いたしますという話もいたしたわけでありましたが、向こうも非常にこちらの強いことを理解して、その間いろいろまたわれわれと交渉にも出てまいりました。全部御期待に沿うようなことができなかったことはまことに残念であります。私はこの問題につきましては、先般ラビンゴ司令官が御覧さんの結婚式でアメリカへ帰られるという話も聞いたものでありますから、防衛庁へ呼んでこの話も強く要請をいたしたわけでありまして、先ほど話したようにブラウン長官も見えますし、また、今後この期間に最小限に、一人でも少なくするように最大の努力をすることを誓いを申し上げます。

○上原委員 ぜひ改めて日米間の首脳のお話し合いを進めていただきたいし、われわれもまた努力をしていきたいと思います。

最後に、これは沖特で議論をいたしますが、総務長官に要望と見解だけをきょうは一言、二言でお尋ねをしておきます。

交通方法が変更されてもう二カ月有余が経過をいたしました。いろいろ評価の仕方はあると思いますが、昨日もわが党の安井沖特委員長も一緒に訪ねをして、かなりきつのお話も申し上げたのですが、長官の今日までの御努力を私は全然なかつたとは言いませんが、しかし、受けている県民の経済的損失補償に対しての政府の姿勢というのはわれわれは合点ならぬ。納得できません。個人々人

の経済的損失ということ、これについては十分まだ実態といえますが沖地現地の状況について御報告を受けていないやに私はきのうの段階では推測したわけですが、早速実態把握するように指示をするということ、もう一つは、県なり市町村から具体的に数字なりそういう要求が上がつてきた場合は誠意をもって検討いたします。やるとはさすがに言いませんでしたが、補償するとは言いませんでした。検討はいたします。この二点がきのうの話の集約になると私は思うのですが、長官、この問題はなにがしろにできない問題だと思ふのです。中身等については、後ほど沖特の場でわれわれも実態に基づいていろいろお話をしたいと考えているわけですが、ぜひ県民の期待を裏切らないように、食ひ逃げされたという政治の世界では必要だと私は思うのです。改めてこの件についての御所見だけをきょうは承って、質問を終えたいと思ふのです。

○稲村国務大臣 沖繩の交際は、県民各位の大変な協力によりまして無事終わったわけでありまして、その交際に伴いまして、経済上の損失の問題がいま大きく浮かび上がってきておるわけでありまして、その他の問題については、国の補償すべきところは補償するということ、具体的に解決をしてきたわけでございますが、営業上の損失というのは、これはきわめてむずかしい問題であらうかと思ひます。そういう意味で、過去においてしばしば、ケース・バイ・ケースによつて解決をしていきたい、こういうふうに申し上げてきたわけでありまして、そのケース・バイ・ケースのとおり方の問題だらうと思ひます。きょうは沖繩から野島副知事も来られますので、きのうの上原委員の要請に対してつまびらかに申し上げておいて、県としても実態調査と申しますか、こういふことをの確にやつてもらうように、私の方からもお願いを申し上げておきたいと思ひます。

ただ、問題は、絶対食ひ逃げをしない。まあ、上原さん、七月三十日じゃないですか。八、九じやないですか。そうでしょう。その中で、やはり行政のいろいろな枠組みがございまして、解決できない問題は立法府の皆さんにお願いをしなければならぬという場合もあるかもしれませんが、行政の枠組みの中でできる可能な部分は、私は精力的にやつておるつもりであります。

○上原委員 以上で終わります。ありがとうございます。

○始開委員長 午後一時三十分から委員会を再開することとし、この際、暫時休憩いたします。

午後零時二十二分休憩

午後一時三十分開議

○村田委員長代理 休憩前に引き続き会議を開きます。

○新井委員 私は、給与法の問題、特に一般職の問題につきまして若干の質問をいたしたいと思ひます。

国家公務員法第二十八條第二項の規定によれば、人事院の勧告は五%以上の官民較差について勧告を義務づけられておるわけでありまして、この条項を法制化される際に、この五%という数字がどういう根拠に基づいて行われたものか、当時の経過についてわかればお伺いしておきたいと思ひます。

○角野政府委員 お答え申し上げます。

公務員法の二十八條の二項の五%の根拠というお尋ねと存じますが、当時の資料、それからそれ以後のそれに関する何か見解なり文獻、いろいろよくあさつて調べてみたわけでございますが、定かには記録がございません。したがしまして、もう私どもの想像にすぎませんが、二けたでは多過ぎる、ゼロではないというふうなことであります。五だったのかなというふうな憶測でございますが、そのようになぜ五であつたかという記録なり証拠のようなものは現在のところ私どもには持ち合わせてございません。

○新井委員 やはりここに五%ということが一応法律で明確にされている以上は、その法律をつくりましたときの根拠が一体何であつたかということが明確でない、これはもう論議いたしましてもなかなか前進するものではない、こういうぐあいに思ふわけでございます。これはその時点のことが不明確ということであればやはりそこは何らかの定義づけと申しますか、そういうものを明確にしておかなければいけないのではないかと、うぐあいに考えるわけでございます。

そこで、ここの夏の勧告は五%以下でも行われたわけでありまして、本来ならば五%以内であれば人事院としては勧告の義務が伴わないというふうにも解釈ができるわけでありまして、それをやつたという背景には、夏の委員会での総裁の御答弁では、一つには勧告を見送った場合来年度以降に影響があるということ、二つには全体の基礎俸給その他の給与がかなりの額になつてゐるので、一%であっても無視できない状況にあること、三つには民間準拠、すなわち官民均衡の立場からというところ、四番目には一般公務員と類似している三公五現関係との均衡の立場から、こういう以上四点を考慮し、二十八條第一項の情勢適応を踏まえて人事院の使命として勧告を行ったということ、で理解しておるわけでございますが、これに間違いございませんか。

○藤井(員)政府委員 夏の勧告の際、当委員会でもいろいろ御議論がございました。その際に申し上げたわけでございますが、いま先生お挙げになりましたようなことを私としては答弁を申し上げ、また現在の時点においても、そのような立場に立つて勧告をすることが妥当であるという結論に達して勧告を申し上げたということでございます。

○新井委員 そうしますと、ここの人事院がとられた処置というのは、いまの答弁内容からしまして、五%以内の場合でも原則として人事院としては今後勧告はしていく、こういう前例をつくられたわけでございますが、そういうことで理解し

てよろしくございますか。

〔村田委員長代理退席、委員長着席〕

○藤井(員)政府委員　これは例年になく民間の景況がこういう状況でございましたので、それを反映いたしました結果、結局官民較差というものが三・八四ということになったわけでございまして。これは勧告制度が本格的に始まりまして以来の実最低でございます。

いま御指摘にもございましたように、二十八条の二項というものでございましては、二つと続けてやってきたわけでございまして、その面から申せば、これは二項自体の適用ということにはならないケースになったわけであります。ただ、第一項の場合におきましては、情勢適応ということとで、給与その他の勤務条件は、国会でもって変更、改善が行われなければならない、その前提として、人事院は勧告を怠ってはならぬというふうな規定をいたしておるわけでございまして。その点につきましては、いろいろ情勢判断上考えに考えたあげくでございますが、後ほど御指摘になりましたようないろいろな事情を踏まえまして、五%以下の場合でありましてやはり勧告に踏み切るべきであるということをやったわけでございまして、そういう意味では、本年はいわば非常に例外的な措置がとられたというふうに言ってもよいかと思ひます。

ただ、五%というのは一つのものでございまして、それ以下の場合においてはこれはやってはならぬということではございません。やはりいまの情勢では、先刻お挙げになりましたような四つの理由等を考慮してみまして、これはむしろ妥当な措置ではなかったかというふうに考えておりました、今後それが仮に一%というような場合にはどうかというふうなことになりますと、それは仮定の問題でございまして、この際ここでそういう場合でも必ずやるということは申し上げることは適当でないかと思ひます。しかし、五%以下の場合におきましても、諸般の情勢上適当であれば、これは勧告すべきであるという立場は今後ともひ

とつ堅持をしてまいりたい、かように考えます。

○新井委員　今回の五%以下におきましての勧告、これは一つの見識であつたということではないに評価するわけでございまして。そういうことで、決してその件について反対をしていないわけではございません。私としては、当然官民較差がある以上は、これは内容にも載っておりますが、一%でも非常に金額が違ふわけですね。そういうようなことから、おやりになるという立場でお伺いしているわけでございまして。

そこで、先ほど御答弁になりましたから、この前の夏の委員会におきましても、いま言われたと同じようなことなんですが、「それが何%ならば何なのか、何%以下であればやめぬのか」というようなことになりまして、これは事がきわめて問題でございまして、大変むずかしい問題になるわけでありまして。それはやはりそのときの諸般の情勢というところに対する判断、これも、やるかやらないかという場合に、決定をいたします非常に重要な要素になります。これは申すまでもないことでありまして、その点は保留をさせていただきますかと思ひます。こういうぐあいに言われておりますが、そうしますと、いまの御答弁も保留だということ考えですね。

そこで、そのときの諸般の情勢ということに対する判断というものは、五%以内でも勧告を出された背景、理由というのは、先ほど四点を総裁のお話の中から引張り出したわけでございまして、それ以外にどういふような情勢判断というものが考えられるか、お伺いしておきたいと思ひます。

○藤井(員)政府委員　この場合、諸般の情勢というものは先刻来述べになり、また私も申し上げておるようなそういう諸情勢というものを勘案いたしましたわけでございまして。その他諸般の情勢というものは仮にどういふものがあるかということとは、やはりその時点になりませんと、あらかじめ想定してどういふことだということは申し上げかねる面が多いと思ひます。ただ、累次われわ

れ申し上げておりますように、民間の給与の中には、これは大体団体交渉でもって決まっておりますこととございまして、物価、生計費その他の諸要素も全部ここに溶け込んでおるということではないかと考えております。

ただ、あえて想定をいたしますならば、将来非常にわずかな較差しか出ない、何%ということとは申し上げませんが、ことしよりもさらに上り下りしたかな較差しか出ないというふうなことになるまい。した場合におきましても、それはそれとして物価、生計費はそこに溶け込んでおるんだということとで通り一遍に過ぎてしまふのでなくて、それは何かの事情で民間の場合はそうだったんであるけれども、客観情勢としてもやはり物価が非常に上り下りしておる、生計費の内容は、いまの俸給をつくる上においても十分参考をいたしておりますけれども、生計費がつれて大変上がっております、非常な上向を示しておるというふうな事態が仮にございしたならば、そういう場合においてはさういふことも考慮の対象になって、やるかやらないかということの一つの判断資料になり得るのではないかと考えております。

○新井委員　いまの御答弁から考えられますことは、今後においても大体勧告はされるんだ、こういふぐあいに私は理解するわけです。それというのも、過去においては高度成長時代と違ひまして、今後は経済の急激な発展、すなわち好況というふうなことは余り期待ができません、こういう時代に入つたのではないかと、こういうぐあいに思つてございまして、どのようによくないでございしても、民間等においても一%も賃上げがない、こういうことは考えられないこととございまして。あるいはまた、物価の上昇というものが賃金が低いために全然上らない、こういうことも考えられないこととございまして、先ほどの五%以内でも、勧告された理由による諸般の情勢というものはいつの時代でも必ずついて回る。裏を返せば、その五%ということにさえこだわらなければ、その

年その年によつて、たとえ少しの違いであっても勧告をされるんだ、こういうぐあいに私理解いたしますけれども、その点はいかがでございませうか。

○藤井(員)政府委員　人事院は中立機関でございまして、また、公務員の労働権制約の代償機関でございまして。民間においては団体交渉その他が行われて給与決定がなされる、それをかわつて人事院としてはやていくということが大切な機能でございまして。したがって、やはり官民の較差があれば、それがいかようなものであれ埋めていくという一つの前向きな姿勢、これが人事院に課せられた一つの使命ではないかというふうに私は考えております。

○新井委員　ただいまの御答弁からいいますと、非常にいい答弁だったと思ひます。ということでは、そういう較差を少しでもなくしていきたい、これが使命である、こういうぐあいに考えたいと思ひますが、逆にもしそういう勧告が出ないということがあるならば、こういう要素のときはさういふ勧告はできませんというふうなことが考えられることがあれば、こゝでまた逆にお伺いしておきたいと思ひます。

○藤井(員)政府委員　われわれの給与勧告の前提になつておりますのは、これはあくまで官民較差を埋めるということとございまして。それのために国家公務員の実態調査を毎年全部にわたつてやっておりますし、またそれに見合うものとしたしまして、四月時点の民間給与の実態を調査いたしておるわけであります。それの突き合わせの上で、較差が出てまいりますればそれを埋めるといふのが基本原則でございまして、そのやり方自体につきましては、技術的にはいろいろ御批判もあるところだと思ひますけれども、大体の枠組みといったしましては大方の御了承を得て定着をしておりますものであるというふうなわれわれは理解をいたしております。

なお、このやり方等につきましては、改善すべき点は技術的にも改善を加えるということのため

に慎重な検討を毎々行つておるつもりでございますが、その観点に立ちます場合におきましては、やはり較差が出てくるという事態がございますれば、それに対応する措置を講ずることが当然であろうかというふうに考える次第でございます。

○新井委員 ただいまの御答弁で了解いたしますが、本当に非常に重大な任務といたしますか、といひますのは、人事院勧告が出た、そうしますと、その勧告というものは中立公平であるがために、逆に言えば多くの方々の支持を当然受けるような状態になるわけですね。ところが、たとえ人事院に悪意があつたり、そういうことではないけれども、やはりいろいろな御意見、やり方、そういうものはよく聞いていたいただかないとひとりよがりの公正中立になつてしまふ可能性があるというふうなこともあるわけでございます。そういうことで、今回の五%以内にはなりましたが、私としては非常に評価をいたしますし、また当然そうではないけれども、二%だということの比較対照の仕方等についてもやはり多くの方々から御意見を聞いて、そして公正にやれるような形でやつていただきたいことをまたつけ加えておくわけでございます。

そこで、もう一つ問題になつておりますのは、これはもう毎委員会同じでございますけれども、大体四月から五月時点で民間の方はベースアップがあるわけでございますから、それを少ない人員で一生懸命に把握をいたしまして、七千五百社の調査をして、そして勧告を急いで出す。そして、現実には今回の臨時国会のように審議をして、いよいよこれで決定されて公務員の皆さんに支給をされるという、どうしても時期的なずれがあるわけですね。これについては、技術的にはもうこれ以上早くはできないとかいろいろ論議はされておりますけれども、これを早くするという点についての努力は再三言われていることでございますけれども、一歩前進したお答えがあればお伺いしておきたいと思ひます。

○藤井(真)政府委員 人事院の立場といたしましては、勧告を出しました以上はこれを一日も早く実現していただくということが最大のねらいであるわけであり、また念願であるわけでございます。この点を中心にしたしまして、何とか制度的にもその点を確保するやり方がないものかということ、国会でもいろいろ御議論がなされております。また、総理府を中心とする政府当局におきまして、そのために具体的にいろいろ検討を加えられて今日まで来ておるわけでございます。ただ、これにはいろいろ一長一短もございますし、制度的な問題点も多々あるわけでございますし、何と云つても税金でもって賄われる公務員の給与の問題でございますので、これはやはり国会の審議を経ないでやるということは絶対にできません。

そういう意味では、給与の法定主義というものをとつております限りは、やはり法律でもつてこれを御審議いただき、決定をいただくということがあくまでも本筋であるべきでございます。そのために、いろいろ仮払いの制度とか何とかというふうなことも制度的にいつて考えられないこともないではございませんが、しかし、これとてもやはり特別職の給与あるいは一般職のものが決まりますと、御承知のように裁判官、検察官、自衛官等にまで全部及ぶわけでありまして、そういうところまでの給与をただ単に審議を事実上行わないでこれを前払いにしろ決定をしていくということはいかぬかという根本問題が私はやはりあるかと思ひます。したがうして、事は振り出しに戻るわけでございますが、やはり勧告が出ましたならば、できる限り早くひとつ国会を御召集いただいて、その場で御審議をいただいで、慎重な御審議の上で速やかに御決定をいただくということが、遠回りではありますけれども、一番近道で可能性のある事柄ではなからうかというふうに私自身は考えております。

○新井委員 では、総理府総務長官、いまの同じ問題については総務長官としてはどのようにお考

へてございますか。公務員を全部掌握しておられるという立場から、四月にさかのほつては支給されますけれども、十月なり十一月に支給が決定されて後で差額をもうというわけでございますが、本来なら四月、五月、六月と順番にもらつていくのが妥当なことでございますね。それについては何回も国会論議がありますけれども、そういうことについてはいかがお考えになつておられますか。

○稲村國務大臣 人事院総裁が答えられたとおりであります。

○新井委員 では次に、大蔵省にお伺いをしたいと思ひますが、昭和四十三年十一月三十日までが水田大蔵大臣で、その後は福田大蔵大臣。そのときから、昭和四十三年です、いわゆる総合予算主義ということで国家公務員の給与改善費を先組みしてきたわけでございますが、一般会計ベースと特別会計、それぞれいかにほどになつておりますか、お答え願ひたいと思ひます。

○秀河政府委員 昭和五十三年度予算におきまして給与改善のための五%の分といたしましては、一般会計におきまして二千六百三十億円、特別会計で五百五十億円、ただしこの両方の中には重複のものがございますので、差し引きいたしますと、純計で二千七百五十億円ということに相なつております。

○新井委員 それで、今回そういう予算を組みましたが、計上費と実際に要つた費用については大分の差が出てきているわけでございますね。そこで、いま一つ、二つ議論が出ておるようでございますが、十月二日、十月三日の一部マスコミの報道を見ますと、「政府は二日、五十四年度予算編成にあつた例年、当初予算に、先組みとしていた公務員給与のベースアップ原資を五十四年度から計上しない方針を決めた。」こういううぐあいに報道されているわけでございます。この報道のいきさつとか、そういうことについてお伺ひしておきたいと思ひます。

○秀河政府委員 ただいまお話がございました十月の初めに一部新聞紙上に伝えられました、来年度予算におきまして五%の給与改善費の計上を取りやめた、政府としてそういう方針を決定した、そういう事実は全くございません。私もといたしましては、来年度予算の編成に当たりまして給与改善費をどういうふうに取り扱うのか、諸般の事情を十分勘案しながら慎重にこれから結論を得ていくようにいたしたい、かように考えております。

○新井委員 それではもう一度確認をしておきますが、あの報道記事というのは誤報であるか、間違つて載せたということをお願い切つていいわけですか。

○秀河政府委員 政府といたしましてそういう方針を決定したということは間違ひでございませう。中身につきましては、いろいろ推測はあらうかと思ひますけれども、政府として決定をしたという事実は全くございません。

○新井委員 私の考えでは、発表はしないけれども、正式な決定みたいなことにはしないので、大体そういう方向で行くことになつていくことから、やはりこういうような記事になつていくのじやないかということも考えられるわけですね。いまも来年度からは当然そういうことはしません、こういう答弁ならわかるのでございますが、今後検討していきますよう、こういうことになりまして、来年度についてはそれは三%組むかあるいは五%にするのか、そういうところは別として、当然この給与の問題についての先組みについてこれは置いておくのだというふうな答弁にも聞かれないわけですね。

しかし、私の考えでは当然これは要る経費だ。これは四十三年からそういうことで、いろいろなことがありましてこういうことになつてきていくわけですから、当然補正予算でそれは組んでもいいわけでございますけれども、当然要る財源として置いておいて、逆に余ればほかに使つた方がよっぽどやりやすいのではないかとことを考えるわけでございますけれども、計上しなくても不

都合がもしないというならば、そういう考え方に
ついてお伺いしておきたいと思ひます。

○秀河政府委員 五%の給与改善費を計上いたす
ようになりましては、御存じのとおり昭和四十
四年度の予算からでございます。その前年の四十
三年度は予備費をある程度増額をしたというふ
な事実はございますが、もうこれも私から申し上
げるまでもなく、昭和四十一年、二年のころに公
務員の給与の改善のために財政上どういふふうな手
当をしておいた方がいかにかといふふうな大
きな議論がございまして、その結果こういうこと
になつてきたわけでございます。

それで、それ以来ずっと五%の計上をいたして
きたわけでございますが、本年度の人事院勧告が
その五%を下回るといふふうな事態に相なつたわ
けでございますので、いままででない一つの事実
が発生したこと、これも否定できない事実でござ
います。したがって、私も予算上の財源手
当として今後どういふふうなやつていった方が
いいのかといふことは、いままでとまた違つた要
素を加味してやはり慎重に検討すべきことであ
ろう、かように考えております。したがって、こ
れから十分検討はしてまいりますけれども、そ
の結論を得ました場合にはまた関係方面とも十分
協議もいたし、またあるいは国会の御審議もちよ
うだいしなくてはならないと思つておりますが、
まだどちらに決まつたというわけでもございま
せんものですか、そういう前提の上でまだ申し上
げるわけにはどうしてまいらない、こういう状態
でございます。

ただ、一言補足させていただきますと、五%計
上の経緯は十年ほど前にいろいろございまして
けれども、昭和四十五年度から人事院勧告は完全実
施でやつてきておる。五%を上回る勧告につきま
してもずっと完全実施をしてきた、こういう事実
もございまして、その辺もあわせ考え、諸般の
事情を十分踏まえて検討してまいりたい、かよう
に考えております。

○新井委員 ただいま大蔵省の方から答弁があつ

たわけでございますが、人事院給裁として、もし
も公務員給与改善費の予算先組みが来年なりある
いはまた将来行われぬような事態になつた場合
といふのは、人事院としてはいろいろの意味で非
常にやりにくくなるのではないか、こういうぐあ
いに思つてございまして、その点についてはど
うにお考えでございますか。

○藤井(員)政府委員 いま大蔵省の方からお話
がございまして、人事院勧告は、幸いにい
たしまして四十五年度以降は完全実施ということ
で、いままで例外なく措置されてまいつておるの
でございます。このことが人事院といたしましての
最大の願望でございます。要は、勧告が完全実
施されるかどうかといふことでございまして。今後
は、恐らく私といたしましてはこの完全実施のた
め、まゝといふものが崩されることは万々あるまい
といふふうに確信を持っております。

ただ、予算に先組みをするかしないかといふこ
とは、いまお話しにもありましたようにまだ大蔵省
自体としても決定をされたことではないようであ
ります。いろいろな角度から御検討に相なつてお
る最中であるようでございます。したがって、いまし
て、私からその問題についてとやかく申し上げる
段階ではないと思ひますが、要は、人事院勧告と
いふものが、そういう予算の先組みをするかしま
いかといふことは別問題として、完全に実施され
るかどうかといふことに尽きるというふうな考え
ております。したがって、予算上の措置というよ
うなことがわれわれの勧告をやりにくくすると
か、そういうような事態になるということは想
像もいたしております。

○新井委員 そういう御答弁を聞いて安心もする
わけでございますが、国家予算も非常に赤字であ
る、世間の景気も悪い、こういう中で、四十三年
度からいろいろの紆余曲折を経てきて、そしてこ
ういふ一つの先組み制度といふのをつくる、こ
ういふことになつてきたわけですね。これはもう
いろいろな知恵の結果、そしてまた歴史の一つの
成果としてこういうものがある、こういうぐあい

に私は理解しているわけでございます。

だけれども、実際さつきも言つたような状況に
なつて、国の財政も非常に大変だといふことにな
りますと、当然やはり公務員給与といふものにつ
いての考え方が、さつきも言ひました微妙な、低
成長時代でございますから、一歩あるいは二歩、こ
のぐらゐならどうしようかなといふような考え
のときに、やはり予算の先組みとしてある場合
は、これはもう何とかしなければいけないといふ
ような考えにも立つてしなくては、本来ならば、こ
れはこういうことだけれども、出そうとするもの
がなくなつてくるようなことになるかとえ少し
でもあれば、これは国交権を制約されております
公務員の方々の代償的な機能としての人事院の立
場といふものが、これは非常に機能しにくくなる
のではないか、こういうような考えをするわけ
でございます。そういうことでお伺ひしたわけ
でございますが、当然総務長官としても完全実施をし
ます、あるいはまた予算措置としても、大蔵省と
しても当然人事院の勧告に基づいてちゃんとやり
ますといふことにはなろうかと思ひますが、念の
ために聞いたわけでございますが、いま言われた
ように、そういうことは心配してないといふこ
とに理解をしたいと思ひます。

もう一つは、さつき早く私といふときに、や
はり先組みの予算があつた場合は当然先に払うこ
とも今後検討の課題として、一つのやり方とし
て、手段として考えられるわけでございますが、
そうなりますと、当然早く支払いをするというよ
うなことは、先払い制度なんといふものは当然考
えられなくなつてしまふ。そういうようなこと
で、私としては確かに国会審議を早急に開いて、
そしてそこで決定をして早く支給してあげるとい
う一つのきつとした筋論といふことも大事でござ
います。その、そのみならず、いろいろな角度か
ら、たとえ一歩でも前進をさせてあげたいとする
のが当然ではないか、こういうような考え方に立
つわけでございます。

そういう意味で私申し上げたわけでございます

が、ひとつその件については今後、検討の課題の
中に、大蔵省としてもいままでのことが間違つて
いたんじゃないんだ、要するに四十三年から現在
まで、ことし初めて三%台になつたわけござい
ますけれども、それはそれなりに非常な価値がい
ままであつたし、それをただ一年間見ただけで
これはなんといふことで変えろと、少なくともいま
までの十年にわたる歴史的な経過といふものがあ
りますので、そういうことをひとつよく判断をし、
もしやるならば何年間かのそういうものをよく見
た上での判断をしない、またころつと変わつて
しまふ可能性があるのではないか、こういうこと
を思うわけでございますが、その点についてもう
一度御意見を聞かせていただきたいと思います。

○秀河政府委員 お話のような点も踏まえまし
て、私たち慎重に検討したいと思ひます。

○新井委員 次に、特別給について質問をしたい
と思ひます。

公務員の特別給の算定の基礎給のあり方、及び
特別給の官民較差の算出方法は現在どのように行
われているのか、まずお伺ひしたいと思ひます。

○角野政府委員 お答えを申し上げます。

特別給も月給と考へ方は基本的には同じでござ
いまして、民間と均衡をとる、こういうことでや
つておりますが、合わせ方が大変違つておりま
す。特別給は、支給される月あるいはやり方が会
社によつてまちまちでございまして、それから基礎
給のとおり方にも非常に幅がございまして、したが
いまして、私どもは官民対応させますやり方とい
しましては、前年の五月から当年、ことしならこ
としてございまして、今年の四月に至る一年間の
幅を持ちまして、その間に何月でありまして支
払われました民間のボーナスを面積としてとらえ
ております。一方、同じ期間の中におけるその当
該企業の月給の総額、これをとらえております。
そうしましてボーナスの総額を月給の総額――
月給といひましても残業手当、超過勤務手当は除
いております。いずれにしましても、その事業所

なり会社としての一年間の月給の総額でボーナスの総額を分母、分子にして割る。それで出てきます月数、倍率でございます。これは月給でございすから一年間の月給を十二で割っておりますが、いずれにしてもそこで月数が出てまいります。そこで、その月数に対応する月数と、民間と現在公務員に支給しております月数と比べまして、その間に開きがあれば上乗せをし、あるいは減をするというところで勧告している次第でございす。

○新井委員 特別給についての歴史的な経過を見てみますと、いままでずっと民間調査をやった結果、特別給についてはコンマ以下二けた目は全部切り捨てられている。世間の常識では、大体コンマ以下を処理するときには四捨五入というのが常識であるにもかかわらず、切り捨てられているのが実態であるわけですが、もちろん、何度かプラスになったこともありましたが、昭和二十七年以来の各年ごとの切り捨てになった月分とその該当する金額はどのくらいになっているのか、お伺いしたいと思ひます。

○角野政府委員 公務員の特別給は、民間に比べてまして、ややでございますが性格を異にいたしております。それは、民間の場合には賞与といひますのは、当該の企業の企業収益の配分というニュアンスが非常にございす点が、月給とは違ふ点でございす。したがって、そういう状況といひますか収益の動向によつて、わりと幅の広い変動、そういう要因がございす。その意味で、官民という私どもの公務員の場合と比べまして必ずしも性格が同じではない、こういう反面がございすので、その取り扱いについてもどちらかと言ひますと、公務員の特別給につきましては、固定的にややかた目な運用にしてゐる。従来歴史的にそういう考え方で、そういう運用で取り扱つてきておるということは事実でございす。

うことでございまして、○・〇もう一けたのところ、そこそこ二けた目は切り捨ててゐる。場合によつては、たとえば最近のように低く下の方に動いておられますときには、下の方に向かつての動きを少しかた目に内輪目に、これは切り上げという言葉であるかどうかは別にしまして、そういう意味の逆のかた目に扱つておる。どちらにしまして、そういう取り扱いで来ておるということは事実でございす。

そこで、その偶々ずっと歴史的に計算してその分がどうなるかということでございますが、これは計算の仕方に大幅な差がございす。と申しますのは完全実施といひますか、勧告が実施時期を伴つてそのとおり実現されました昭和四十五年以降については、これは計算はできます。しかし、実施時期との終みがありまして、たとえば六月分とかがその年には実現されなかったというような場合もありまして、計算の仕方はいろいろあると思ひます。

そこで、いま申し上げました關係を一応の—その上で、四十五年以降について切り捨て月数あるいは切り上げた部分について計算いたしますと、○・三四月、金額にしまして三万円ちよつと、三万七千円というふうな計算の仕方もあらうかと思ひます。

○新井委員 私は資料をいたしておりますが、その手元にある資料からいきまして、今日の切り捨ての変遷状況を見てまいりますと、その合計が一・一カ月分、こういうことになっておりますね。ただ、プラスになったときが二年ございすからそれを差し引きまして、○・九三カ月分になつてゐるわけでございます。

そういうわけで、これはいまお話がありまして、たように、いろいろ計算の仕方が違ふんだら、こつちがこつちのやり方だということも考えられますけれども、当然計算で出てきて、コンマ幾らというものも基本的には四捨五入をしなければいけないというのが世間の常識でございすし、全然

切り捨ててしまふのも、これもまた変な話ではないか。それもとえ○・一にしまして、わりかた大きな金額になるわけですね。そういうことかから考えまして、そのやり方を今後ともいふのとおり続けていくのか、それともそういうことに對しても検討するのかわつたということをお聞きしておきたいわけでございます。

それからもう一つは、歴代の総裁がいつも言われておりますことは、公務員の給与というのは好況にかかわらず決めていくものだといふ趣旨のことを言われてゐるわけでございますが、そういう意味からも今後の対応といふものをお伺いしておきたいと思ひます。

○角野政府委員 切り捨ててもございすが切り上げもございまして、それで切り捨てか切り上げになるかといふのは、民間の賞与の高さといひますか重さの変動に對應いたしております。結果的に申しますと切り捨てた方がいまだ多いという關係になつております。しかし、やり方として考えました場合には、月給に比べてかた目の運用をしてゐる。これは、やはり民間の企業のように収益の反映といふようなことで、そういう変動といひます性格がかた目であるといふことの反映だと思ひます。その都度その都度四捨五入といふことであらうませんが、大きな流れとして見ますれば、民間の変動に對してついでいく仕方としてプラスもあればマイナスもある。整合的であらうかと思ひます。

それで今後どうかといふのは、考え方の基本としてやはりそういう考え方をとつてまいりたいと思つておられます。その結果のものがどちらになるかといふことはそのときそのときの民間の状況による結果にすぎない、こういうふうな思つておられます。

○新井委員 これは私の考え方とちよつと違ひがあると思ひます。こつちの資料をいただいで計算ではやはりマイナス○・九三カ月になつておるといふぐあい試算をいたしておるわけでございます。したがって、かた目であるとかある

いはまたプラスになつておるとかといふことが言われますけれども、そういう小さなものについて公平に、やはりきちつとしたやり方、それも確かに民間と比べて非常にやりづらひ、計算の仕方がしにくいようなところはあらうかと思ひますが、これはまたよく資料等を見ましてひとつ検討していただきたい、このように思つてございす。

それから労働省にお伺ひをしたいわけでございますが、民間の特別給、いわゆる一時金であるとか臨時給、夏期手当、年末手当等、こういうものの支給率は、時間外勤務手当を除いたものが基本賃金、すなわち諸手当を全部含めたものを対象として月分を掛けたものがボーナス等という形で支払われてゐると思つてございすが、これについてはそれに間違ひございせんか。

○小田切説明員 御説明いたします。

いわゆる民間のボーナスの計算の方法でございすが、先ほど人事院の給与局長の方から御答弁がございまして、民間の一時金、ボーナスの場合には当該企業の業績等がかなり反映されて決まるということになつております。またその個々の従業員への配分の方法につきましても、個々の企業によつて非常にまちまちの方法がとられておりますが、私どもの方の關係、中労委の事務局が調べました調査結果によりますと、これは比較的規模の大きな企業二百六十社ほどの平均的な状態といふことになるわけでございますが、従業員の個人ごとの賞与の額を算定するに当たつてどういふ要素に着目して決めてゐるか、配分してゐるかといふことでございすが、賞与の総額を一〇〇としたしまして、基本給にリンクさせている部分が、五十二年夏の一時金、ボーナス、賞与でございすが、四三三、それから基準内賃金、これは基本給のほか家族手当等が入るわけでございますが、基準内賃金にリンクさせてゐる分が二六%ほど、その他調査定分が一三%強あるとか、そういうような状況になつております。時間外手当を除く定例的な賃金そのものがすべて配分の要素としてカウントされてゐるかどうか

ということは、各社まちまちでございまして、必ずしも全体的にそうであるというようなことは申せなかつたと思ひます。平均的に申せば、いま申し上げたようなことではないかと思ひます。

○新井委員 先ほど給与局長からお話がございましたが、いま岩倉省の方からもお話ししたいので、全部が全部所定内賃金をすべて対象にしているというふうな実態ではないようでございますが、大体お伺いするところによりますと、そういうものを全部含んだものでやっているというぐあいに資料等にも、私の持っているのは出ていないのでございます。ところが、先ほど御説明がありましたように、公務員の場合は本俸と扶養手当、調整手当の三者給ですね。これはもうかつちりした対象にしている、こういうことでござい

すが、実質的には民間の九五・一％にしかならない、この官民比較をした場合。そういうぐあいなデータが出ております。そのために、民間と同等にするためには〇・二四カ月分を上乗せしなければならぬ、こういうような計算が出てくるわけでございますが、こういうことについてはいかがお考えになっておられますか。

○角野政府委員 ポーナスの支給の基礎給の問題でございますが、現在、いま先生お話しのように三者給と申しますか、基本給、本俸と扶養手当、調整手当の三者に対する月数を掛けて配分してある、こういう関係になっております。それで、民間のその支給母体であります、月数の母体になりますものと給与構成の幅が違つてはいないか、給与の月給の幅が違つてはいないかということで、九五％強、その間に四％強の開きがある、それが〇・二何がし月分、こういうお話でございます。これはもとをたしますと、昔々といひますか、当初はそういう開きはなかったわけでございますが、通勤手当、住宅手当がだんだん民間に普及してまいりまして、それが入っているか入っていないかというこの開きが主たる要因でございます。公務員に通勤手当が実施された年は昭和三十三年でございます。それから四十五年で

ございますが、住宅手当が初めて制度として公務員給与に取り入れられた年でございまして。そういう折り目、折り目のときにその給与構成が違つてまいりましてつれてその開きが出て、現在そういう幅になっておりますことは事実でございます。その点は問題であるということも、前々国会でございますが、昭和五十一年〇・二減をやりましたあの給与法改正のときの国会にそのことが問題になりまして、それ以来の宿題になっておるということも事実でございます。

それで、実はその宿題に対する真剣な検討なりそれからいろいろのサーベーターを私もやってまいつたことも事実でございます。たとえばことし春に民間給与を調査いたしますときにテスト的に民間の会社へ行つていろいろなことが可能かどうかというのを試してみたいと思ひますが、その一つとして、まだとても公表できるものではないかもしれませんが、輪郭、考え方だけを申しますと、ポーナスをその月数でとらえて対応させるというその月数の計算の方程式のまづきの問題であると思ひば、そういう計算を抽象して、それをやらな

い、ポーナスはポーナスとして、月給のごとく、月給を金額で置きかえて比していると同じように、ポーナスはポーナスとして個人的に個票でとらえて、それをラスパイレスならラスパイレス方式でウェイトをかけて比較する、月給と同じ方式で置きかえるものかということを考えまして、それには、民間の調査に行きましたときに月給の個人票と同じようにポーナスについても過去一年間個別に幾ら払いましたかということが調べられるかどうかというのを試してみたいわけでございます。そうしましたら、わかりましたことは、大体民間の四割方、五割近辺の割合でございますが、まあ半分ぐらゐの会社ではそれはとても調査としては応じられないというところがはつきりしてまいりまして、特に大企業のような場合にはとてもそれはできない、小さいところはまだつき合つてくたさるにしても、大きいところはそれは無理だという結論に近い状態がわかつたのも事実でございます。

それで、本当を言いますと、ポーナスはポーナスとして、民間でありますと、何カ月支給するといふよりも金何円支給するといふものだろうと思ひます。三十万とか四十万とかいふものだろうと思ひます。それに年齢、学歴等を対応させてこちらは何万というやり方をしようと思つたわけですが、それが調査としては非常に隘路があるということがわかりまして、それではその先どういふ知恵があるか、そういうアプローチがどういふ知恵があるだろうかということも、今後真剣にその先を検討してみたいと思つております。

かたがた申しますれば、大体民間の給与構成の最近の状況でございますけれども、問題は通勤手当、住宅手当が主な問題点であります。いずれの手当も非常に成長が落ちてきたのじゃないかという感じがございまして。現にことしの報告で住宅手当は改正いたしております。民間ではほとんどとまっております。それから通勤手当もいままでは青天井といひます。それが通勤定期代まるまる支給しておりましたものが制限式が非常にふえてまいりました。やはりこれは民間の不況の影響だろうと思ひますが、そういうこともありまして、給与構成の中に占める住宅手当なり通勤手当の重みがふえることによるこういう問題というのはこれ以上は広げられないではないだろうか、何となくほつとした感じがしております。

それで、ことし実は逆に扶養手当に非常に力を入れておりますが、民間でもそういう傾向がございまして、住宅手当の中でも世帯手当的なものはどちらかといひますと扶養手当の中に入れておしは取り入れたつもりでございます。いわばポーナスの基礎から外れておつて問題になった部分ですが、どちらかといへば、ことしのようなやり方でございます。ポーナスの基礎に入つてくるというようないい方向に向かつているんじゃないかと思ひます。将来のことは必ずしも断言できませんが、そういう意味でこれ以上いふたらどうなるかというふうな感じではなくなつたなということとあわせて、先ほど来申しております宿題は宿題として真剣に検討していきたい、そういうふう

思つております。

○新井委員 いまもポーナスの問題が出ましたが、これはいろいろの支給の仕方があろうかと思ひますが、よくもうかつてはいる会社というものは、なかなかこういう不況のときにはなりますと発表はしない、こういうことだろうと思ひます。やり方もいろいろありますけれども、どちらにしましてもそういうポーナスが出てくる実態というものはまた別にあるわけでございます。そういうことでございまして、景気が悪いからというのはい

悪いところを見れば切りがあらませんけれども、逆に今度はいいところもたくさんあるわけでございます。そういうことで、七千五百の対象の事業所をやつておるわけでございますけれども、どう考えましても基礎の計算の仕方が違つたためにこのポーナスの金額自体にはやはり違いが出るんではないか。これはだれが考えてもそういうふうに思ふわけでございますし、そういうことについては宿題だと思ひますし、そういうことについては

いたしたいと思ひます。だけれども、宿題も余り長くかかると、きょうも文部大臣お見えでございますけれども、できのいい子じゃないということになるかと思ひますので、なるだけこういう件についても調査をされて早く結論を出していただきたい、このように思ふわけでございます。それからもう一つ、特別給のことについてお伺いをしておきますが、附帯決議が付されているわけですね。これもいまもお話がありましたように二年前も大分問題になって、いろいろ議論があります。したがうして、こういうことで公正なんだということをやはり明確にしなければいけないわけですね。ところが、なかなか人事院としても、多くの方に御協力を願つて、本来ならばマル秘の資料みたいなものをたくさんいただいた上で計算をされてやつておられるわけですから、余り表向きに公表することができないかも知れませんが、やはり〇・一今回割つたんだということについてはよくわかるように説明をする必要

があるんじゃないか、こういうぐあいに思うわけでもない。それからまた、今後おられるのでもないか、こういう不安を抱いておられる方も多々いらっしゃると思いたすけれども、この二点についてお伺いしておきたいと思いたす。

○角野政府委員 初めに附帯決議のお話でございますが、二年前でございます。そのときは、どちらかといえますと、来年どうなるかということ、来年は戻るんじゃないだろうかというふうな感じがございまして、ちょうど初めて大変な高度成長から折れ曲がって下がりまして、しかしそこから辺でという感じがございました。したがって附帯決議の面を見ましても民間の動向を考慮しながらという留保がついておりますが、やはり民間の動向というのをそういうふうに読んでおられたらどうかと思いたす。

したがって、この特別給の官民不均衡といえますのは全く民間の対応でございまして、早くもとに戻すとか戻さないとかいうことが、それがひとり歩きをするということではございません。そういう意味で申しますと、本年の特別給の計算は昨年の実績を計算いたしております。したがって、本年の実績は来年反映するわけでございまして、それで、先生のいまの御質問はまた下がるのじゃないだろうかという意味であらうかと思いたす。感じが申しますと、本年の六月といえますが、七月といえますが、夏の実績がもう出ておりますが、これが余りよくない。いろんな公表されるデータで出ております。しかし、私も、まだ十二月もございまして、年間の計でもって早く附帯決議の趣旨に沿えるような安定的な制度になればいいが、こういうふうに通じております。

○新井委員 この文面からいましてそうでございますが、やはり国会の附帯決議をつけた精神というものをよくひとつお考えをいただきたいと思うのです。確かに、たてまえ上からいまして、人事院が出てきた、それは公平であり、本当に他意はなく、全くそれは尊重しなければい

けないものだというたてまえでございまして、極端に言えば何を出してきてもそういうことからいけば尊重しなければいけないわけですね。これが官民較差でございまして、これはある意味では数学的なことにもなるかと思いたす。したがって、私さきから言っていますように、コマ二位以下の切り捨てであるとか、あるいはまた算定の仕方にあるわけであるとか、そういうようなこともいろいろあるわけではございまして、当然そういうことが宿題の中で勉強されている間においてはやはりそういうことも勘案をしてやっていかなければいけない、こういうぐあいに思いたす。それで、そういう点もよく精神をひとつ踏まえてやっていただきたいことをつけ加えてお願いしておきたいと思いたす。

それから人事院と文部省にお伺いをいたしますが、主任手当支給対象の拡大ということで国立の中小学校の研究主任、教育実習主任を人事院規則でさらに新たに措置するようになっておりますが、この主任手当の制度の導入については過去にも相当議論を呼んだいわくつきの手当であるわけですから、それをさらに支給範囲を拡大していくというところは一体どのような理由によるものか、今後支給範囲をさらに拡大し続けていくつもりなのか、最終的にはどのくらいの種類にして、どういう形にするのだというのを考えておられるのか、お伺いしておきたいと思いたす。

○角野政府委員 主任手当、俗に主任手当と申しておりますが、教育業務連絡指導手当、特殊勤務手当でございまして、その支給範囲、支給対象を拡大するということで、これは国家公務員といえますが、国立大学の付属の関係でございまして、国立学校設置法施行規則の改正がございまして、六月にございまして、それで付属について新しく研究主任、それから教育実習主任が制度化されました。大学と研究協力という関係、それから教生実習等で教育の実習を担当する主任の職務が非常に重いというところは当初から言われておりました、それが今年の六月になって制度化されましたもの

ですから、それに見合う人事院規則の改正をして対象に加えた、こういうことでございまして。

それで、これにつきましては、前国会、この前に人権法に基づく改善勧告をいたしました審議の過程で、その一番初めに主任として制度化され、すでに規則化したしております関係で申し上げますと、教務主任、学年主任、これは一般に基本的な形としてございまして、それから中学校につきましましてはその上に生徒指導主任、それから高校の場合には進路指導主任、それが基本的な形としてございまして、それからそのほかに、特殊な学校でございまして、農林学校、農林学校でございまして、それから高等学校の場合の学年主任、学年主任、それから中学校の生徒指導、高等学校の進路指導、そういうことでございまして。

それで、前回国会で御審議をいただきましたときの経緯を踏まえますと、それでこの支給対象を拡大するというところで、今回、国立の付属についての制度化を機会に規則化したということでございます。

○砂田国務大臣 国立の付属の学校につきましては、人事院からの御答弁のとおりでございます。公立学校の場合も、国立学校の場合に準じまして、連絡調整及び指導助言に当たる者であることが学校管理規則上明定されて、かつ、学校運営上重要な役割を果たして、連絡調整及び指導助言の職務の困難性の程度も既存の手当支給主任に準ずる者について行おうとするものでございまして、このような手当を支給することが適当な主任と言います者は、県によって実情を大差異にいたしております。そこで、全国的に共通なものがございまして、二種類程度を基準として、各県において具体的に定めていただく、このようにしたわけでございまして。

○新井委員 この問題につきましては、現状いろいろございまして、そういうことで混乱が起ころうというところ、そういうことは好ましくないこと、そういう意味でお願いしたわけでございまして、

ございまして、そういう点も含めまして、ひとつよろしく願いたいと思いたす。

あと週休二日制の問題と定年制の問題、それから若干ほかのことも私お伺いしたかったのでございまして、きょうはもう時間が過ぎたのでございまして、これで一応終わりたいと思いたす。

○始開委員長 受田新吉君。

○受田委員 当委員会所管の今回の給与表の改定三法案についてお尋ねをいたします。その基本法案が一般職でございまして、あえてこれから入りましよう。三國務大臣をお迎えしておりますので、ひとつ意欲を駆り立てるように質問させていただきます。

私、この俸給法案を毎回審査しながら、常に一貫して流れる思想的背景として、誠実に勤務する公務員に対して、団体交渉その他職業権のないような職員に対して人事院が肩がわりして勧告を出した、それに伴う法案が提出されるということ、非常な大事なものな法律案がこの一般職であると思いたす。ところが、今回の改正案の中身を拝見しますと、人事院が独特の味を持つて勧告されたところがどこにあるかと疑いを持たれる点があるわけですね。それは、国家公務員法の第六十四条には、俸給表を決めることについては一生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ、とこう書いてあるのですが、この点について、「人事院の決定する適当な事情」をどこへ考慮されたか、これは総裁に御答弁をいただきます。

○藤井(寅)政府委員 国家公務員法では、いま受田委員がおっしゃいましたような規定がございまして、それらの関係規定全般を踏まえて、人事院としては従来から慎重に作業を進め、結論を得ましたものについて勧告を申し上げ、国会の御審議をいただいておりますことでございます。その基本的なやり方につきましては、本年の場合におきましても特別の違ひの点はございません。ただ、形式の面だけ申しますと、較差としては、勧告制度が本格的になりまして以来最低の較差であった。

二十八条の關係から申しますと、第二項の適用と
いうことではなくて、第一項の規定の適用という
ことで勧告を申し上げたということに相なるうか
と思ひます。

それで、このことをやります際には、官民給
与を調査してその較差を突き合せて、較差があ
ればこれを埋めるという方式を基本に据えておる
ということとは先生御承知のとおりでございます。
しかも、この方式に移りまして以来、社会の情勢
その他いろいろの検討をいたしておりますが、私
たちといたしましては、個々にいろいろな要素、
いまお挙げになりました物価なりあるいは生計費
の問題なり、その他いろいろな情勢が溶け込んで
おるのではないかと、基本的な立場に立つてお
るわけでございます。また、こういたしますとこ
とが世の納得を得るゆえんでもあり、コンセンサ
スを得られる背景でもあるのではないかと、この
とでございまして、この線に沿つての勧告の運用
というものが制度的にも大體定着をして今日まで
来ておるのではないかと、このように理解をいたし
ております。

しかも、この場合は、五%の較差は切りま
したけれども、いままでの申し述べてまいりま
したような事情がございまして、それらを総合
的に勘案をいたしました上、なお三・八四とい
うものについては、これは勧告をして埋めていた
くことが適當であるという判断のもとにお願いを
申し上げたということでございます。

○受田委員 二十八条の情勢適応の原則という
ものを分析して、その第一項の規定を適用した、こ
ういうことでございます。

そこで、その第二項に掲げてある中で別の観点
からちよつと伺いたい点があるのですが、「俸給
表に定める給与を百分の五以上増減する必要が生
じたとき」とありまして、減する場
合も想定に入つておるのですか、どうですか。文
章から見れば、増の場合と減の場合とが掲げられ
てあるわけですが、減の場合はどういふ場合を予
想されておるわけですか。

○藤井(貞)政府委員 これは二十八条自体が情勢
適応の原則ということでございます。すなわち、
公務員というものの職責は重要であるから、世間
一般の勤務条件その他の情勢の変化に即応して改
定を加えられなければならないという基本原則に立
つておるわけでございます。要するに、世間並み
のことは公務員についても保障しなければならぬ
というたてまえでございます。そういう面から、
増の場合とあわせて減という情勢が起きてまい
た場合においては、それもやはり義務的に勧告を
しなければならぬということが二十八条の第二項
に規定をされておるものというふうに理解をいた
しております。

しかしながら、これは幸いにしてと申しま
すか、経済のこういう推移もございまして、いまま
でそういう減を立てなければならぬというやうな情
勢は生まれてまいりませんでした。将来どうなつ
ていくか、それは絶対にならないのだというやうな
ことは、私として申し上げることは差し控えたいと
思つておりますが、やはり世界の経済情勢等をに
らんでまいりましても、戦後は非常に経済が動い
ておりまして、その動き方というものはいろいろ
波がございまして、波がございまして、大
きく言つて世界の経済情勢というものは徐々にや
はり向上をいたしますか、そういう拡張の方向と
いうものはとていかざるを得ないのではないかと
いうやうな感じはいたしております。

したが、いまして、現実にはこの減というやうな
とで減額勧告というやうなことをやらなければな
らない事態というものは、まず当面のところは想
像できないのではないかと、この基本は情勢適応とい
うことでございまして、世間並みのことを公務員につ
いても期待していくというやうなことでございま
すので、減額という場合も制度的にはあり得ると
いうたてまえからその規定が置かれてゐるものと
解釈いたしております。

○受田委員 経済成長がマイナスの方向をたどつ
ていくという場合を想定したときに、減というこ
とが考えられるかどうかです。

○藤井(貞)政府委員 そういう場合も制度的には
絶無ではないということがたてまえ論としては
申し上げることができるとは思ひます。恐らくそ
ういふ事態はちよつと想像できないのじやないか
というのが私の感じでございます。

○受田委員 経済成長が七%を目指してなかなか
歩みをしてゐることも国民全部知つておるわ
けです。

そこで、今回の勧告に伴う法案の中に、十二月
支給の期末手当の〇・一カ月分を減少せしめる措
置がされております。これは情勢適応の原則から
見て、上げる部分もあれば下げる部分もあるの
だ。昭和二十三年に勧告制度が発足して以来三十
年たちましたね。この長い歴史の中で減額措置を
とつた問題は、さきに〇・二カ月分を期末手当で
下げた、そして今回また〇・一カ月分を下げたとい
う以外にありませんか。

○角野政府委員 ございません。

○受田委員 これは三十年の勧告史上で初めてさ
きに〇・二カ月分があらわれ、今回さらに〇・一
カ月分が追加されてきて減少措置がとられてきて
おるのですが、つまりだんだんと増額措置をとる
中に期末手当だけが減額措置をとるという歴史が
刻まれつつあるわけです。このときに、さきに新
井さんの質問にもお答えになつておりました
が、コンマの下に二桁議論、これは常識で四捨五
入という線がどうかという問題もはらみまする
し、それからもう一つ、俸給表の中に行政(一)の
等級までは百円刻みであり、指定職は千円刻みに
なつておるのです。その千円、百円にするとき
の切り上げ、切り下げ措置はどういうふうにな
れておるのですか。四捨五入ですか、ほかに方法が
ありますか。

○角野政府委員 お答え申し上げます。

俸給表を策定いたしますには、基本的に俸給表
に回します全体のバリの大きさをいいますか厚
み、手当、本俸と、この配分をいたしました上、

その俸給表を民間との均衡といひますよりも、公
務部内の職員構成の実態とか、そういう事情を、
特に民間でも企業内というところで配分なるのが
ほとんどだろうと思ひますが、公務のそういう特
殊事情に應じ、実情に應じた配分をするわけで
ございまして、現在の俸給表が百円刻みになつて
おりますので、配分の傾斜を初めから百円とい
うとで刻んでおりました、軸がどこで、四捨五入
でございまして、そういう作業経過を踏んでお
りません。

それから指定職の方も、これも大きく言えば同
じでございますが、これは当初から一官一給与的
な諸手当を含むという非常に大きな大台の金額で
もってスタートしております、これもそういう
金額で初めから策定いたしております、軸、平
均がどこでどういふやうな配分の経過を踏んで
ございませぬ。

○受田委員 この金額を厳正に数字の上にあらわ
すという意味からは、常識論というよりも、きち
と何百何十何円まで出すべきものでせう。それも
計算上のめんどろさといふやうなことで百円以下
はこれを取り上げていないし、指定職は千円以下
は取り上げていない。これは計算上の便宜とい
うことが考えられた要素が入りますか、どうですか。

○角野政府委員 それは、大きく言ひますれば、
現在の給与水準、民間も含めてわが国全体の給与
水準の大体のたたずまいから見て、大台が百円と
いうのが普通であらうと思ひます。民間の調査を
私どもがやりましたときの基本給の刻み方とい
うのもございまして、恐らくこれは生活の知恵と申
しませうか、やはり支給事務というやうなことか
ら民間もそうであらうと思ひますが、そういう意
味で申しますと、やはりそういう事務的な面を持
つてゐるということも事実であらうと考えます。

○受田委員 そこで、この〇・一カ月分、これは
民間の情勢が厳しくなつてゐるわけでもございま
すので遠慮したいという気持ち、厳しい方へ考
えていきたいといういまの局長の御答弁も承りまし
たが、やはり公務員の士気という面も考慮して、

先ほどから議論している問題のとおり四・八九八というようなところへ数字が来ておるということになる、その計算を余り厳しく解釈するよりも、むしろこの際そつとして緩やかな方で措置をしてもよかつた。われわれは人事院の勧告というものを、その完全実施を常に大事に考えてきたわけでございますから、いま結論が出て法案も出ている段階で、これを既往にさかのぼらせてどうという意味でなくして、その配慮の仕方の中にいまの厳しさを緩やかな方向へ持っていく、民間の給与状況が厳しい中で、公務員の諸君には国民の税金をもつてかく考えておるんだという配慮をしてもおかしくはなかつたと思うのですが、この点、総裁、御答弁をいただきます。

○藤井貞政府委員 われわれの姿勢といたしましては、いまお述べになりました、まさしくそのような考え方で事柄に当たつておるつもりでございます。一昨年〇・二を削つた、また本年も〇・一削らざるを得なかつたということにつきましては、私を初めといたしまして非常にやはり苦慮いたしておつた結果出てまいつたことで、やむを得ざることを考えておるのであります。やはり人事院の立場というようなものもございます。またその性格というものもございます。公務員の士気というようなことも考えなければならぬというような点もございます。そういう点をあわせ考えながらいろいろ苦慮を重ねた結果、それこそ涙をふるつてというような感じで、そういうことにならざるを得なかつたということでございます。

このことはやはり何といたしても給与自体がそうでございますし、賞与等につきましてもやはり官民の厳正な比較をやつて、その上において較差があればこれを埋めていく、あるいは減額をせざるを得ない場合は減額をするのだ。そのことが国民の全体の納得を得る手段ではないだろうかというふうな考え方もやはり無視できないのではないかと、このように考えました結果、このような措置になつたのでございます。しかし、姿勢はあくまで、いま御指摘のような姿勢に立っております。

とから、厳密に言えば四・九ということではなくて、いまお話しになりましたような四・八九何がしというようなものであります。ものを、やはりこれはそこまでやるべきではないのではないかと、このこと、繰り上げるといふことにして、むしろ削減の方法を少ししんしゃくをいたしたということ、そういうような点で十分配慮いたしておるつもりでございます。

○受田委員 総裁の御苦勞は私はよく存じておるのです。おると同時に、国家公務員、地方公務員は労働基本権についての大変な制約もあること、どこかにちよつとした心遣いをしてやるといふ、そんな配慮が要るわけで、しゃくし定規に答えを出すよりも、ストのできない諸君にかく配慮せり、こういうところがちよつとびり出てくることを私は期待してきただけです。

これによく似たような問題で、今度この法案を拝見しますと諸手当、特に調整手当などの勧告が見送りにされておるわけですが、調整手当についても實際調査をされておられると思うのです。大都市関係などその調査を進めてこられた経緯を御報告願ひ、そしてこれを見送りにした事情をお答え願ひたいと思ひます。

○角野政府委員 お答え申し上げます。ことしの民間給与の実態調査の中で調整手当に関する調査をやりましたが、これは民間の調査の中に毎年取り上げているテーマではございませんで、何年か一回という関係で点検をしておるといふような調査の、それと属する手当てでございます。

そこで、ことし調べましたことは、非常に簡単に申しますと、地域区分の問題ではございませんで、いわばその厚みの問題でございませんで、それからもう一点で申しますと、地場賃金のものの傾斜、大企業の中の本店、支店間の地域格差の調査であるということが特徴でございます。

そこで、調べました結果で参考資料に添付いたしておきましたが、結果的に申しますと、大都市

圏、東京、横浜、京阪神、それから中京地区、これについてはいずれも現在八割の支給をしておりますものが、ややそれよりは強めでありますけれども、大体何年か一回調査をしてきておりますその延長上の数字を示しておるということがわかつたわけでございます。それからその中間の六割地域についても大体従来どおり、福岡等でございますが、それでこれは地域給が同一企業内の手当として配分されますときのその傾斜が緩やかになつたのか、厳しくなつたのかということを検討したわけでございます。結果から申しますと、どちらかと言へば大都会に傾しくなつた、天井が高くなる傾向があるということがわかつたわけでございます。

それで現在まで私も宿題にいたし問題にしておりました問題は、もちろんその地図全体の問題もあらうかと思ひますが、特に最近変動の激しい都市周辺問題というものがあらうかと思ひますが、全般的には地域問題については、これは凍結思想にスタートしております。その延長上の関係に現在でございますので、どちらかといひますと、ことし調べたような金額の落差の問題としてとらえたわけでございます。それで結果的に申しますと、ことしは全体の格差が非常に低い。要するにお金、パイの大きさが小さいということ、それで調整手当について見れば、それをもうちよつと引き上げる、天井を高くするということがないことはなかつたかもしれませんが、全体のパイの配分の中で、ことしはまあこれでよろしいといふような感じのおさめにわれわれ考えたということとは事実でございます。

○受田委員 民間と比べて、たとえば八割以上民間でやつておるところがあるといふような具体的な事例はないのでございませうか。

○角野政府委員 個別の事例としては、これは全体の集計の平均的な高さの中に落込んでおりますので、事例としてはございませんとおひやうございます。そういう集計はしております。ただ、参考資料で発表いたしましたように、

同一企業内でございますが、京浜地区は一〇・五割という手当の落差を持っておりますし、それから京阪神地区は一〇・一割という高さを持っておりますし、中京地区、名古屋中心でございませうが九・七、いずれにしても大都市は大体一〇割近い数字で、そういう数字の均衡した感じであるということがわかりました。

○受田委員 文部大臣退席されるということ、一言だけ、せっかく御出席で御答弁なしで御帰りになられるとさびしく思われるかもしれませう。だから一問だけお尋ねします。

この法案の中に文部省に關係する問題としては、義務教育学校の特別手当、幼稚園が二分の一になつてゐる理由、国立学校の教員というものは小学校や中学校へ赴任するからあるいは幼稚園へ赴任するか、それその県の事情によつて国立大学の付属はどこへ行くかわからない。幼稚園へ行けば二分の一の特別手当、小学校、中学校へ行けばその倍の手当というこの差がつくこと。今度二分の一が新設されたものではありまして、国立大学の付属学校として差をつけることにちよつと、そこに勤務する人は同じ立場の人が行くわけですから、これは文部大臣として御配慮されたかどうか、一言お答えを願ひたいのです。

○砂田国務大臣 幼稚園教員に対します義務教育と教員特別手当の支給につきましては、文部省としてはかねてから要望してまいつたところでございます。今回御指摘のような勧告があつたわけでございますが、特別手当を支給することについて、これが実現いたしました今回の措置は妥協なものであると考えております。

手当額についての御指摘がございましたが、小中学校教員の二分の一の額にすると、先生の御指摘のとおり勧告があつたわけでございますが、これは小中学校教員の場合と異なりまして、あくまでも均衡上の措置であるといふふうに私も聞いておるところでございます。

○受田委員 均衡上とは何の均衡でございませうか。義務教育と義務教育でない、義務教育以前の

という均衡ですか。

○角野政府委員 人事院の方からお答えさせていただきます。

今回の人確法関連の勧告の内容でございますが、その中で幼稚園につきましては、かねてから幼稚園の教員にも特別手当を支給されたいということで御要望もありましたし、さきに文部省から二次改善のときに要求いただきました中にも入っておりますので、それで今回最終の改善という機会でございますので、私も、これは一番後回しになったわけでありまして、検討いたしました結果、均衡上ということでは大臣お答えになりましたが、そのとおりでございます。それは幼稚園の教員は、これは義務教といいますが、人確法の対象にはなっていないわけでございます。したがって、まず個々に支給すべきであるというところはないんですが、付属の状態を見ますと、幼稚園、小学校、中学校というふうな教員の学歴、職員構成等も非常に類似しておりますとか、あるいは勤務状況、勤務時間等の検討をいたしました結果、おくれれば一番最後になりましたが均衡上ということではこの際支給した、そういうことでございます。

○受田委員 ちよつとこれは問題ですね。同じ国立大学の付属学校ですからね。そこに勤務する人は資格も大体同じような形の者が幼稚園へ行く場合と、小学校、中学校へ行く場合では特別手当が違ふ、同じ国立大学の付属ですから、この点がまずタケノコが芽を出したという、二分の一でいずればこれを一にするという趣旨なら、タケノコのはしりという意味で理解ができませんが、それでないならば、均衡ならみんなが均衡でなければいかぬ。

もう一つ、大臣、この例の法案に直接ありませんが、付属学校の研究主任、実習指導主任に対する手当が二つ頭をもたげているわけです。この主任手当問題は、われわれは、なければ全面的にない方がよいし、出す以上、やむなく出すとなればできるだけ多くの人に管理性のない指導手当として出

すべきで、われわれの党としても六十万の一般教師の、義務教育の教師の三分の一くらいまでは何らかの形で指導手当、特殊勤務手当というものが支給されてしかるべきという第二段の趣旨で提言しておいたのですが、その方向へ行くわけですか、どうですか、これはひとつ御答弁を願いたい。

○砂田国務大臣 受田先生の長年の間の御主張を私も承知をいたしておりますところでござい

人事院勧告で国立学校の二種類の主任の勧告を受けました。公立学校におきましては、これに準じてやはり二種類を基準として行うわけでございします。ただ、各県の実情が大変まちまちでございまして、全国共通ということが大変少のうございします。それで、新たに手当支給対象とするべき主任を決めますその数は、各県の実情、実施状況を見まさんと明らかな数字が実はつかみにくうございします。ただ、仮に国立学校の場合の総教員に對します手当支給主任等の割合を基準に、公立学校にこれを置きかえて試算をしてみますと、今回の措置で新たに四万八千人の増となるわけでございします。

○受田委員 そうすると、合計して幾らになってくるわけですか、従来のプラス。

○砂田国務大臣 既存の手当支給主任数が十一万七千でございしましたから、四万八千を加えまして十六万五千人になるという試算が立つわけでございします。

○受田委員 できるだけ指導手当主義で行くとするならば、御苦勞される主任にその対象を広げていくという趣旨を今後継続されるのかどうか、ちよつといまの新井先生とは立場が違いますけれども、私は文部省の今後の方針、これで打ち切りか、あるいは適切な方法を引き続きとうとするのか、二者択一のお答えを願いたい。

○砂田国務大臣 今回の人事院の勧告の中で人確法に基づいての改善、「最終的な措置として」という勧告をいただいておりますので、いま直ちに今後さらにこれを広めていくというようなことは、文部省としてはただいまのところは考えておりません。

は、文部省としてはただいまのところは考えておりません。

○受田委員 これは人確法というたてまえからの三次の後半の措置ということであればこれでおしまいだ、しかしそういう長期展望というものも文部省としては当然考えてしかるべきものであるということですか。

どうぞお帰りいただきましょう。御苦勞でした。

そこで、この法案につきまして、関連することを中心で入れたい。いま指定職の話にも触れましたので、金丸防衛庁長官にお尋ねしたいのです。防衛庁職員の給与法を拝見しますと、一般職の指定職のところに当たる将、陸海空将、将の俸給表が(一)に二分かれておるのです。(一)が十一、(二)が十二号俸に分かれておる。そして最高七十八万八千円のところは一般職の事務次官と同額になっているわけですね。この陸海空の将をあえて二階級に分けた俸給表を作成したところはどうか、なすかね、これは。指定職が十二号俸に分かれておるのですから、それに準じて将補が別にあるのですから、将の俸給表だけは十二号俸ぐらいにして整理をされてしかるべきではないか。いかにも複雑怪奇に各幕の将をこれに当てはめておるというところに問題があると思うのです。この点はできるだけ一般職に準じていいと思つたのですがね。

○渡邊伊政府委員 お答え申し上げます。

先生過去においてもこの問題を御取り上げになりました。御質問がございました。よく御存じのこととでございますけれども、この問題は沿革的なものでございまして、昭和二十五年の警察予備隊が創設されたときに、現在の将に当たる官職を甲、これは十五級と申しました。それから乙は十四級でございまして、甲と乙に分けて創設されました。その後、昭和三十三年に現在の職務の等級別に移行しました際に、甲は行政職(一)の一等級、乙は行政職(二)の二等級にそれぞれ対応することとされました。それからその後、昭和三十三年に指定職の俸給表が設けられた際に、その際の一等級というものを一般職の例にならしまして指定職の甲と乙に指定いたしました。それから、その際の二等級を一等級にしたという経緯がございました。それから、その後指定職の甲、乙が廃止になりました。一本になりました。これが現在の将の(一)に当たります。それからその当時行政職(一)の一等級でありました将の(一)ということと現在に至って、そのまゝに至っておりますわけでございます。

これは先生おっしゃる通りに、確かに階級棒という性格のものでございまして、一本化するところが望ましいということとはよくわかるわけでございます。ただ、この問題は俸給表の問題というよりも、むしろどのような職についている将を指定職と考へ、そうでない職を指定職と考へないかという問題だと思ひます。現在、将の(一)に当たります、つまり指定職でない将、これはたとえば陸の場合で言えば方面総監の幕僚長とかそういう方々が将の(一)になっております。

これは過去において処遇改善という意味で従来から格上げということをやってまいりました。たとえば将補の人を将に格上げをする、あるいは二佐職を一佐職にするというように格上げをやってまいりました。ただ、これは余りにやりますと、みだりに流れますと編成上の問題も生じてまいります。実は現在のところ、私どもの考え方としては、むしろ指定職というものの拡大を図ることが必要でございまして、処遇改善を図ることが必要ではないかというふうに考へております。そこで先生のおっしゃる趣旨を体して、なるべく将の(一)に当たる者を指定職に格づけられるように拡大をしていきたい、こういう努力を払ってまいりまして、年々たえば数は多うございせんけれども、二ないし三くらいずつ将の(一)の者を指定職に拡大してまいっております。こういう努力を今後とも続けてまいりまして、将来一本化の方に目指してまいりたいというふうに考へておるわけでございます。

○受田委員 金丸防衛庁長官、いまのような局長の御答弁のようにして漸次私の主張の一本化へ持

つていこうとしておるといふお話です。この俸給表を作成するに当たって、将の俸給表を各幕の長あるいは人事担当の将、将補ぐらゐまで御相談されたかどうかです、内局において、この俸給表作成について。

○渡邊(伊)政府委員 これは毎年人事院勧告に基づく給与改定ということで、内局においてもつぱらやっております、内容そのものについては一々の相談はいたしておりません。

ただ、現在、先生いまいちやいましたような将の指定職の拡大という問題につきましては、給与改定ということとは別に大蔵省に對します予算要求の中において行ふべきものでございますので、指定職の拡大についての打ち合わせというものは各幕とやっております。

○受田委員 将の俸給表は、将たる者に相談がないということですが、これは防衛庁長官として、それぞれここに制服と内局の皆さんとの間にちよつとしたみぞができる一つの根源にもなるわけですね。将の俸給、みずからの俸給について、各幕の将たちは、おれたちの俸給表については一向相談もせぬで内局で長官と話を決めておる、指定職の範囲を拡大するときにちよつと相談がある程度だとなると、これはなめられたわけですからね。自分の俸給については、やはり自分たちにも相談があつてしかるべきであつて、統幕議長の俸給も幾らにするかは全然統幕議長には相談せぬで内局で長官と話を付ける、こういう話になつておるようです。そうなつておるのですね、長官。

○渡邊(伊)政府委員 これは、先生若干誤解されておるのではないかと感じがしておりますけれども、将の指定職の俸給表というものは一般職の指定職と全く同じものを使つておまして、これは過去においてすべてそういう歴史を持つておるわけでございます。したがつて、将の指定職の俸給表を幾らにするかということを相談する余地というものはないわけでございます。これは自動的に決まるわけでございます。

先生いまいちやいましたように、将の(一)の問

題でございますけれども、これはただいま私が申し上げましたように、指定職の拡大という形をとつてやつていきたいということでございますので、どのポストを指定職にするかということについて毎年の予算のときに各幕と相談しながらやつて、現在も相談をしながらやつておる、こういうことでございます。

○受田委員 人事院にそのまま押しつけて勧告どおりしていくという場合もあるし、そうでなくて、たとえば統幕議長の俸給表というもののについては、また統幕議長でない者の俸給表との間で、その次官と同じ俸給表であるからという割り切つたことでなくて、次の、いまの(一)とある、(二)の諸君がどこへ割り込めるかというふうな問題は、それは一般職の指定職と全く同じという意味でなくて、何かのあやをつける必要があつてもいいと思ふのです。それは自衛官の俸給表はもう完全にびしつと同じようにするというものであれば、それは味もそつけないわけですね。ある程度の一般職の俸給表の中に適当にあやをつつていってしかるべきであると思ふのです。そのまゝ機械的に行くから問題はないというふうなことはなくして、今度あなたの方の人事院の勧告では指定職の(一)がこれだけ、(二)が幾らになりますよというぐらゐの、一般職とのバランスの問題とあわせて(二)との調整を図つて、つまり将官の(二)の十二の中の皆さんは(一)のどこへはまるようになりますかぐらゐのことは相談してもしかるべきだと思ふのです。それがね。そういう調整も当然してしかるべき。

それは、俸給表は指定職の(一)の者は何も相談はしなくてもいいというが、しかしその(一)と(二)との拡大のときに、当然どの線へはめ込むかぐらゐのことは相談してしかるべきだと思ふのです。無条件で将には相談せぬというのがおかしいと言ふのです。

○渡邊(伊)政府委員 (一)と(二)の組み合わせと申しますか、どこにめ込むか、こういうことは相談をいたしておるわけでありまして。私が申し上げましたのは、俸給表の作成の際に、指定職の場合は

一般職の指定職と全く同じものを使つておる。それから将補とか一佐は行政職の二等級の俸給表を基準にいたしまして自衛官独自の作業をいたして独自の俸給表をつくつておる、こういうことでございませう。

○受田委員 それは作業の途中で皆さんが陸幕の将と話すときに、あなたの方の従来の俸給は一般職と同じですよ、その間へこうはめましますというその話し合いの中に、今度あなたの方の俸給は人事院の勧告ではここへ行きますよというふうなことは、当然それを合せて話をすべきで、分けて、拡大だけとはちよつと問題があると思ふのです。

それから長官、もう一つ。自衛官の中に、中学を出てすぐ入る少年自衛官というのがある。これは陸海空それぞれ、人数は少ないが、ある。この俸給は何をもとに決めるか。一応事務當局から聞いて、長官に後から意見を聞きます。一般職にはない。

○渡邊(伊)政府委員 先生がおっしゃいましたのは、自衛隊生徒のことだと思ひます。これは陸海空それぞれ学校がございまして、中学を卒業してこの学校に入る、こういう制度でございます。その採用時の階級、号俸は、三士になります。三士の一号俸というものに格づけいたしております。この基準俸給は、公安職の(二)の七等級一号相当額、こういうものに格づけをいたして俸給表を作成してあるということでございます。

○受田委員 高等学校を卒業した、十八歳で独立の生計を営むことをもつて、公務員のスタートに普通なつておるのです。それが十八歳で独立の生計を営む者を基準にしたという基本的な俸給よりも、三年ほど若いんだね、その若い者の俸給というものは、三士という立場と、もう一つ、そうしたこの俸給の体系の中から十五歳の俸給表は十八歳を基準にしてどういふふうに通算するかというふうな計算はしないのですか。

○渡邊(伊)政府委員 自衛隊生徒の俸給の考え方でございますけれども、一般職の場合は高校卒の

者が初級試験に通つて採用されたという場合には行政職の(一)の八等級三号に格づけられます。ただ、中学卒の場合には行政職の(一)の俸給表に格づけられません。される余地がないわけでございますので、もしやるとすれば、見習い職員というふうな形で行政職に格づけられるということになるわけですね。一方、自衛官の場合でございますが、三士も自衛官でございますが、自衛官の俸給表は公安職の俸給表をベースにして策定をいたしております。したがつて、三士の場合も公安職の俸給表というものをベースにして策定することが合理的であるという考え方をとつておるわけでございます。その場合に、公安職の何等級何号俸に格づけするかという問題でございますが、まず三士、一般の隊員ですが、これは高校卒が大部分を占めておりますが、この三士は公安職の(二)の七等級二号というものに格づけされております。これは一般職の方の高校卒の者あるいは警察職員とは均衡がとれておるというふうな考えです。そこで三士が公安職の(二)の七等級二号でございますので、それから一ランク下げまして公安職の(二)の七等級一号に相当する号俸を三士に格づけをいたしております。これは三士に採用されましてから約一年半たつて三士に昇格いたします。したがつて……

○受田委員 わかります。それから先はよろしいです。私は、俸給表はやはり年齢給というものをどういふふうに通算するかも配慮しなければならぬし、いまのような自衛官の階級でいくということも当然考へて、そこで理路整然たる俸給額を決めるべきだと思ふのです。中学校を出たばかりの自衛官と、高等学校を出た自衛官と、同じ三士であつて俸給は同じ、こういうわけですね。そういうわけでしょう。

○渡邊(伊)政府委員 高校卒の三士として採用された者とは一号俸違つてございませう。同じではございませう。三年の年齢の差があつて一号しか違つておるわけでしょう。そこにも問題がある。そういう

○受田委員 三年の年齢の差があつて一号しか違つておるわけでしょう。そこにも問題がある。そういう

うものを一緒に配慮して、年齢給と階級給を調整しなければいけません。中学出と高校出、一年分しか違わない、そういう問題があります。

私、この間ははななくも、高松の会合に行くときに呉の少年術科学校の海上自衛官、中学を出たばかりの坊やがおうちに帰るのと宇野線と一緒に乗って、私の目の前にちやうど坊や座っていた。それが海上自衛隊の少年術科学校の生徒です。こゝし中学校を卒業して入ってきた。実にきちっとして目を見張るようなりっぱな態度です。中学を出てこんなりっぱな自衛官がおりたということで、私は呉の少年術科学校長に名刺を書いて、この少年は非常にりっぱな態度である、教育のよさに目を見張ったと、ことづけておいた。この少年は自衛官としてなかなかりっぱな態度でした。こういうものに期待をかけていく意味で少年自衛官というのは今後教をふやしてしるべきだ、こういう感じだ。

それから、長官、非常に気にかかるところですが、いまの陸海空、各幕の将を中心とした制服の諸君と内局の諸君を長官が統制されておられるのが、生命を賭して昼夜を分かたざる勤務をする自衛官というものに、一般公務員よりも待遇の配慮が別途あつてしるべきだと私は思っております。それがあつて程度のことについております。

ところが、最近有事立法論などでごたごたして、そこに自衛隊に対する国民の認識も相当に沸いてきておられるのですけれども、長官は終始文官優位の原則を守って、あなたの命令が出ない限りは防衛出動についても行動してはならぬという基準を明確にしておられる。ところが、長官の上に総理大臣があるのです。総理大臣は長官を抜きにしていまの各幕の長などへ命令を下すことはできないといつか竹岡さんはおっしゃった。それはそのとおりですね。長官抜きに総理大臣が命令を下すという不届きな総理大臣がもしあつて、たとえば治安出動をすべきだという総理大臣がある、治安出動をすべきでないという防衛庁長官がある、そのときに治安出動をすべきだという総理大臣の命

令があつても、治安出動をすべきでないことを阻止する防衛庁長官たり得るかどうですか、金丸さん。

○金丸国務大臣 治安出動するしないという問題につきまして、総理が私を抜きに命令ができるか、私は命令はできないと思う。

そこで、治安出動するにはその内容があると思います。私は何でも反対だということではありません。その事態になつて出なければならぬ事態であるならば、これは総理の命令に従うことは当然だ、こう考えております。

○受田委員 命令に従うべきである命令もある。長官は文官優位を非常に主張される長官だ。あなたがあなたの判断で、総理大臣と防衛庁長官というのには非常に大事なシビコンの最高の責任者であるから、その二人の意見が合はぬときには仕方ができぬようにしておかなければならぬのです。総理大臣が強力な推進派で防衛出動あるいは治安出動をやりたい、しかし防衛庁長官は非常に慎重だといふときには、慎重な防衛庁長官によつて総理大臣は命令を出すことができない、そういう立場に立つて初めてシビコンの意味があると思うが、どうですか。

○金丸国務大臣 総理が命令するのには、私が総理の命令をこれはいかないということであれば、私の信念を総理に十二分に申し上げて、それでなおかつ総理が私の言うことを聞かぬとすれば、私はあるいは防衛庁長官としての資格がないのかもしれない。しかし私は、自分の信念としてやつてはいけぬといふときはやつてはいけぬ、これを強く総理に進言しなければならぬ、こう思っております。

○受田委員 そこまで行って、初めて日本の専守防衛、シビコンの仕儀が成り立つものであつて、かつて日本の歴史の上にも治安出動についての強力な意見を持つ総理と、これに対抗する防衛庁長官があつた。そうした歴史があつたことを聞いたことがありませんか、どうですか。

○金丸国務大臣 寡聞にして聞いたことはありません。

○受田委員 寡聞にしてお聞きになつておられない。しかし、それであればいよいよそうした関連がないようにする防衛庁長官である、これは職を賭して祖国を守っていくという信念に徹する金丸さんであるということでは安心します。

そこで、時間が余りなくなりましたので、また本論に返らさせていただきます。

○稲村先生、週休二日制について、政府は人事院に対してどういう要求をされておられますか。それに対してどういう答えが出、そしてそれに対して総務長官はどういうお考えを持っておるか。また定年制においてしかり。この二つの問題についてお伺いいたします。

○稲村国務大臣 週休二日制の問題であります。今年度再試行に踏み切っております。それは、さきの試行のときに参画しなかつた省庁もございまして、今度の試行は全省庁が参画することになつております。

本府実施をするそのときには、やはり民間の普及の状態あるいは経済の推移の状態等は当然慎重に配慮しなければなりません。そのほか人員の増加問題あるいは予算の増加問題等々慎重に考えなければならぬ。何はともあれ世論の状態を踏まえて本府実施に踏み切る場合は慎重にしなければならぬ。ただ問題は、民間も週休二日制に相当なじんできたのではないかと、こういうふうに考えておりますので、人事院の勧告を待つて適切な処置をしてまいりたい、こう考えております。

それから定年制の問題でございますが、これもいま人事院に調査を依頼しておるところであります。これは公務員の基本的な人権に大変にかかわる問題でございますので、各省庁あるいは人事院の勧告を待つて慎重に対処してまいりたいと考えております。

○受田委員 慎重にということになるとなかなか時間がかかるわけですが、目標はどのくらいまでに答えを出したいか、長官の腹づもりはどこにありますか。

○稲村国務大臣 週休二日制につきましては、大体来年の三月いっぱいには報告をしようということになつております。それから定年制の問題も速やかにその結論を出していただくように要請をさせていただきます。

○受田委員 稲村先生としては、いまの社会情勢の中で定年を大体どの辺に置くべきかという一応の目標をあなた個人では持つておられますか。これは持つておらなければならぬ。それくらいは度胸のある大臣でなければ……

○稲村国務大臣 これはいまここで申し上げるということになりますと大変話題を呼ぶことになりまして、なかなか問題があると私は思います。年齢はどの程度かということになると、民間の諸情勢はよく把握いたしておりますが、公務員との関係という問題になりますといふいろいろ慎重に対処する必要があると思ひますので、年齢の問題については、人事院の結果待ちで後日御報告をさせていただきます。こういうふうにして思っております。

○受田委員 人事院はいまどのような作業を進めておられるのか。昇給延伸をしてストップ、つまり給与の昇給をストップさせておる年齢が五十八ぐらいから始まつておりますね。その辺から六十九ぐらいのところはちやうどそこに該当するのですか、どうですか。

○藤井(員)政府委員 定年制の問題だけでよろしゅうございませうか。(受田委員「そうです」と呼ぶ)いま御指摘になりましたように、現在昇給延伸措置をとつておりますのは五十八歳からということでございます。これは、法律のたてまえ上は五十六歳からできるわけになつておりますけれども、実際上として実施に移しているのは五十八歳ということ、五十八歳以上の人は最初に来る昇給期間を一年六カ月、第二回目を二年ということをやつておるわけでございます。その職員の構成といふものがだんだん高くなつてまいりまして、問題が非常に深刻になつてきておることもございまして、これに対処していろいろ措置も考えていかなければならぬということ、今度の勧告の

際、今後の課題といたしまして、それらの点について、具体的にひとつ検討を進めるといふことを申し上げたのでございます。

ところで、それと定年制の問題との組み合わせでございますが、この点につきましては総務長官からもお話がございましたように、本年の二月に総務長官の方から、定年制を導入することということで閣議決定にはなりましたが、この問題は公務員の身分に関する重要な事項であるから、ひとつ人事院の意見を聞かなくてはならないという正式の書簡が出ております。これを受けて人事院といたしまして、必要に応じて検討を進めてきております。また、いろいろな問題の検討は進めてきております。また、所要の調査もやっております。しかし、事柄がきわめて重要ということから慎重を期しておりましたが、この書簡が参りましたので、これが正式の日程に上つてきたということになります。そこで、いま計画的にいろいろな検討事項あるいは調査事項というものを取りまとめまして、逐次これを実行に移してまいります。

現在一番先にやりましたことは各省庁の具体的な勧奨退職の実態、退職管理の方法、そういうことを主体にいたしまして調査をし、その調査は一応終わりました。これにつきましては大体の概略をつかんでおりますが、追跡調査といたしまして、なお掘り下げなければならぬ点について各省庁の実態を調べておられることもございまして、これと並行いたしまして各方面にわたつての調査、検討をいたしております。外国の制度もそうです。民間の実態も無論そうです。それから、それから前々からやっております退職公務員の実態がどうなつていくかということで、これは五年間にわたつて追跡調査を実施いたしました。こういう集計等にもあわせましてだんだん問題を煮詰めてまいりたいというふうに考えております。

この点につきましては、五十八歳から六十歳、そういう具体的な年齢の問題になりますと、これはいませつぱく慎重に検討いたしておるところでございます。

でございます。総務長官が言われたと同じように、その問題に触れることは非常にむづかしい、また深刻な話題を提供するというにも相なりませんが、私の職業柄といたしましてはなおさらのこと、具体的な問題について触れることは差し控えていただきたいと思います。またその時と場所を得ますならばいろいろ申し上げる時期が参るかというふうに考えております。

○受田委員 その土地と場所というようにことになると、この委員会は担当委員会ですから、この委員会でお話をされぬとよその方で話をされたんじや、これは筋違いということになりますので、御要望をしておきます。(時だそうです)と呼ぶ者あり) 時もそうです。

ちょうど時間が来たようですから、私は議員各位のお許しをいただいて、一つだけ追加したいことがあるのです。それは、いま山崎さんがおいでいただきまして、また金井さんもおいでになりましたが、昨年暮れの悲しい事件、杉江清一ラオス大使館二等書記官、代理大使が現地の暴徒に惨殺せられたという事件。先般この事件について、新聞の報道によりますと、ラオス国営放送は、在ビエンチャン日本大使館の杉江清一臨時代理大使夫妻殺害事件について、ラオス人民裁判所は犯人四人のうち二人に死刑、二人に無期懲役の判決をしたと伝えた。またこの事件につきましては、大要残念な内容でございますが、政治的野望を持って殺害したという内容になっている、国営放送は、日本とラオスの政情を悪化させるための野望で殺した、こういうふうに書いてあるわけです。未来あるこの若い外交官が代理大使として惨殺されたという事件、しかもそれが政治的意図で殺されたというふうな事件になるならば、単なる公務ではないとして特別公務としての重大な使命を帯びて亡くなられたとわれわれは理解するわけです。今後こういう事件は絶滅してほしいのですけれども、外交官に対する公務災害の特別公務という枠の中へ当然杉江さんを入れて差し上げるべきであり、そして杉江さんの霊を慰め、後へ続く外交官に進ん

で困難なる地域に赴任できるような雰囲気をつくらせてあげて、外務省本省でいいところだけ歩きたがる外交官でなく、困難な地区にも進んで行く士気を高める上においても公務災害の恩恵をこの人々に上げていかなければならないと思つて、この国営放送の内容からいって、当然この措置をとつていかなければならないと思つて、外務省及び人事院のお考えを伺いたしたいと思います。

○山崎政府委員 外務省といたしましては、杉江臨時代理大使があつたような形で殺害されたということについて全省員が非常なショックを受けておる次第であります。当時公務災害の認定をいただきましたが、特別補償というには至らなかった次第でございます。

その後、いま御指摘のとおり、八月二十九日にラオスの国営放送が、杉江書記官夫妻の殺害はラオス右派分子及びCIAによるものであるとの報道を行いました。ただ、その詳細につきましてはまだ何ら明らかにされておらないのでございまして、従来はラオス政府はわが方に対しては、犯人は雇用関係に基づく動機によって犯行に至つた旨を申し立てておるといふ旨を通報してございましたけれども、わが方としては、このような国営放送が行われたということにもかんがみまして、この真相をぜひとも究明したいと考え、さらにラオス政府に対しましてはその判決文の内容を、他先方の捜査結果の通報を求めております。しかしながら、遺憾ながら、これまでいろいろと催促をしておるのにもかかわらず、まだ満足すべき回答を得るに至つていない次第でございます。

受田先生のおっしゃいました特別公務災害補償措置の適用につきましては、ラオス政府の詳細な説明を待ちまして人事院その他の関係当局とも十分協議いたしまして、この問題を検討いたしたいと考えております。

なお、人事院の方からも補足していただきたいと存じております。

○金井政府委員 お答えいたします。

杉江さんの事件につきましては、人事院といたしましては、今後もまことに痛ましいお気の毒な事件だと思つて、事件発生以来早速外務省からお話があることになって、いろいろ検討の結果、公務災害といたしまして現在になっておるわけでございますが、ただいま先生の御指摘のような、いわゆる政治的意図によって発生したものという件につきましては、ラオスの国営放送でそういう内容を放送したということは私も承知いたしておりますけれども、先ほど外務省からも御答弁ございましたように、裁判の判決文ないしは裁判記録というものがまだ入手できないわけでございます。その事実関係というものがどういふふうになつていのかということがまだ確認できません。したがって、判決文等が入手されれば、いま先生御指摘のそういう関係につきましては、私も公務上の災害というふうに判断いたしました後においてそういう事実関係がもしあるということであれば、それなりにその点を人事院規則十六・二の外務公務員の補償の特例措置に定める要件にどういふふうにかかり合ひが出るかということを検討することになるかと思つておるわけでございます。現在の段階では、公務災害ということで措置されておるわけでございます。

○受田委員 ここで質問を終わりますが、お二人の国務大臣、本日に悲しい事件です。これは私たちが胸を痛めております。前途ある優秀な外交官が、政治的意図のもとに殉職するというような事態が起こつたときは、もう余りややこしいことを考えなくて、そういう裁判の内容がどうかということよりも、国営放送がそういう政治的陰謀で夫妻が惨殺されたという、この事実をもって特別公務災害としての処置をしていかなければならぬかと思つておるのです。国営放送がうそと言ふば別ですが、新聞に報道されて一カ月以上もたつておるのにまだ詳細な裁判記録が出ないというふうなことじや、これは大変な不安な国ですから、お二人の国務大臣、ぜひ外交官として初めて特別公務災害の中へ杉江さんを入れて差し上げたかどうかと思つて、どうぞ御配慮を願ひまして、私の質

問を終わります。

○始末委員長 柴田睦夫君。

○柴田(睦)委員 最初に給与法の問題ですが、今回事務院が消費者物価上昇率や民間の春闘相場を下回る実質生活切り下げ勧告をしたのに加えて、一昨年削減した期末・勤勉手当を公務員労働者の反対や本委員会の復元の決議にもかかわらず、今回さらに〇・一カ月削減の勧告を行ったということに対しては、私は絶対に容認できないという立場を明らかにしておきます。

八月十五日の本委員会で指摘いたしましたように、民間における特別手当の支給率が低く出るように仕組まれた現行の比較方式、つまり支給率算出の基礎になる給与月額のとりの違い、これは速やかに是正すべきであるということを言っておりましたが、人事院としてこの問題を速やかに検討すべきであると考えますが、いかがですか。

○角野政府委員 お答え申し上げます。

特別給の月額の算定方式の問題でございますが、支給月額を出しますときの基礎にいたしておりますのが、俸給、扶養手当、調整手当、俗に三者給と申しておりますが、それに限られております関係上、通勤手当とか住宅手当とか、一般にそのほかの給与項目を含む月給で計算されておる民間の月数との対応という問題でございます。これはかねてから、昭和五十一年でございますが、当時五・二月の支給をやっておりましたものを、民間のその前年、五十年不況を反映いたしまして〇・二削減したとき以来問題になっておるポイントでございます。私も、それは歴史的な経緯もござい

ますが、三十年から四十年、最近になりましてそれぞれの手当の額がふくらむについて、通勤手当とか住宅手当の民間における給与構成の拡大に比べてその乖離が目立ってきたということと五十年不況のためにボーナスが下がったということと、そこで不幸な一致をしたわけでございますが、それ以来大変問題視しております。どちらかと言えは月数計算の方式を突き詰めますよりも、ボーナスはボーナスとして金額で、たとえば特別給が

民間で三十何万ならこちら三十何万、そういう対応ができないかということと昨年来真剣に検討いたしております。そのテストとして、民間の企業で私どもが予定しますようなデータを提供してくれるかどうかということとしての調査のときにやられたわけでございますが、現在まだ断言するわけにはまいりません。これからの検討事項にいたしたいと思っておりますが、どうも大体の感

じでいままでのところで申し上げますと、むしろいいのではないかとというような関係に相なっております。

そういうことで、さらに検討はいたしますが、それと、先ほど来の分母の中に給与項目として落ちておるといふことと両方の方向について、今後検討を進めたいと思っております。これは公務員のボーナスは民間のボーナスほど企業収益等によつて変動するものではない、公務員の場合には法定されておりますし、ややかた目の運用をいたしておりますが、特に昔も民間で不況の場合に、昭和四十年代の初めにもございましたが、ボーナスの支給月数が下がったことがござい

ますが、切り捨てておりました幅の中でおさまったとか、そういうことで、今回のように相違ない切り下げをするという目立った事態になったのは最近の不況の深さから来るものでございます。今後こういう状態が続くとも思われませんが、しかしながら一般的な現在の算定方式を現実的な処理としてどうするかということ、引き続きしてさらに検討いたしたいと思っております。

○柴田(睦)委員 百歩譲りまして、科学的、合理的な官民比較の結果、〇・一カ月削減する必要があるといたしまして、職員利益保護に関する事務をつかさどる人事院としては、制度的安定性の確保というのを理由に、官民比較の際、小数点第二位以下を切り捨ててきた従来の経過からしまして、ことしの勧告では削減の予告だけに

うのです。さらに年末の期末手当、年末は金銭が欲しいわけですから、年末の期末手当を削減するのはなくして次のときの期末手当から削減する、これは賛成するわけじゃないのですけれども、そういう方法もあったのじゃないかと思ひますが、いかがですか。

○角野政府委員 民間との対応によるボーナスの削減を予告だけでとどめる、あるいは来年回しにするというお話でございます。

もともとボーナスの関係は月給の場合と違ひまして、すでに一年おくれれておまして、これは調査の仕方としてやむを得ないわけではあります。民間では昨年すでに〇・一少ない対応になっておるわけでございます。そういうことで、来年回しというものは、それでは二年おくれということになりますし、それからまた、来年は来年で、この結果が来年出てくるわけでございますし、結局官民給与の均衡というものは、少なくとも当年四月の月給、それから前年の一カ月のボーナス、それはそのときに均衡をもつて決着をするということをやむを得ないのではないかと思ひます。もちろん月数の〇・一、そのもう一けた下の〇・〇

一というところでありますが、その辺の関係は、あるいはそれは切り捨て切り上げ、上がるとき下がる、いろいろございまして、そのところははやかた目の運用をいたしておまして、それほど民間のものにリジッドについていくという関係にはございませぬ。しかし、やはり〇・一と申しますと、これは金額にいたしまして、たと

えでベースが二十万といたしますれば二万円違うわけでございまして、これはよほど先行きが見えてくるという場合は別として、二万円の差をそのままずらしてはっておくということとはとてもできないのじゃないかという感じがいたします。

大体そういうことで、民間の景気を反映して、法定事項でございますが、そういうかた目の運用をいたしますとともに、予告ではなくて、当年決着をしたわけでございます。

○柴田(睦)委員 今回の給与改定で特別重大な問題

題は、人事院が、日教組を始め多くの教育関係者の反対にもかかわらず、文部省と一緒に主任手当の支給範囲の拡大、校長、教頭の管理職手当の増額といった、学校の反動的な管理体制の一層の強化を目指す規則改正を、給与法案と連動させて強行する企図を再び公然と打ち出したということにあると思っております。

昨年から主任手当の支給が強行されましたけれども、学校現場では、教員相互の協力関係に少なからぬ否定的な影響を及ぼし、不團結状態が拡大するとともに、中間管理職が急速に進んでいるのが現状です。そのため学校現場では、支給された手当を拠出するという取り決めが行われております。日教組の調べでは、七〇%以上の主任が手当を教育条件の改善等に資するために拠出して

いる。日教組の調べでは、八〇%以上に及んでい

る。人事院はこうした事態を当然知っていると

うのですけれども、こうした事態を見たならば、人事院がやっていることは決して正常なものじゃない、そういうふうに思われないかどうかお伺い

します。

○角野政府委員 主任手当の問題でございますが、たてまえから申し上げますと、人事院は、国立の付属学校ということで人事院規則に盛り込みまして、連絡調整、指導助言という職務の困難ということで手当をいたしておる次第でございます。国立につきましても、申し上げるまでもないと思ひますが、制度化されまして、完全に実施されております。

今回、去る六月、国立学校設置法の施行規則にの改正がございまして、新たに研究主任、それから教習指導の主任、この二つを制度改正をしていただきまして、それに伴ひまして連絡調整、指導助言という、いままでありまして連絡調整、指導助言という、責任の重さ、困難であるということとで、これに加えて七月から規則化しまして実施しておる、こういう状況にございます。

○柴田(睦)委員 それが非常に問題で、教員相互の不團結を拡大して、学校現場が非常に暗い

ものになっていくことが全般であるわけですが、中でも、そういう意味で、主任手当の支給を中止するように私は強く要求しておきます。

次に、幼稚園教員の教員特別手当について伺います。

先ほども質問がありましたが、一九七五年、人確法に基づき第二次給与改定の折に新設された義務教育等教員特別手当は、幼稚園教員がその支給対象から除外され、検討課題とされたまま三年を経過しましたが、ようやく今回人事院は、国立大学付属幼稚園教員に対して小学校教員に支給する額の二分の一の額を支給することを勧告したわけです。従来から幼稚園教員の給与は、学校教育法、教育職員免許法、一般職の職員の給与に関する法律、教育公務員特例法、国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法、人事院規則等にのっとり、また、職務の内容から、小中学校教員と同様の措置が講じられていますが、以上のことから、義務教育等教員特別手当の支給に当たって、幼稚園教員のみ例外的措置がなされるという事態はきわめて不当なものであるというように考えるわけです。

幼児教育の振興というのはいま国の重点施策の一つにも掲げられ、国民の教育要求も高まっております。現在、幼稚園にすぐれた教員を確保することはきわめて重要な課題であります。この手当は小中学校と同様に国立幼稚園教員にも同額を支給すべきものであるというように考えますけれども、文部大臣いらっしゃいますから、文部省の方の本腹を聞かしてください。

○諸澤政府委員 そもそもこの問題は、人確法が四十九年に成立したときに、人確法というのは義務教育である小中学校の先生の処遇を改善するということで立法されたわけでございます。そのときの附帯決議にも、この際、高等学校、幼稚園それから盲、聾、養護学校高等部、幼稚園の先生についても義務教育学校の先生の給与を上げることの均衡上適当な措置を講ずべきである。これは国会の御意思としてそういうことが附帯決議

されたわけでございますから、そこで人事院とされても、小中学校の先生の改善ということを中心にして、幼稚園の先生も、均等に、今回幼稚園はその職務の内容等から見て半分の手当を出すのがよろしい、こういう御意見を出されたわけでございます。私どもとしては、給与の専門担当であられる人事院のこの御意見を尊重してやってみよう、かように思うわけでありまして、いまま言ったような法律の関係から言っても、やはり同様に扱うというのが正しい立場であるというように考えるわけです。

幼稚園教員の特別手当を中小教員の二分の一にしたということについては、私はどうしても納得できないわけですが、この点については、幼稚園教員の方々が小中学校と同額を支給してもらいたいという趣旨の請願をしておられて、国会の意思が問われている問題であります。人事院には具体的にこれは以上聞かせませんが、委員長に、この幼稚園教員の方々の請願を慎重に審査できるように、特別の配慮をお願いしたいというように思っています。

次に、公立幼稚園教員の給与についてですが、公立学校幼稚園教員の給料表及び給料表の適用範囲について、文部省は昭和三十一年一般職給与法改正案の公布施行に当たって「教育職員等の給与改訂について」と題する初中局長通知を発して、その中で「給与制度の基本である給料表について、国立学校の教育職員と異った内容のものを採用することは、教育公務員特例法第二十五条の五の規定の趣旨に反するものと考えられるから、教育職員の給料表は、法別表第五教育職員給与表と同様の内容のものとすべきものであること。」それから、「給料表の適用範囲を定めるについては、人事院規則九十二（俸給表の適用範囲）によること。」

この考え方は現在も変わっていないと思うのですが、幼稚園教員として採用され、幼稚園教員としての職務についている者に、実際は行政

職俸給表を適用することがあつてはならないというところは、地方公務員法の第二十四条の規定でも明らかであると考えられるのですが、いかがですか。

○諸澤政府委員 おっしゃる通りに、教育公務員特例法の二十五条の五では、公立学校の教員の給与の種類と額は、国立学校の教員の種類と額を基準として定める、こういうことになっておりますから、国立幼稚園の教員が教育職員俸給表の適用をなされておりますので、同じ俸給表を適用すべきであるということ指導をいたしてきておるわけでございます。

ただ、現実には、この公立幼稚園の給与はそれぞれの市町村の負担でありますので、財政の問題、あるいは同じ自治体内に保育所があり、その保育所の保育士の給与との均衡の問題というように、ことがございまして、まだ全部の公立幼稚園の先生について教育職員俸給表の適用をするには至っていないという現状でございますので、引き続きそれを改善するように指導してまいりたい、かように思うわけでございます。

○柴田（睦）委員 実際には多くの市町村で、幼稚園教員として採用し、現に幼稚園教員として職務を遂行している教育職員に行政職俸給表を適用して安い賃金で働かせるという違法な事態があるわけですが、委員長や私の選挙区で調べてみましたら、公立幼稚園のあります千葉市、市原市、習志野市、八千代市の二十六カ所の実態調査ですけれども、ここに教員が百九十一名おるのです。ところから、教育職員俸給表が適用されているのは九名しかいない。この九名を調べてみますと、これは小学校校長を兼ねている者ばかりで、専任の幼稚園教員はだれ一人として教員の給料表を適用されてはいないわけですが、文部省はこうした事態を正常だと思っていられっしゃるかどうか、お伺いします。

○諸澤政府委員 公立幼稚園にやはりっぱな先生をお迎えしたいという趣旨からしますと、こういう事態はきわめて好ましくない事態だと思いますので、今後とも改善されるように努力をしてまいりたいと思います。

○柴田（睦）委員 自治省の方にお伺いしますが、自治省は多くの市町村でこうした事態になっている事実を知っていらっしゃるかどうか、どういう指導をしていらっしゃるかということ。それから、幼稚園教員である教育職員のうち、教育職員俸給表が適用されていない者がどの程度に及ぶかについて、速やかに実態調査を実施して、速やかに具体的な是正措置を自治省において講ずべきだということに考えますが、これについての御意見を伺います。

○石山（明）委員 公立幼稚園の教員に適用される給料表が地方団体によって異なっていることについては御指摘のとおりであります。

公立幼稚園の教員の給与につきましては、制度上国立幼稚園の教員の給与を基本として定めるといふのがその基本でありますことは申すまでもないわけですが、実際といたしましては、ただいま文部省の方からも御説明がありましたように、それぞれの市町村において問題といたしますいろいろな事情がございまして、現実にはまだ教育職員俸給表を適用している団体は全体の中の一部にとどまっている、千葉県下の実態についてもお話がございましたが、私どもの把握している状況では、全市町村のうち、教育職の給料表を採用している団体は十七市町村ほどございます。

それぞれの給料表の適用の実態については、給与実態調査等を通じて把握しているわけですが、こういうような実態が制度上どうかということになりましたと、やはり一つの問題であるかと思ひます。ただ、現実の問題といたしましては、教育職員俸給表が一般の俸給表から分離をされてからもう二十数年になるわけでございますが、そういう意味においては、幼稚園教員に適用される給料表の問題というのは非常に長い、かねてからの問題でございます。そういう点で、非常にむずかしい現実上のいろいろな問題というのがあるかと思ひますが、今後ともそれぞれの地方団体の実態などを十分に引きあわせながら、適正な給与が支給されるように指導してまいりたいという

ように思います。

ように考えております。

○柴田(陸)委員 防衛庁職員給与法案についての質問ですが、平均の引き上げ率では、わずかではありますけれども、一般職を上回っております。その理由と、それから従来からの一般職との対応関係から見て、今回の改正案は従来の対応関係をなお保持していると言えるのかどうか、そこいらあたりを御説明願いたいと思います。

○渡邊(伊)政府委員 防衛庁職員の給与の平均引き上げ率が一般職を上回っているというお話でございますけれども、御承知のように、防衛庁職員の給与の適用は三種類ございまして、参事官等俸給表あるいは自衛官俸給表、それから一般の行政職の給与表をそのまま適用する職員と、三種類ございます。

それぞれの引き上げ率を申しますと、参事官等の場合には三・二四%でありまして、それから自衛官の場合に三・六三%、事務官等は三・六六%でございまして、全体で三・六二%。したがって、それぞれの俸給表の対応の仕方がそれぞれ違いますが、びたり比較できないわけでございますけれども、一般職の給与表の引き上げ率とはほとんど同じと言っていいのではないかとこのように考えております。

それから従来の対応の問題でございすけれども、これは御承知のように、参事官等俸給表の場合、まあ指定職については一般職の指定職と対応しておりますし、そのほか一等級から四等級までございすけれども、いずれも行政職俸給表(一)のそれぞれ一等級から四等級ないし五等級に対応している。それから自衛官俸給表の場合は、将の(一)については一般職の指定職、それから将(二)以下の自衛官については行政職のものベースにするものと公安職のものをベースにするものとございすけれども、それぞれその対応については従来と全く変わっておりません。

○柴田(陸)委員 給与関係はその程度にいたしまして、次に内閣調査室と国防会議の方に向いたいと思ひます。

この国会で政府は、有事立法研究は自衛隊に対するシベリアコントロールをもつてすれば危険なことは起こり得ない、あるいは憲法の枠内の研究であるというように繰り返していらつしやるわけですが、有事立法策定を推進しているのが自衛隊制だけではないと、防衛庁の内局、まあいけば総理大臣を初めとする文民であること、それから、これまでに国防会議事務局や内閣調査室などが委託研究などと称して行つてきた一連の提言的文書で、憲法改憲または解釈改憲と、そのもとでの有事法制の整備をうたつていているという事実があるわけですが、これは政府の言うシベリアコントロールや研究の枠内というものと全く反するものであるということを示しているわけですから、そこを伺ひますが、国防会議事務局及び内閣調査室が行つた国家及び軍事戦略に関する委託研究を含む研究の実績について、昭和四十年以降の件数を明らかにしてもらひたい。

あわせて、研究結果をどのように活用し、どの程度公表しているのかを明らかにしてもらひたいと思ひます。

○久保政府委員 昭和四十年以降の件数というところでありますが、四十年九件、四十一年九件、四十二年八件、四十三年八件、四十四年四件、四十五年四件、四十六年から四十八年までのおの三件ずつ、四十九年二件、五十年、五十一年が三件ずつ、五十二年が四件であります。

これらの委託調査というのは、国防会議事務局におきまして、局員が作業をする場合の参考資料に使つていただいているものでありまして、公表はいたしておりません。

○柴田(陸)委員 国防会議事務局は一九六八年、昭和四十三年ですが、民間の研究団体に委託して、一九六九年に「シベリア・極東の戦略的考察」という提言的文書を取りまとめております。事務局の説明によりますと、事務局が行う委託研究は、所掌事務遂行に当たつて、的確な判断を下すための知識を得るために行うもので、参考にな

るものは印刷して関係省庁に参考資料として配付するというように聞いております。

ここに、印刷物として配付された「シベリア・極東の戦略的考察」というものの写しがあるわけですが、いまいちお手元にその一部を抜粋したものを配りましたので、ちょっと見ていただきたいのです。

主なところを読み上げますと、本研究の目的として、

シベリア極東の戦略的特質・価値を研究して、ソ連がいかなる攻防の戦略を用いるかを探究する。

この際特に対日・対米戦略を考究して、わが防衛戦略に資せんとするものである。

さらに従来のシベリア極東の考察は在米型戦争を念頭においたものであったが、将来ソ連が戦争するときは核使用といふことにかかわらず、常にその背後にミサイル核戦争を意識していることを考え、これに重点をおいて考察することにした。

と述べて、本研究が実際はソ連を仮敵としたわが国の防衛戦略に資するためのものであることを明らかにしているわけです。

次の二ページから三ページにかけての「日本の防衛戦略」の「国家戦略」の部分ですが、ここでは米ソ戦、ソ中戦におけるわが国のとるべき国家戦略について書いてあるわけです。三ページの二行目、

結局日本はアメリカと堅く結ぶとともに、ソ連、中共に対しては等距離の中立親善で行くべきであらう。米ソ戦の場合にはどうしても参加をさげえなくなる。たとえ局外中立を欲しても双方の争奪の場となる運命にある。

しかしソ中戦の場合は相応の武力をもつておれば情勢を静観しつつ利益に従う行動がとりうるのである。そしてやむをえない場合でも、米ソが戦うよりソ中が戦つてくれた方が日本としてはよりよいのであることを考えて施策する必要がある。

と提言しているわけです。

重大なのは、次の「軍事戦略」の部分であつて、

今日までの日本の軍事政策、防衛戦略はすでに急変した時勢に合わない。これでは国の安全を完うすることは不可能である。

従つて今後十年以内に憲法改正、諸法規の新設ならびに改廃を必要とする。

それまでも不測の変に備えるため、自衛権を盾にあらゆる緊急事態に應ずる法規を研究整備し、必要にあつては機を失せず実施に移す準備をしておかなければならない。

こう提言して、さらに、その前提となる防衛戦略上の留意すべき問題点として、

1、ソ連軍は最新最強の兵器をもつてくる。

こんどの十年間の軍事科学技術の進歩とソ連軍の編制、装備、戦略戦術の変化を予想し対策を講ぜねばならない。

それから2のところは、これは誤植だと思ひます。日本の専守防衛——「日本の専守防衛」としておりますけれども。

2、日本の専守防衛は成立しない。現状でもミサイルや核の普遍化、航空機の進歩とくにその速度の急増、宇宙と海底よりの攻撃などを考慮すれば大陸に近く監視警戒網を遠くに出せない日本はミサイル弾頭や飛行機の到着までにこれらを射ち落すことが困難である。科学技術能力でこれに努めてもある程度までである。

またこれをすべて米軍にたよることもできない。従つてその基地を叩く、海上海中に出て叩くことになる。

それから8のところですが、長官の言葉にもあつたのですけれども、

8、他国に脅威を与えないような軍力では自衛できない。

将来日本が偵察通信衛星を打上げ、これによつて相手国の日本攻撃のICBMなりIRBMを発射後直ちに発見し、途中でこれを打落す防

御ミサイル弾（非核でも）をもったり、相手のレーダーサイトや航空機を叩く能力をもてば、これは相手に脅威を与えることにはなるが、これでは攻撃力としてではなく有効な防衛力として戦争抑止力になるものである。結局脅威を与える程度が問題になる、しかし何ら脅威を与えない自衛力はありえない。

こうして、九項目にわたる提言を行っております。これはもう一見明白に憲法の平和と民主主義の原則を真つ向から踏みにじる憲法違反の研究であつて、これを政府の一機構が民間委託などと称して行うことが一体妥当なかどうか。さらにその憲法違反の研究結果を行政施策の参考資料として関係省庁に配付するということが妥当かどうか、この点について国防会議事務局長の見解を求めます。

○久保政府委員 国防会議事務局の作業としてこういうものを検討していたというならば、それはお説の面も当たろうかと思ひます。私どもが作業を委託したのは「シベリア・極東の戦略的考察」ということでありますが、今日の安全保障というものは単に日本だけの問題ではなく、グローバルに物を考えなければなりません。したがつて、地域的にも国家別にもそれぞれの研究をすることが日本の防衛に必要なわけです。しかしそういう意味で、単にシベリアだけでなく、NATOの問題であれ中国問題であれあるいは東南アジアの問題であれアメリカの問題であれ、それらを勉強いたしております。勉強しておりますが、ここに書いてありますように、目次でおわかりのように——

もつとも私いまこれをいたして初めて見たわけでありまして、これが正しいものといいたしまして、この目次をごらんになればわかりますように、非常に広範な作業が委託調査として出されておるわけなんです、中身はよく存じませうけれども、これらの中に関係省庁の中で役に立つところがあるのではないかと。ただいま読み上げられたところは、私がいま判断するところ、全く役に立ち

ません。

○柴田（睦）委員 役に立たないとおっしゃいますけれども、そういうことが書いてある文書が、関係省ですから、恐らく防衛庁あたりに行くのでしよう。そういうところに回される、そして施策の参考資料とされるという事実は、これは許してはならないことだということに考えます。ここに示された提言は、やはり現下の有事立法策定の策動の原型をなすものであつて、むしろ憲法の枠内の研究という国会答弁が果たして本当か、これは国民の目を覆うものではないか、こういうふう

に思わざるを得ないものだと思うのです。この印刷した部数と配付先リスト及び現物を本委員会に提出すべきであると考えますが、いかがですか。

○久保政府委員 配付しました部数が申しわけなものはございませう。しかしながら、現物そのものはございませうと申しますと、私どもの方の文書の取り扱いでは総理府本府の文書管理規則というのがあります、これに従つてどういふものは永年保存であるか、どういふものは五年であるか三年であるかというものは、それぞれ出ております。したがつて、手元にはございませうので差し上げられません。

○柴田（睦）委員 三矢研究以降の有事立法の研究が単に制服だけの研究というだけにとどまらないで、一九六六年に防衛庁法制調査官室が取りまとめた有事立法の研究というのがあります、一九六九年の国防会議の「シベリア・極東の戦略的考察」でも明らかなように、民間委託という形はとつていても制服とシベリアンとが一体になつて推進しているというふうに見なければならぬ、これが重大な問題であるわけです。内閣調査室もこういうことにかかわつてゐるわけです。これまでの国会答弁で福田総理は言論統制にながめる機密保護法の制定ということを考へてゐると答弁されましたけれども、それが重大な問題になつてゐるわけですが、この点について内閣調査

室は、設立当時すでに「啓蒙宣伝要領」というものをつくつております。それを見ますと、啓蒙宣伝の具体的な方策

具体的方策には消極的方策と積極的方策とあるが、消極的方策は最少限度に留め積極的方策を主として推進すべきである。

一、消極的方策

(イ) 国民思想、国家治安上許し難い有害な言論出版等について最少限度の制限取締方途を講ずる。即ち立法措置によるものであるが、憲法との関係もあり立法化は困難であり、必要があり、国民輿論がそこまで向つて来る時は殆んど必要を認めないものである。而し緊急時においてはこの種の対策は必要である。

(ロ) 立法的権限行使によらないものは所謂消極的宣伝工作である。工作員と工作費によつて又革命勢力に対する国民の抵抗意識によつて有害なる宣伝（言論、出版、演劇等）の影響をできるだけ狭い範囲にとどめる方法である。

こういう提言を行つて、具体的な方法を例示してゐるわけだ。

また、戒厳令と直結する非常事態措置について一九六九年に取りまとめた提言の文書であります「一九七〇年の対策とその展望」という本で、「国民生活の維持と国家緊急権」と題する項で提言を行つております。これも資料をお渡しします。時間の関係もありますので、要約文の一部だけ読み上げます。その内容は、四行目、

国民生活への重大な侵害の原因には、自然的なものや人為的なものがあり、また、それが国内的に発生する場合と、対外的に生ずる場合とがある。それに対する国家緊急権の発動が認められる根拠は、憲法保障のためのやむをえない手段としての特質以外に求めることができないし、その背後には、国民の憲法擁護に対する一致した承認と支持が必要である。もしそれがなければ、憲法破壊の暴力に転化することにな

る。国家緊急権は緊急事態に対してとられる臨時

応急的な措置であるが、民主主義と権力分立の体制をとつてゐる憲法の場合には、憲法の正常な運営が一時的に停止中断される。また、国民の権利自由に対する制限の強化が避けられない。このような性格から、国家緊急権はその法的根拠を憲法の明文の規定の上に求めることができない。しかし、憲法秩序の破壊の危機に直面した場合、正常な状態への回復のために、やむをえない例外として、国家緊急権は、法的にも正当化される。

というふうになつておりますし、最後のところで日本では、国家緊急権を制度化していないが、それは政府当局者に対する慢性的な政治不信と、信頼するにたつだけの政府をつくりえない国民の自治能力の未熟さに対する不安があるからである。しかし、緊急事態に対する措置については、冷静な判断をなしうる平時において十分研究すべき必要がある。

こういう提言をしてゐるわけです。この提言は、以前防衛庁長官をやつておられた方が鹿島研究所編の「日本の安全保障」の中で、

間接侵略の問題に関連して、安保の時に見られたような事態に対処する一つのキー・ポイントには戒厳令なのです。戒厳令がなければいけない。これは前々から私も政府内部で話をしているのですけれども、戒厳令を研究してみろということとは、よう言わないのです、政府にしろ。

で、内々でやつてゐるのですが、戒厳令というものは、昔のとおりのもので持つてくる必要はないのですけれども、やはり、非常事態における、総理なり長官なりの権限を拡大しなければいけませんから、それから、動く動き方をもつと変えなければいけないのです。で、戒厳令というものを作らないといふと、ああいう騒擾暴動には対処できません。戒厳令ができれば警察だつてうんと力ができますし、自衛隊だつて

それから、ただいまナンバー二という資料で「一九七〇年の対策とその展望」というお話がご

結果ということで報告を受けたということでございます。したがって、いろいろ書いてござい

るし、世論の誘導ということはやらないとおっしゃいますけれども、實際上そういうことをやって

に十分やらせていただきます。

○始関委員長 中川秀直君。

○中川(秀)委員 給与法の質疑でございますが、それを中心にきょうはできるだけ簡単に伺いをしたいと思います。給与法の前提になります人事院勧告が出ましたときにもお尋ねをいたしておりますので、そのときに宿題になっていたことについてのきょうは若干伺いをしたいと存じます。

まず、大蔵省の方、お越しになっていられると存じますが、これについてはほかの委員からもお尋ねがあったようでございますけれども、さきの八月十五日の閉会中の当委員会の審査のときにもお伺いをいたしましたけれども、国家公務員の給与と改定費の先組みの問題であります。新聞報道によると、廃止するというような報道も流れているようでありましたが、これは私の意見を先に申し上げます。

私は、当時、八月十五日の委員会の審査のときにもお話をしましたが、当然先組みは、こういう状況でございますからすべきではない、こういう主張を持っているわけであります。これについて御見解をお伺いしたいと存じます。

○元河政府委員 先生からいまお話がございましたとおり、先日、一部の新聞に、政府として来年度予算におきまして給与改善費を計上しない方針を決めたということが報じられましたけれども、私も、そういう事実がございませぬ。また、実は何ら結論を得ておりません。おっしゃいますとおり、本年度の人事院勧告が従来になく低い線で、五割以下というふうなことがあったわけでございます。来年度予算でどういふふうなことを扱っていくかというのを現在検討いたしておりますけれども、私も、最終的な来年度予算の編成過程におきまして諸般の事情を総合的に十分勘案しながら、これは慎重に結論を得たい、かように考えておる次第でございます。

○中川(秀)委員 いま一度繰り返しますが、私も、たとえ民間の賃上げでもゼロというところがかかり出てきている、そういう厳しい中で、何もそれを全部見習えと言わなければならないけれども、あくまで公務員給与というのは民間準拠という方針でいっているわけでありまして、前もって五割なら五割を完全に予算化して先組みをしているというふうなやり方は、国民的な感情あるいはこれからの効率的な予算編成の上で、必ずしもすべてよしというところにならないか。かつて先組みをしないという時期がございましたけれども、昭和四十四年まででございましたか、そういうことがまた復活しても、こういう状況であるから当然ではないかという感じを持つわけでありまして、慎重に検討されるというところはいいのであります。慎重に検討されたいというところはいいのであります。見解を持っておりまして、そういう方向で御努力をいただきたいと思います、こう思うわけであります。

〔委員長退席、村田委員長代理着席〕

それからいま一つ、これもこの前の委員会でお尋ねをしたのですが、公務員の夏のボーナスであります。これは六月の早々ぐらいいに支給をされております。しかし、民間が現在非常に厳しい状況の中で、夏のボーナス支給というのは一般的に大体いつごろかということ調べてみますと、早いところでは大体七月の初めないし中ごろ、遅いところでは八月、お盆の前というところもかなりあるわけでありまして、中小零細企業、そこで働いている人たちがあつたは経費者、そういう者の生の声は、たとえば苦しいやりくりで納税をし、手形を落として、ようやくの思いでボーナスの算段をしたというふうな、もうこれは文字どおり、その言葉の意味のとおりで、そういう厳しい現状にあるわけですから、そこへもってきて、ほんとに一月も前に公務員ボーナス平均幾らと新聞に出る。こういう報道が流れて非常にがっかり、どつきやするとうような声だつてすいぶんある。従業員の仕事の手につかなくなつた、いまかいまか、うちは出るんだらうかというふうな感じになる。これまた本間に民間準拠というところから考へるならば、もちろん六カ月、六カ月で六月一日、十二月一日、その六カ月までの実績というところを考へてボーナスを決めていく、あるいは成績

率を反映させていく、そういう制度上のたてまえはよくわかるけれども、社会学的な、心理学的な配慮というものは当然あつてしかるべきではないか、私はこういう気がするわけでありまして、このことについては若干、夏の審査のときにも申し上げたわけでありまして、何らかの方法で検討し、改善をすることができないのか、こういう気持ちがあるわけでありまして、いかがでありますでしょうか。

○角野政府委員 お答え申し上げます。

夏の公務員の特別給は、この制度が昭和二十七年にできました当初から六月ということとずっと来ております。しかし、最近のように特にこういう景況の場合に、先生お話しのようなそういうこともあろうかと思ひます。いずれにしても民間の実態が七月のところもかなりあると思ひますが、私も、私どもとしまして、それではないのか、どういふ分散になつておるかという具体的なデータを現在のところ持ち合せておりませんので、機会を得ましてよく実態を把握したい、そういうふうなことを考へております。

○中川(秀)委員 実態を把握したいということですが、これはかなり一般論で、たとえばいま局長の御答弁でしたが、民間のいろいろな人々大体いつごろか聞いてござらんになれば一目瞭然、一カ月ぐらゐの差がある。これはデータがもしないのだったら、私の方から差し上げて結構ですけれども、明らかに一月の差がある。もし人事院の御調査でもそういう結果が出た場合はどうなさいますか。

○角野政府委員 先生、御質問の前にすでにお話しいただきましたので申し上げようがございませぬが、支給のための成績評定でありますとか、支給期間の前の一年を半分に分けますとか、そういういろいろなことがあつてこうなつたのだと思ひます。よく検討いたしてみたいと思ひますが、これは現在の法律に六月一日という基準日、それから十五日以内、こういうふうな規定もございましてしたが、これは法律次元の話にもなるうかと

思ひますが、それはそれといたしまして、いずれにしても実態を把握すると同時に、支給にまつわるいまの処理の問題もあわせて慎重に検討したい、そういうふうに思ひます。

○中川(秀)委員 慎重に検討していただいて、国民感情といふ大原則があるわけですから、それに民間準拠という大原則があるわけですから、それと社会的な、心理学的な配慮も当然必要なわけですから、その辺を兼ね合わせて十分検討して、私が申し上げたような方向でこの改善が行われれば大変ありがたいというふうな気持ちがあるわけでありまして、ひとつ真剣に検討していただきたい、このように思ひます。

それからこれまで宿題になつていられるわけでありまして、私も、私どもはもう前々通常国会時から、公務員の、いわゆるよく働く方々にそれに応じて報いるという、一つの信賞必罰の原則というものを給与の体系の中にもより機能的に発動していかなければいけないというところを強く主張しているわけでありまして、制度的にはそのための勤勉手当、特別昇給というものもあるわけで、それを法律に定められている幅に沿つて厳正に運用しろ、こういうことを何回も申し上げていられる。総裁とも何回も御議論をし、この八月の審査では稲村長官からも御答弁をいただきました。民間の大変厳しい信賞必罰、この制度を採用して、公務員においてもその精神は尊重していきたい、こういう御答弁もいただいているわけでありまして、これについて中間集計の数字をいままでいただいているわけでありまして、もうそろそろ御調査願つた最終集計が出てくるのではないかと思ひますが、人事院の方から御答弁を願ひたいと思ひます。

○角野政府委員 お答え申し上げます。

勤勉手当の支給の実態でございますが、前委員会でも中間的な、ざつとした、つかみのような御報告を申し上げました。その後、全体に対して締めました結果があらまし出そろつておりますが、それについて御報告を申し上げます。

勤勉手当の問題と、それから特別昇給の問題と

二点宿題をいたしております。勤勉手当につきましては、各省の勤勉手当の中の成績率、これは現在の制度が成績率というのと期間率というのと両方に分けておりまして、その両方絡めてパーセントが出まして、それで配分する、こういうふうになってございますが、その中の勤務成績に絡む方でございます。期間率と申し上げますのは、これはいわば勤怠でございます。出勤の要素が反映する方でございます。その一部分ではございますが、成績率の状況は、前回中間集計として御報告したのとほぼ同じでございます。大づかみで申し上げますと成績率の幅、これが一〇%以上であるもの、そういうところは全庁の大体三〇%でございます。具体的に申し上げますと、成績率の幅が一〇%以上である省庁が大体三二%、そういうことでございます。それから、今度はそれより下の方でございますが、一〇%未満五%以上というところ、これが一番多いわけでありまして、四四%。それから五%未満というところ、五%未満二五%。こういう状況になっておりまして、成績率の幅として一番普通の省庁が四四%のところとして一〇%未満五%以上というところに大体かたまっております。一〇%以上というところも全体の大体三分の一弱がそれよりも上、もうちょっと上のところの成績率の幅を持っておりますという結果でございます。それで実態は、これにいま申し上げました勤怠の関係であります。出勤の状況から来ます期間率を組み合わせて支給いたしました。その分布よりもやや高目、そういうふうには思いますが、成績ということを物差しとして申し上げますれば、以上申し上げたようなことでございます。

別昇給をしたか、こういうふうな方で調査をいたしました。それで特別昇給の実施状況も、これは一五%ということと運用いたしております関係上、たらい回しではないか、要するに一五%でありますので、一〇%を割りまして七年に一回というふうな感じで、そうではないかというふうな感じもございまして、実態を調査いたしました。過去の実績を調べてみましたところ、たとえば在職年数が十五年以上二十年未満あるいは二十年以上というふうな長い人たちについてその状況を見ましたところ、たとえば十五年以上二十年未満というふうなところ、たとえば十五年以上二十年未満というふうなところでも、過去に、在職中にまだ一回特別昇給をしただけだとかあるいはまだやっておらないというものが大体二割ぐらいございます。それから二十年以上在職してあります者につきましても、一回もなかったか、まだ一回もやっていないというものが大体一割ぐらいございます。それで、このように長い十五年から二十年あるいは二十年以上というふうな人たちが全体について、その特別昇給の回数を見ますと、いま申し上げましたように、一回あるいはゼロという人もあります。反面、五回、六回、成績のよろしい人は七年に一回ということではなくて何回もやっておるといような実態がございまして、そういう結果が出ております。

五十二年、去年の調査が断片的に出ておりますのをいま用意いたしておりますが、それによりまして、これを標準者に対して最高一〇%ぐらいの幅でやっておるといのが、全体の三二%ぐらいのところと、そういうことをやっておるといことがございまして、それで、民間のそういうポータスの査定幅の並み数値的な、一般にありふれた最高幅、一般にある最高幅というのはそんなところだろうと思っております。民間の場合では、さらにそれを上回った、標準者に対して二割増しぐらいの幅を持つておるといところ、あるいは三割以上五割程度の幅、それまで持つておるといのが、それがそれ、並み数値ではございせんが、十数%ずつあるというふうなことも、その民間の調査のデータにはございまして、これは私どもの調査として持つておるデータでございせんので、借用いたしたものをいまお話し申し上げております。

それから昇給の関係をございまして、これは私どもの特昇の場合には、全体の何割、たとえば一五%の人が一、二年分だけ昇給幅として持つておる、そういう関係にございまして、先ほど申し上げました、たとえば在職年数が何年の人で何回やっておる、こういう関係のデータになっております。民間の場合ですと、ことしならことしという同じ時点の中で、昇給幅にどのぐらいの落差を設けておるといのが何社ぐらいあるか、こういうふうなデータにならざるを得ないと思っております。そういうデータについては早急にどういう形のものがあるか、私どもが持ち合わせたものはございせんが、それを調べてみたい、こういうふうな研究の個別データとしては入手しにくいものもございまして、大体平均的にはどういう状態なのかを知るような全体的なデータを持ち合わせておりませんので、その点については早速どんなものがあるか、もう少し調べてみたいと思っております。

○中川(秀)委員 いまの段階で資料の御提出はどうか。

○角野政府委員 調査をいたしまして、勤勉手当の関係、特昇の関係、それぞれサンプル調査をいたしておりますので、公表いたしますにはまだ十分なものとは言えないと思っておりますが、御要求いただきましたデータについてはできるだけ、どの程度精密なものであるかもうちょっと検討したいと思っております。御要求に対して御提出申し上げることができるようデータができれば、御提出したいと思っております。

○中川(秀)委員 そうしていただきたいと思っております。

要するに、いまの御答弁でも感ずるのでありますけれども、期末手当の中の勤勉手当は法律の定めによれば六月が百分の三十五から百分の七十五の幅という成績率、十二月は百分の四十から百分の九十の幅でという成績率があるわけでありまして、けれども、いまの御答弁を伺っていると、大体一割未満ぐらいの幅しか設けていないという省庁あるいはそういう支給の状況が全体の七割を占める、一五%未満というところになれば大方九十%を占める、一五%以上上つておるものがわずかに数%にしかすぎないということになるわけで、それを民間と比較してみると、一〇%未満というものは民間なら大体五割ぐらい、一五%未満というものを五割ぐらい査定幅を設けるといところまで含めまして四割ぐらいある。この山のグラフを書いてみれば完全に違いますが、山のラインが、これはもう本当の意味での民間標準、あるいはそれ以上に働いている人によく報い、ちょっと成績の悪い人には当然勤勉手当といういわば勤勉に報いる手当てでありますから著くなる。当然そういう支給の形態は民間と比べてもはるかに違っているし、また本来の制度の目的からしても実態として評価できるような状態になっていない、こう言わざるを得ないと思っております。

まず勤勉手当のことを申し上げておられますけれども、わかつてきた現状の支給実態をこれからどういうふうな改善していくか、政府の決意を私は

ぜひきょうはお伺いをしたいと思うのです。いつ、そしてどういうかっこうでこの法律の定めのとおり、また制度の目的のとおり、目的に沿ってこういうものが運用されていくというようになさるうとするのか、その時期と方法等について御決意をお伺いしたいと思います。

○藤井(寅)政府委員 勤勉手当の成績率の運用の実態あるいは特昇の実際の運用状況等については、その確実に悉皆調査をやったわけではございませんが、あらましのところはただいま給与局長から御報告を申し上げたところでございます。

率直な私の感じをいたしましては、いろいろそれだけの事情はあるにいたしまして、勤勉手当の方の成績率の運用状況は少し足りないという感じがいたします。特昇の關係はかなり努力をしてやっておるのじゃないかという評価をしてもその間違ひではないのじゃないかという感じを抱いております。しかし、民間の状況等とのこともございします。信賞必罰は人事管理の基本に据えていかなければならぬという大事な要素であることもこれは疑いのないところでございます。

そういう意味で、いまでもそれなりの努力はしてまいっておるつもりではございますけれども、なお足りない面があるという点は、私としても認めざるを得ないと思ひます。これらの点については、単に法律の改正というようにすることにまでいかなくても、實際上の運営、指導の面においてやっておりますことも多々あるのじゃないかと考えますので、あらゆる機会をとらまえて、そのことの周知徹底をさらに推し進める努力をいたしてまいりたいと思ひますし、それをやっても線香花火的になつては何にもなりませんので、その追跡調査を随時やつて、その指導なり周知徹底の努力の結果がどういうふうに反映していくかというやうなことも、年に一回というやうなことでなくて、もう少し跡を追いかけてやつていく、それも何年も続けて一遍跡追いをやつていくというやうなこともあわせて考えていってはどうかという感じを持っております。

○中川(秀)委員 大変結構であります。問題は認識の仕方として大げさに言おうとは思つておりませんけれども、今度の御調査の結果をいまお伺いし、また教えていただきました範囲内でも、民間は二割以上あるいは三割以上、それから五割以上という山がそれぞれ一、二、三割ずつあるわけです。ところが公務員に關しては二割以上というのがせいぜい二割か四割くらいしかない。これは上の方へ行つた場合はかなりの違いです。つまり査定幅の幅が大きい。その大きく査定をするという量的分布というものでかなりの違いだ、そのくらいにお考えをいただきたい。少し足りないかなというくらいではなくて、私は予想どおりかなり足りないという感じがするわけであります。

総裁、この追跡調査もなされる、大変な御決意だと思ひますが、その前の段階として、そういう民間との比較も十分踏まえて、人事院として各官庁担当の方々に、こういう実態でもあるし、ひとつ厳正にやれということと通達くらいは出していただきたい、私はこう思ひますが、御決意はいかがですか。

○藤井(寅)政府委員 具体的な方法につきまして、私も、調査が出た段階でございしますので、これからじっくりとひとつ検討したいと思ひます。しかし、これはそのままじんと時を費やすという意味ではございしません。前々から他の委員から何回にもわたつてそういうことを指摘されているわけでもございまして、そういうやうなことも踏まえて、一応調査の結果を御報告申し上げる段階に来ておるわけでございます。これを踏まえて具体的にどうしていくかということについてはいろいろあると思ひます。通達を出すという方法もありますし、また人事担当のいろいろの段階の会合がございしますので、そういうときにいろいろ強調して指導すべきものは指導していくというやうなこともございしましょう。また給与の監査ということもございしますので、そういうときに、特にそういう点に重点を置いて見ていくというふうな方法がございましょう。一つにとどまらず、そういう点を多角的に考へて、方向としては私も賛成でございしますので、実効あらしめるような努力を精力的に続けていくようにここで申し上げておきたいと思ひます。

○中川(秀)委員 特別昇給の方にいたしましては総裁や局長の御答弁、ある意味で理解はできるのですが、私はこの問題も継続的に目を光らせておいてもらいたいという気がするので、確かに調査の結果ではそういう解釈も成り立つ。一回もないとか、十五年以上でも一回の人が二割ぐらゐるとかあるいは二十年以上でも一回の人が一割ぐらゐるとか、それはわかりません。しかし、ある部分部分のいろいろな話を聞きます。しかし、サイドからそれは順番でやれというやうな働きかけがあつて、実はもうあらかた六、七年に一遍という順番になつてやつてゐるんですよという話もある。実際にはある省の方からお伺いをしたことも、私自身現実の話として何とお伺いをしたことも、この問題でも今回問題提起をされてから初めて調査をするということではなくて、制度でできてからずいぶんたつわけですから、常にチェックをし法律の目的、制度の目的、法律の定めに沿つて運用されるやうに人事院として常に目を光らせるという立場がなければ、いま総裁おっしゃつたやうに信賞必罰が人事管理の一つの大きな要素であるということにはならない、こう思うわけで、くどくどしく申し上げて恐縮でありますけれども、政府として何らかのかつこうで継続的に取組んでもらいたい、このやうに思ひます。あえて総裁、長官からもお伺いしたいところではあります。時間がありませんから私の意見だけ申し上げて、決意を新たにしたいと思ひます、こう思うわけであります。

それからいま一つ、昇給延伸の問題がさきの人事院勧告でも出ておりました。若年層と高齢層と民間との給与比較をいたしましたも、四十歳以下では給与ベースで民間の方が一割ぐらゐる上でありまして、五十五歳以上あるいは六十歳とい

うことになる公務員の方がはるかに高い。こういう分配の問題で何とかしなければいけないという意識が人事院勧告にも出ていたわけでありまして、昇給停止を含め「早急に適切な措置を講ずる必要がある」というやうに書いてあるわけでありまして、この「早急に」というのがどうもそろめどを出されていいと思ひます。これは当然法改正が必要だろうと思ひます。その法改正、今国会というわけにはいきませんが、私は少なくとも次期通常国会ぐらゐに堂々とそういう法案を出してやるべきだ、こう思うのであります。御決意いかがでありますか。

○角野政府委員 この問題につきましては、昭和四十六年から問題意識を持つておりました。部内配分の年齢別整合性ということ、これは特に最近のやうに官民較差といひますか、全体のパイが小さくなつたといひます。その不整合が非常に目立つております。五十六歳、制度的には五十六歳でありまして五十八歳から昇給カーブを折つておりますが、それをさらに民間との対応として、それ以後の経緯を考へてみましたが、現在までに民間との年齢別のバランスが一向に縮小されていらないという問題意識を非常に深刻に持つておりました。それでできればここの勧告の中でもうできないだろうかとこのやうな気持ちで検討してきたことは事実でございします。

しかし、実際問題として昇給停止というやうなことを含めてこの問題に取り組むといひますれば、これは現在のいろいろな職種あるいは在職者年齢別分布、いろいろございしますが、それについて職種別に均一の制度でもって折り畳むというところが非常にむづかしいという実態がいままでの経験によつてわかつておりました。それについて折り畳みをもう少し検討したいというところが残されております。もし昇給延伸開始年齢の引き上げということでありましたら、法改正を要せず現在の授權されております規則の中で五十六歳までは動く状態にございします。しかし、それと昇

給延伸の問題がさきの人事院勧告でも出ておりました。若年層と高齢層と民間との給与比較をいたしましたも、四十歳以下では給与ベースで民間の方が一割ぐらゐる上でありまして、五十五歳以上あるいは六十歳とい

うことになる公務員の方がはるかに高い。こういう分配の問題で何とかしなければいけないという意識が人事院勧告にも出ていたわけでありまして、昇給停止を含め「早急に適切な措置を講ずる必要がある」というやうに書いてあるわけでありまして、この「早急に」というのがどうもそろめどを出されていいと思ひます。これは当然法改正が必要だろうと思ひます。その法改正、今国会というわけにはいきませんが、私は少なくとも次期通常国会ぐらゐに堂々とそういう法案を出してやるべきだ、こう思うのであります。御決意いかがでありますか。

○角野政府委員 この問題につきましては、昭和四十六年から問題意識を持つておりました。部内配分の年齢別整合性ということ、これは特に最近のやうに官民較差といひますか、全体のパイが小さくなつたといひます。その不整合が非常に目立つております。五十六歳、制度的には五十六歳でありまして五十八歳から昇給カーブを折つておりますが、それをさらに民間との対応として、それ以後の経緯を考へてみましたが、現在までに民間との年齢別のバランスが一向に縮小されていらないという問題意識を非常に深刻に持つておりました。それでできればここの勧告の中でもうできないだろうかとこのやうな気持ちで検討してきたことは事実でございします。

しかし、実際問題として昇給停止というやうなことを含めてこの問題に取り組むといひますれば、これは現在のいろいろな職種あるいは在職者年齢別分布、いろいろございしますが、それについて職種別に均一の制度でもって折り畳むというところが非常にむづかしいという実態がいままでの経験によつてわかつておりました。それについて折り畳みをもう少し検討したいというところが残されております。もし昇給延伸開始年齢の引き上げということでありましたら、法改正を要せず現在の授權されております規則の中で五十六歳までは動く状態にございします。しかし、それと昇

給延伸の問題がさきの人事院勧告でも出ておりました。若年層と高齢層と民間との給与比較をいたしましたも、四十歳以下では給与ベースで民間の方が一割ぐらゐる上でありまして、五十五歳以上あるいは六十歳とい

給停止を含むように問題提起をいたしておきますが、その兼ね合いも若干考えたいというところで、もう一テンポそのところで検討させていただきます、こういう気持ちで報告のときに報告で申し上げた次第でございます。

○中川(秀)委員 これからのことをお伺いしているんです。いま私が申し上げましたように、そういう御検討もあるでしょう。あるでしょうが、少なくとも昇給停止を含め適切な措置を早急にとななければいけない、講ずる必要がある、こう報告で言っておられる。だから早急に適切な措置をとるに、その内容についてはいろいろ御議論があるかもしれない。しかし私は、昇給停止ということになる、当然法改正になるだろうと思う。その法改正というものを、堂々とこれだけの問題提起をしたのですから、また長い間取組んできた問題でもあるわけでありまして、私はもうそろそろめどを立ててやるべきだ、こう思うのであります。いかがですか。

○角野政府委員 繰り返すようでございますが、問題提起をいたしまして、それで問題提起に伴って、これは職員の処遇の問題でございますので、いろいろ関係の職種なり職場なりの問題点がございいます。そういう問題点を早急に整理してできるだけ早く対処したい、こういうふうにつく考えておる次第でございます。

○中川(秀)委員 「早急に」が「できるだけ早く」になつてまいりましたからあえてそれ以上言いませんが、それこそ次期通常国会ぐらいのおつもりで私はやっていただきたいと、あえてさらに言葉をつけ加えさせていただきます。

それからいまだ一点、これは簡単に御答弁願います。まだめどが立たぬというならめどが立たぬでいいんですが、総裁、例の定年制の問題。総務長官から意見を言ってくれ、こういうことで昨年の暮れの閣議決定を受けて、二月に事柄が公務員の身分、分限に關することだからということで、そういう正式な書簡を受け取ったわけですね。これについて、「もうしばらく待ちました後にお

てはそういう点についての大体のめどといひますか、そういうことは一つの概略の方針として打ち出す時期が来るかとも思いますが、この点はもうしばらく一時間をかしてもいい、これが八月のとき、御答弁はいまも変わりありませんか。

「もうしばらく」というのは、あれからもう三カ月くらいたつておるわけでありまして、まだなな時間がかかるわけでありまして、いままで日本の場合、一般の公務員については採用されたことのない問題をとり入れるかどうかというきわめて深刻な重大な問題として一般にも受け取られておりますし、われわれもそのつもりで対処してまいりたいということでございます。本格的な日程に上つたのが本年になってからでございます。これを受け取つて、いろいろスケジュールを立てて、これに従つていま調査検討を本格的に始めたところでございます。したがって、まだ物を申し上げる段階には来ておりません。

しかし、これはほんざんといつても、それこそ具体的に言つて数年間もそのまゝはつておいて調査調査ということにするつもりは私は持つておりません。それは深刻な問題であるだけに、誠意を以て本格的に取り組んでおるわけでありまして、その結果を見ながら結論を出してまいりたいと思ひますが、そのめどを申し上げるのについてもまだもう少し時間がかかると思ひます。

○中川(秀)委員 正式な書簡が発せられて民間との比較をすぐ調査なさいましたね。これは結果が出るまでに半年ぐらゐかかった。あとまだ大至急討項目が四、五項目ある。これをこれから大至急詰めてというところであるわけですが、それにまた一年づつかけていて四、五年先なのかと夏にはお伺ひした。そんなことでは困ると申し上げたら、いや一項目づつ一年づつかかるといふことは考へていない。いまの御答弁でも、数年かけるということは考へていない。ひとつぜひとも来年で結論を出してもらいたい。これまた一つ言葉をつけ加えさせてもらひますが、早く結論を出して

いただきますと私はお願いをしておきます。それからいよいよ最後に、総務長官、先般の八月の委員会のときに私は最後にお伺ひをしたのであります。政府の海外技術協力事業でいろいろの方々が派遣をされていく。その中に、建設省や首都高速道路公団や国際協力事業団や外務省の方々六人がビルマに行きまして、その際、ビルマの国営航空で離陸直後墜落をして死んでしまつた。この点について遺族の人たちにビルマ政府あるいはビルマ国営航空から一切補償金が出ていない。政府として早急に交渉すべきではないかということ。

それから、協力隊やボランティアまで含めると年間五千人くらいの人たちがこうしたかっこうでほとんど海外に派遣されているわけでありまして、けれども、こういう人たちに對する十分な補償制度、もし万一事故があつた場合のそういう制度がないということは問題である、これはぜひ検討してもらいたいと具体的に三つばかり御提案もいたしました。私には問題提起をいたしました。総務長官の御答弁は、各省庁にまたがってありますので、連絡をとつて至急に、早急じゃなくて至急、早急よりは至急の方が早いような気がするものでありますけれども、結論を出したい、こういう御答弁でありました。結論が出たかどうか、ひとつ御答弁を願ひます。

○菅野政府委員 ビルマ政府に對する補償の交渉の問題は、これは総理府というところでございまして、外務省の方で御努力をされているように聞いております。それから、先生御指摘のそういう場合の補償の問題でございまして、これは公務員でございまして、当然国家公務員の災害補償という問題がございまして、先ほど御議論ございましたけれども、その場合に一般的な災害補償なのか、あるいはその範囲を広げてさらに特別の災害補償にまで持つていくのかというやうな問題等につきまして、これは人事院の方の御所管でございまして、私の方からも人事院の方にも申し上げ、いろいろ御相談をしたり御検討願つたりしていただいております。

そのほか、これは公務員制度と恐らく外れていくのではないかと申すけれども、先生の御指摘の中にもいろいろございまして、たとえば共済制度の問題であるとか、あるいは民間の保険に對してその料金といいますか掛金といふシステムとか、そういうものを官側が持つやうなシステムとか、そういう問題になりますと公務員制度とや外れるので、私が答えするあれではありませんけれども、一層むずかしい問題がございまして、御指摘がございまして、私たちがそれぞれの関係方面にも連絡をし、検討を御依頼したり、われわれも中で検討しておるわけでございます。ただ、御指摘をいただきましたからまだ日が浅うございまして、こゝでお答えをするやうな答えにはなっておりませんけれども、総務長官が申されましたやうなできるだけ早くということでございます。検討をこれから急いでいきたいと思ひます。

○稲村国務大臣 いま人事局長が説明を申し上げましたように、速やかに早急に結論というのですが、その結論は大変むずかしいという結論が実は出たわけでありまして。しかしながら、これから相当海外派遣等々の問題がございまして、各省庁と連絡をとりながらこの問題に取り組む必要がある、こういうふうな考へております。

○田辺説明員 お答えいたします。例の補償の件につきましては、御遺族側はビルマ政府から見舞金の支払いということを御希望なさつておりました、政府といたしましては側面的にできるだけの協力をしたいという立場から、こういう御遺族の意を体しまして御遺族の希望をビルマ政府にも伝え、見舞金の支払いにつき鋭意働きかけを行つてきております。ただ、いままでのところ先方政府からまだ正式な回答は得ておりませんけれども、今後ともできる限り側面的にその協力を進めていきたい、こういうふうなことでございます。

○中川(秀)委員 御努力なさつておられることは

理解し、また大にやっていただきたいと思うのでありますけれども、基本的な発想、物の考え方として、わが国の海外へのさまざまな援助というものが経済的に見ても非常に低水準であるということが問題になっている。いや、お金だけじゃない。わが国の立場からいって、マンパワーによる協力、援助というものがこれからの方向として非常に重視される、これも当然のことでありまして、それが総合的に言えば安全保障のコストになるはずだ。大体西ドイツあたりでそういう経費を何やかや入れると5%ぐらい支給している。アメリカは7%ぐらい。わが国の場合、私がちょっと調べたところでは0・3%ぐらいじゃないでしょうか、非常に水準が低い。そういう中でこれからどんどんそういう仕事をしていかなければいけない。その際に、政府のあるいは日本の海外技術協力事業、大きく言えばそういうふうになると思いますけれども、そういうものの一環として政府に協力を出かけていく。それは公務員の方もいらっしゃる、あるいは公社、公団の方々もいらっしゃる。それからいろいろな意味でのボランティアや協力隊、こういうふうで行く方々もいらっしゃる。企業から離れて政府が民間の人材を派遣しているというふうなこともあってある。それについては身分はまた公務員ということになるのかもしませんが、それに対する補償は、今度のこのケースにしても、みんな若い人が行っておって千

五百万円ぐらいなんです。これは国家公務員災害補償法でもそうだし、あるいは国際協力事業団の一種の共済制度的なものでもそのぐらいの金額です。私はこれは長官おっしゃるとおり、むずかしい点があることはよく理解するのでありますけれども、そこを解決して初めて政治だし、そこに知恵を出すのが私は政治家の知恵だと思うのです。ひとつ至急にそういう知恵を出して、より十分な現行制度の拡充という方向で公務員についてはケアをすることでもいいし、あるいは民間の補償制度を併用するというものであるならば、その掛金というものの、契約金というものは政府が何らかのところで出費をするという方法だってあるし、あるいは民間の場合は共済制度を制度として事務費を補助するということがあってもいいし、何かそういうことをすべきだ、これはやってあたりまえだ、こう思うのです。ひとつできるだけ早く結論を出してもらいたい、このようにお願いをします。

きょうはもうお願いばかりで、そろそろ結論が出ているのじゃないかと思って大いに期待をしてやってみていただけたわけでありまして、またそういうことになったわけでありまして、次回お伺いするときには必ず結論が出ている、ビルマ政府の方ともっとやっていただくということで、この質問は終わらせていただきます。ありがとうございます。

○村田委員長代理 次回は、来る十六日月曜日午前十時理事会、十時三十分から委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後五時三十九分散会

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

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

一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の一部を次のように改正する。

第十条の三第一項中「第四号に掲げる官職に係るものにあつては採用の日から三年以内」を削り、同項第一号中「十六万円」を「十七万円」に改め、同項第二号中「三万四千元」を「三万五千元」に改め、同項第三号を次のように改める。

三 前二号に掲げる官職以外の官職のうち特殊な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められる官職で人事院規則で定めるもの 月額二千五百円

第十条の三第一項第四号を削る。

第十一条第三項中「八千元」を「九千元」に、「二千三百円」を「二千七百円」に、「五千元」を「五千五百円」に改める。

第十二条第二項第一号中「一万四千元」を「一万五千元」に改め、同項第二号中「自転車等の使用距離が片道十キロメートル未満」を「自転車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道五キロメートル未満」に改め、「二千円」の下に「使用距離が片道五キロメートル以上十キロメートル未満である職員にあつては二千二百円」を加え、「三千四百円」を「三千六百円」に、「うち、自転車等の」を「うち、」に、「三千八百円、自転車等の」を「四千四百円、」に改め、「十五キロメートル以上」の下に「二十キロメートル未満」を加え、「五千三百円」を「五千六百円、使用距離が片道二十キロメートル以上である者にあつては七千四百円」に改め、同項第三号中「一万四千元」を「一万五千元」に改める。

第十九条の三第二項中「百分の二百」を「百分の百九十」に改める。

第十九条の五第二項中「一万五千二百円」を「二万二百円」に改め、同条第三項中「高等学校等（学校教育法に規定する高等学校又は盲学校、聾学校若しくは養護学校の高等部をいう。）を「学校教育法に規定する高等学校、幼稚園又は盲学校、聾学校若しくは養護学校の高等部若しくは幼稚園」に改める。

別表第一から別表第七までを次のように改める。

別表第一 行政職俸給表（第六条関係）

イ 行政職俸給表（一）

職務の等級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 等 級	6 等 級	7 等 級	8 等 級
号 俸	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
	円	円	円	円	円	円	円	円
1	260,700	201,200	—	—	—	104,200	90,500	—
2	272,000	209,700	178,800	151,800	126,700	109,400	94,600	74,400
3	283,300	218,200	185,800	157,700	132,400	114,700	99,100	76,600
4	294,700	227,100	192,900	164,200	138,100	120,100	104,100	79,000
5	306,100	236,000	200,000	170,800	144,100	125,400	108,800	81,400
6	317,500	245,000	207,300	177,400	150,100	130,700	112,900	84,300
7	328,900	254,000	214,700	184,100	156,100	136,000	117,000	87,400
8	340,400	262,800	222,100	191,000	162,100	141,200	120,900	90,500
9	351,900	271,600	229,500	198,000	168,000	145,900	124,600	93,200
10	363,300	280,400	237,000	205,100	173,900	150,400	128,200	95,900
11	371,700	289,000	244,500	212,200	179,900	154,900	131,500	98,500
12	377,800	297,400	251,900	219,300	185,900	159,300	134,800	100,900
13	383,900	305,200	259,300	226,200	191,700	163,700	138,000	103,200
14	389,500	311,300	266,500	233,100	197,400	167,700	140,700	105,400
15	394,300	317,400	273,700	239,700	203,000	171,600	143,400	107,600
16		321,700	279,400	246,300	208,100	175,400	146,000	109,700
17			285,100	251,400	213,100	179,000	148,500	111,300
18			289,000	256,400	216,700	182,100	150,900	
19			292,800	260,000	220,000	185,100	152,900	
20			296,600	263,600	223,100	187,400		
21				267,200	225,600	189,700		
22				270,800	228,000	191,900		
23					230,400	194,100		
24					232,800			

備考 この表は、他の俸給表の適用を受けないすべての職員に適用する。ただし、第二十二条及び附則第三項に規定する職員を除く。

ロ 行政職俸給表（二）

職務の等級	特 1 等 級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 等 級
号 俸	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
	円	円	円	円	円	円
1	148,300	125,400	103,300	92,000	74,900	67,000
2	153,300	129,900	107,700	95,700	77,200	68,900
3	158,300	134,400	112,100	99,400	79,700	70,900
4	163,600	139,000	116,500	103,300	82,200	72,900
5	169,000	143,600	120,900	107,200	85,100	74,900
6	174,600	148,300	125,400	111,100	88,300	77,100
7	180,300	153,000	129,600	114,800	92,000	79,500
8	186,100	157,700	133,800	118,600	95,700	81,900
9	192,000	162,400	138,100	122,400	99,300	84,700
10	197,900	166,600	142,300	126,100	102,900	87,800
11	203,800	170,700	146,100	129,900	106,400	91,000
12	209,700	174,900	149,800	133,500	109,800	94,200
13	215,600	179,100	153,500	137,100	113,000	97,300
14	221,500	183,200	157,100	140,600	116,200	100,400
15	226,500	187,300	160,800	144,000	119,000	103,200
16	231,500	191,400	164,500	147,100	121,500	106,000
17	236,400	195,400	168,200	150,100	123,900	108,700
18	241,300	199,400	171,900	153,100	126,300	110,800
19	246,100	203,300	175,400	155,700	128,700	112,800
20	250,600	207,200	178,500	158,100	130,800	114,800
21	254,600	211,000	181,300	160,100	132,800	116,700
22	258,600	214,700	183,600	162,100	134,700	118,600
23	262,600	218,000	185,900	164,100	136,600	120,500
24	265,800	221,300	187,900	166,000	138,500	122,400
25		223,700	189,900	167,900	140,300	124,300
26			191,900			126,100
27						127,900
28						129,700
29						131,400

備考 この表は、機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定め
るものに適用する。

別表第二 税務職俸給表（第六条関係）

職務の等級	特1等級	1 等 級	2 等 級	特3等級	3 等 級	4 等 級	5 等 級	6 等 級	7 等 級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
1	円 272,300	円 227,100	円 —	円 —	円 —	円 —	円 119,800	円 102,300	円 —
2	281,200	236,000	212,100	197,700	170,600	144,600	125,300	106,900	82,400
3	290,200	245,000	219,600	204,900	176,900	150,700	130,800	111,900	85,500
4	299,200	254,000	227,100	212,100	183,300	156,900	136,300	117,000	88,700
5	308,300	262,800	234,800	219,500	190,500	163,100	141,800	121,400	92,400
6	317,500	271,600	242,500	227,000	197,700	169,300	147,000	125,100	96,100
7	328,900	280,400	250,200	234,500	204,900	175,600	152,100	128,600	99,800
8	340,400	288,200	257,900	242,100	212,100	181,900	156,700	131,800	102,900
9	351,900	296,000	265,600	249,700	219,500	188,200	161,200	134,900	105,300
10	363,300	303,700	273,200	257,400	226,900	194,500	165,500	138,000	107,400
11	371,700	311,300	280,800	265,100	234,300	200,700	169,800	141,000	109,400
12	377,800	318,900	288,400	272,700	241,700	206,900	173,900	144,000	111,300
13	383,900	326,500	295,900	280,200	249,000	213,100	177,900	147,000	113,200
14	389,500	334,000	303,400	287,700	256,300	217,800	181,600	149,800	115,100
15	394,300	341,500	310,900	295,000	263,600	221,900	184,700	151,900	116,700
16		348,900	317,900	301,500	270,700	226,000	187,800		
17		353,300	324,900	307,300	275,900	229,900	190,000		
18			329,000	311,200	281,100	233,000			
19			333,100	315,000	285,900	236,000			
20				318,800	289,500	238,400			
21					293,100	240,800			
22					296,700				

備考 この表は、国税庁に勤務し、租税の賦課及び徴収に関する事務等に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第三 公安職俸給表（第六条関係）

イ 公安職俸給表（一）

職務の等級	特1等級	1等級	2等級	特3等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級
号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1	272,300	227,100	—	—	—	—	104,400	92,800	—
2	281,200	236,000	212,100	197,700	170,600	133,000	109,900	96,200	85,900
3	290,200	245,000	219,600	204,900	176,900	138,900	115,600	99,800	89,200
4	299,200	254,000	227,100	212,100	183,300	145,000	121,400	104,100	92,600
5	308,300	262,800	234,800	219,500	190,500	151,100	127,100	109,400	96,000
6	317,500	271,600	242,500	227,000	197,700	157,400	132,600	114,900	99,600
7	328,900	280,400	250,200	234,500	204,900	163,700	138,000	120,400	103,800
8	340,400	288,200	257,900	242,100	212,100	169,900	143,400	125,700	108,800
9	351,900	296,000	265,600	249,700	219,500	176,200	148,900	130,800	114,100
10	363,300	303,700	273,200	257,400	226,900	182,500	154,400	135,900	119,400
11	371,700	311,300	280,800	265,100	234,300	188,800	159,800	141,100	124,600
12	377,800	318,900	288,400	272,700	241,700	195,100	165,200	146,300	129,600
13	383,900	326,500	295,900	280,200	249,000	201,300	170,700	151,400	134,600
14	389,500	334,000	303,400	287,700	256,300	207,500	176,100	156,600	139,700
15	394,300	341,500	310,900	295,000	263,600	213,700	181,600	161,800	144,800
16		348,900	317,900	301,500	270,700	219,600	187,100	167,000	149,800
17		353,300	324,900	307,300	275,900	225,400	192,600	172,100	154,800
18			329,000	311,200	281,100	231,200	198,200	177,200	159,800
19			333,100	315,000	285,900	236,800	203,900	182,400	164,700
20				318,800	289,500	242,000	209,600	187,600	169,500
21					293,100	246,700	215,300	192,800	174,300
22					296,700	251,400	221,000	198,000	179,100
23					300,300	256,100	226,600	203,200	183,900
24						260,700	231,800	208,400	188,700
25						263,700	236,500	213,600	193,500
26						266,700	241,200	218,800	198,300
27						269,700	245,900	223,400	203,100
28						272,700	250,500	228,000	207,800
29						275,700	253,500	232,400	212,500
30							256,500	236,700	216,400
31							259,500	240,900	220,200
32							262,400	243,600	224,000
33							265,300	246,300	227,800
34									230,400

備考 この表は、警察官、皇宮護衛官、入国警備官及び刑務所等に勤務する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

ロ 公安職俸給表(二)

職務の等級	特1等級	1等級	2等級	特3等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1	272,300	227,100					119,800	102,300	
2	281,200	236,000	212,100	197,700	170,600	144,600	125,300	106,900	82,400
3	290,200	245,000	219,600	204,900	176,900	150,700	130,800	111,900	85,500
4	299,200	254,000	227,100	212,100	183,300	156,900	136,300	117,000	88,900
5	308,300	262,800	234,800	219,500	190,500	163,100	141,800	121,400	92,900
6	317,500	271,600	242,500	227,000	197,700	169,300	147,000	125,600	97,000
7	328,900	280,400	250,200	234,500	204,900	175,600	152,100	129,800	101,100
8	340,400	288,200	257,900	242,100	212,100	181,900	156,900	133,900	104,600
9	351,900	296,000	265,600	249,700	219,500	188,200	161,600	138,000	108,100
10	363,300	303,700	273,200	257,400	226,900	194,500	166,300	141,900	111,300
11	371,700	311,300	280,800	265,100	234,300	200,700	171,000	145,800	114,500
12	377,800	318,900	288,400	272,700	241,700	206,900	175,500	149,700	117,600
13	383,900	326,500	295,900	280,200	249,000	213,100	180,000	153,600	120,700
14	389,500	334,000	303,400	287,700	256,300	218,200	184,400	157,500	123,700
15	394,300	341,500	310,900	295,000	263,600	222,500	188,700	161,300	126,700
16		348,900	317,900	301,500	270,700	226,700	192,400	165,000	129,700
17		353,300	324,900	307,300	275,900	230,700	196,000	168,200	132,600
18			329,000	311,200	281,100	233,900	199,200	171,400	135,500
19			333,100	315,000	285,900	236,900	202,300	173,500	138,300
20				318,800	289,500	239,400	204,500		141,000
21					293,100	241,800	206,700		143,600
22					296,700	244,200	208,900		145,600
23							211,100		

備考 この表は、検察庁、公安調査庁、少年院、海上保安庁等に勤務する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第四 海事職俸給表(第六条関係)

イ 海事職俸給表(一)

職務の等級	特1等級	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円
1	259,000	212,000	173,400	144,000	113,000	
2	263,800	221,300	181,000	150,900	118,500	87,900
3	278,600	230,700	188,600	157,800	124,500	91,800
4	288,400	240,100	196,200	164,700	130,500	96,900
5	298,200	249,400	203,800	171,600	136,300	102,100
6	307,900	258,500	211,400	178,200	142,100	107,300
7	317,500	267,500	218,900	184,700	147,700	112,400
8	327,100	276,400	226,200	191,000	152,900	117,000
9	336,700	285,300	233,500	197,300	158,000	121,700
10	345,100	294,200	240,200	203,500	163,100	126,400
11	353,400	302,900	246,900	209,400	167,800	130,500
12	360,100	311,000	253,700	215,300	172,400	133,800
13	366,800	319,100	260,400	221,100	176,900	136,800
14	373,500	326,200	266,500	226,900	181,200	139,800
15	379,000	333,300	272,500	232,600	185,500	142,800
16	384,400	339,600	278,300	238,300	189,300	145,800
17	389,000	345,900	284,000	243,700	194,100	148,800
18		351,500	288,600	249,100	197,400	151,800
19		355,600	292,300	252,500		154,700
20			296,000	255,900		156,800
21			299,700			

備考 この表は、遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶その他人事院の指定する船舶に乗り組む船長、航海士、機関長、機関士等で人事院規則で定めるものに適用する。

ロ 海事職俸給表(二)

職務の等級	特 1 等 級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級
号 俸	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
	円	円	円	円	円
1	170,700	138,100	113,500	93,100	76,000
2	176,200	143,500	118,100	96,700	78,100
3	181,700	149,000	122,700	100,800	80,400
4	187,200	154,500	127,400	104,900	82,900
5	192,700	160,000	132,600	109,100	86,000
6	198,500	165,400	137,900	113,800	89,300
7	204,300	170,700	143,300	117,500	92,800
8	210,500	175,500	148,700	121,700	96,400
9	216,700	180,200	154,100	126,000	100,300
10	222,900	184,800	159,500	130,600	104,300
11	229,200	189,300	164,800	135,100	108,400
12	235,400	193,800	169,200	139,700	112,600
13	241,600	198,300	173,400	144,300	116,800
14	247,800	202,800	177,600	148,700	121,000
15	253,200	207,300	181,700	153,000	125,000
16	258,400	211,700	185,800	157,200	128,900
17	263,500	216,100	189,700	161,400	132,800
18	268,600	220,400	193,500	165,500	136,700
19	273,600	224,700	196,900	169,500	140,500
20	278,600	228,700	200,300	172,800	144,200
21	282,800	232,700	203,100	176,000	147,000
22	287,000	235,600	205,800	178,900	149,600
23	291,200	238,500	208,400	181,600	151,600
24	294,600	241,400	210,600	184,100	
25			212,800	186,200	
26			215,000		

備考 この表は、船舶に乗り組む職員（海事職俸給表(一)の適用を受ける者を除く。）で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第五 教育職俸給表（第六条関係）

イ 教育職俸給表(一)

職務の等級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 等 級
号 俸	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
	円	円	円	円	円
1	—	—	144,000	105,800	87,200
2	—	167,500	150,500	112,200	90,900
3	215,600	175,100	157,000	118,600	94,900
4	224,100	182,700	163,600	125,000	99,500
5	232,700	190,300	170,600	131,300	104,200
6	241,500	197,900	177,700	137,600	109,500
7	250,300	205,500	184,800	144,000	114,800
8	259,100	213,200	191,900	150,400	120,700
9	267,900	220,900	199,000	156,900	126,700
10	276,700	228,600	206,100	163,400	132,700
11	285,500	236,300	213,100	169,900	138,700
12	294,300	243,600	220,100	176,500	144,500
13	303,200	250,500	227,100	183,000	150,100
14	312,200	257,300	234,100	188,600	155,400
15	321,200	264,100	240,600	194,200	160,600
16	330,200	270,600	247,000	199,200	165,500
17	339,200	276,900	253,400	204,000	170,200
18	347,600	283,200	259,800	208,800	174,900
19	355,500	289,500	266,100	213,600	179,600
20	363,300	295,700	272,400	218,300	184,300
21	371,100	301,200	278,600	222,900	188,600
22	378,400	306,700	284,800	227,500	192,900
23	385,000	312,200	290,200	232,000	197,000
24	390,500	317,600	295,500	236,500	201,000
25	395,300	323,000	299,400	240,900	204,400
26	400,100	327,800	302,600	245,100	207,700
27		331,300		248,300	211,000
28				251,400	214,300
29				254,400	216,800
30					219,200

備考 この表は、大学及びこれに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する教授、助教授、講師、助手その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

ロ 教育職俸給表(二)

職務の等級 号 俸	特 1 等 級 俸 給 月 額	1 等 級 俸 給 月 額	2 等 級 俸 給 月 額	3 等 級 俸 給 月 額
	円	円	円	円
1	254,200		96,100	
2	261,400	185,800	100,600	81,000
3	269,000	192,800	106,000	84,000
4	276,600	199,900	111,400	87,100
5	284,200	207,000	116,800	90,600
6	291,900	214,100	122,200	94,700
7	299,600	221,200	127,600	99,000
8	307,300	228,300	133,000	103,900
9	315,000	235,400	138,600	108,900
10	322,700	242,600	144,200	114,100
11	330,100	249,800	149,800	119,300
12	337,500	257,000	155,800	124,400
13	344,600	264,100	162,300	129,600
14	351,600	271,200	169,000	134,800
15	356,200	278,300	175,800	140,100
16		285,300	182,600	145,400
17		292,300	189,400	150,600
18		299,200	196,100	155,800
19		306,000	202,900	161,000
20		312,800	209,800	165,600
21		319,300	216,700	170,100
22		325,800	223,600	174,600
23		332,100	230,500	179,100
24		338,400	237,300	183,500
25		342,600	244,100	187,900
26			250,400	192,300
27			256,500	196,600
28			262,600	200,800
29			268,600	204,600
30			274,600	208,200
31			279,600	211,300
32			284,400	214,400
33			289,000	217,400
34			293,200	220,200
35			297,300	222,400
36			301,300	
37			304,300	

備考 この表は、高等学校及びこれに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する校長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、実習助手その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

ハ 教育職俸給表(三)

職務の等級 号 俸	特 1 等 級 俸 給 月 額	1 等 級 俸 給 月 額	2 等 級 俸 給 月 額	3 等 級 俸 給 月 額
	円	円	円	円
1	251,300		87,100	
2	258,100	185,000	91,600	81,000
3	264,900	184,900	96,100	84,000
4	271,800	171,800	100,600	87,100
5	278,700	178,800	106,000	90,600
6	285,600	185,800	111,400	94,700
7	292,500	192,800	116,800	99,000
8	299,400	199,800	122,200	103,900
9	306,300	206,800	127,600	108,900
10	311,800	213,800	133,000	114,000
11	317,600	220,800	138,600	119,100
12	323,400	227,400	144,200	124,000
13	328,200	233,900	149,800	128,900
14	333,000	240,400	155,800	133,800
15	337,100	246,900	162,300	138,700
16		253,300	169,000	143,400
17		259,700	175,800	148,100
18		266,100	182,600	152,800
19		272,500	189,400	157,400
20		278,900	196,100	161,900
21		285,300	202,900	166,300
22		291,300	209,600	170,300
23		296,400	216,400	174,300
24		301,400	222,800	177,900
25		305,800	228,700	181,400
26		309,500	234,600	184,400
27		312,500	240,500	187,400
28		315,500	246,200	190,000
29		318,500	251,600	192,300
30			256,900	194,500
31			262,000	196,600
32			267,000	
33			271,700	
34			276,400	
35			280,600	
36			284,300	
37			288,000	
38			291,400	
39			294,000	

備考 この表は、中学校、小学校、幼稚園及びこれらに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する校長、園長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

ニ 教育職俸給表(四)

職務の等級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 等 級
号 俸	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
1	285,400	—	144,000	113,100	90,300
2	294,200	182,700	150,500	119,200	95,400
3	303,100	190,300	157,000	125,300	100,500
4	312,100	197,900	163,600	131,500	105,800
5	321,100	205,500	170,600	137,700	111,500
6	330,100	213,200	177,700	144,000	117,300
7	339,100	220,900	185,000	150,400	123,100
8	347,600	228,600	192,300	156,900	128,900
9	355,500	236,300	199,900	163,400	134,700
10	363,300	243,900	207,600	169,900	140,500
11	371,100	251,500	215,300	176,600	146,200
12	378,400	259,100	223,000	183,400	151,900
13	385,000	267,900	230,700	190,300	157,600
14	390,600	276,700	238,300	197,200	163,000
15	395,400	285,500	245,900	204,100	168,400
16	400,200	294,300	252,800	211,000	173,500
17	—	303,200	259,600	217,600	178,600
18	—	312,200	266,300	224,100	183,600
19	—	321,200	272,900	230,600	188,300
20	—	330,200	279,200	236,900	192,900
21	—	338,000	285,400	243,200	197,200
22	—	343,400	291,600	249,400	201,500
23	—	348,800	297,100	255,600	205,800
24	—	354,200	302,600	261,800	209,700
25	—	359,400	307,700	267,800	213,600
26	—	364,500	312,700	273,800	217,300
27	—	368,800	317,700	279,800	220,200
28	—	373,100	321,200	285,300	223,100
29	—	—	—	290,500	—
30	—	—	—	295,500	—
31	—	—	—	300,400	—
32	—	—	—	305,100	—
33	—	—	—	308,400	—

備考 この表は、高等専門学校及びこれに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する校長、教授、助教授、講師、助手その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第六 研究職俸給表(第六条関係)

職務の等級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 等 級
号 俸	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
1	—	—	93,400	81,600	—
2	—	—	98,000	84,700	74,500
3	—	—	103,700	88,300	76,700
4	208,600	149,100	109,500	91,900	79,100
5	217,000	156,300	115,300	95,700	81,600
6	225,900	163,600	121,100	100,600	84,600
7	234,900	171,000	126,900	105,700	88,000
8	243,900	178,400	132,800	110,900	91,400
9	253,500	185,700	139,000	116,500	94,100
10	263,200	192,900	145,100	122,100	96,800
11	272,900	200,100	151,200	127,700	99,500
12	282,600	207,100	157,300	133,300	102,200
13	292,300	214,100	163,300	138,800	104,700
14	302,100	220,500	169,100	144,300	107,100
15	311,800	226,800	174,900	149,400	109,500
16	321,500	232,900	180,600	154,000	111,800
17	331,200	238,800	186,200	158,500	113,500
18	340,900	243,200	191,600	163,000	—
19	350,600	248,100	197,000	167,400	—
20	360,200	253,000	202,400	171,700	—
21	368,400	257,900	207,800	176,000	—
22	374,300	262,800	213,200	180,100	—
23	380,100	267,600	218,500	183,500	—
24	385,100	272,400	222,900	186,900	—
25	390,100	276,700	227,300	189,600	—
26	394,300	281,000	230,500	192,100	—
27	—	284,500	233,700	—	—
28	—	—	236,900	—	—

備考 この表は、試験所、研究所等で人事院の指定するものに勤務し、試験研究又は調査研究業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第七 医療職俸給表(第六条関係)

イ 医療職俸給表(一)

職務の等級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級
号 俸	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
1	円 264,200	円 201,900	円 175,900	円 120,800
2	273,100	210,800	184,500	128,000
3	282,000	219,700	193,100	135,200
4	290,900	228,600	201,900	142,400
5	299,800	237,500	210,700	150,700
6	308,500	246,400	219,500	159,100
7	317,200	255,300	228,300	167,500
8	325,600	264,200	237,100	175,900
9	334,000	273,100	245,900	184,300
10	342,400	282,000	254,700	192,600
11	350,800	290,900	263,200	200,900
12	359,100	299,100	269,700	207,800
13	367,300	307,300	276,700	214,500
14	375,500	315,500	283,700	221,200
15	382,400	323,700	290,700	227,900
16	389,300	331,900	297,700	234,600
17	396,000	339,500	304,700	241,200
18	401,700	347,000	311,700	247,800
19	406,500	354,500	317,600	253,800
20	411,300	360,800	323,500	258,200
21		367,100	328,800	262,500
22		371,400	332,500	265,600
23		375,700		
24				

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する医師及び歯科医師で人事院規則で定めるものに適用する。

ロ 医療職俸給表(二)

職務の等級	特1等級	1 等 級	特2等級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 等 級	6 等 級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
1	円 254,800	円 208,400	円 185,800	円 157,700	円 116,700	円 93,100	円 81,900	円 76,700
2	264,500	217,200	192,900	164,400	122,300	97,200	85,200	79,200
3	274,300	226,200	200,000	171,200	127,900	101,800	88,600	81,700
4	284,100	235,300	207,300	178,100	133,500	106,500	92,300	84,800
5	293,900	244,400	214,700	185,100	139,100	111,400	96,300	88,000
6	303,900	253,500	222,100	192,100	144,800	116,300	100,300	91,200
7	313,900	262,400	229,500	199,200	150,500	121,400	105,300	93,800
8	323,900	271,400	237,000	206,300	156,400	126,500	109,500	96,300
9	333,900	280,400	244,500	213,400	162,400	131,500	113,400	98,800
10	343,900	289,000	251,900	220,400	168,400	136,500	117,300	101,100
11	350,300	297,400	259,300	227,300	174,400	141,500	121,200	103,300
12	355,900	305,200	266,500	234,000	180,300	146,200	124,800	104,900
13	361,500	311,300	273,700	240,600	186,200	150,800	128,400	
14	366,700	317,400	279,400	247,000	192,100	155,400	131,700	
15	371,900	323,500	285,100	252,400	197,800	159,900	135,000	
16	376,400	327,800	289,000	257,700	203,500	164,300	138,200	
17			292,800	262,500	209,000	168,400	140,900	
18				267,200	214,300	172,300	143,600	
19				270,800	218,100	176,100	146,100	
20				274,400	221,600	179,700	148,100	
21					224,900	182,700		
22					227,400	185,000		
23					229,900	187,300		
24					232,300	189,500		

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する薬剤師、栄養士その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

ハ 医療職俸給表(三)

職務の等級	特 1 等 級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級
号 俸	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
	円	円	円	円	円
1	182,000	142,000	121,800	91,700	80,100
2	188,600	147,400	126,600	95,700	83,000
3	195,300	152,900	131,500	100,000	85,900
4	202,000	158,500	136,500	104,300	88,800
5	209,000	164,200	141,600	108,600	91,700
6	216,100	170,000	146,700	112,900	95,700
7	223,300	175,800	151,800	117,200	99,900
8	230,500	181,600	156,900	121,600	104,200
9	237,700	187,400	161,900	125,900	108,500
10	245,000	193,200	167,000	130,200	112,600
11	252,300	199,000	172,100	134,500	116,800
12	259,600	204,800	177,300	138,900	120,900
13	266,700	210,600	182,500	143,300	125,000
14	273,800	216,400	187,700	147,500	128,900
15	280,900	222,200	192,900	151,700	132,800
16	287,300	227,900	198,100	156,000	136,800
17	293,700	233,600	203,300	160,300	140,800
18	299,600	239,300	208,500	164,500	144,700
19	305,400	245,000	213,700	168,600	148,500
20	309,200	250,600	218,600	172,700	152,300
21	312,900	255,700	223,500	176,800	156,100
22	316,600	259,700	228,300	180,900	159,800
23		263,700	232,200	185,000	163,100
24		267,700	236,100	189,100	166,300
25		270,900	239,800	193,200	169,500
26		274,100	242,800	197,200	172,500
27		276,800	245,800	201,100	175,400
28			248,800	205,000	178,300
29				208,600	180,500
30				211,000	

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する保健婦、助産婦、看護婦、准看護婦その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

附 則

(施行期日等)

1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第十條の三第一項の改正規定（同項第一号及び第二号を改める部分を除く。）並びに附則第七項及び第八項の規定は、昭和五十四年一月一日から施行する。

2 この法律（前項ただし書に係る改正規定（以下「初任給調整手当に関する改正規定」という。）を除く。）による改正後の一般職の職員の給与に関する法律（以下「法」という。）の規定は、昭和五十四年四月一日から適用する。

3 昭和五十三年四月一日（以下「切替日」という。）の前日において職務の等級の最高の号俸を超える俸給月額を受けていた職員の切替日における俸給月額及びこれを受ける期間に推算されることとなる期間は、人事院規則で定める。（切替期間における異動者の号俸等）

4 切替日からこの法律の施行の日の前日までの間において、改正前の法の規定により、新たに俸給表の適用を受けることとなつた職員及びその属する職務の等級又はその受ける号俸若しくは

は俸給月額に異動のあつた職員のうち、人事院の定める職員の改正後の法の規定による当該適用又は異動の日における号俸又は俸給月額及びこれらを受けることとなる期間は、人事院の定めるところによる。

(切替日前の異動者の号俸等の調整)

5 切替日前に職務の等級を異にして異動した職員及び人事院の定めるこれに準ずる職員の切替日における号俸又は俸給月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の等級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、人事院の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(旧号俸等の基礎)

6 前三項の規定の適用については、改正前の法の規定の適用により職員が属していた職務の等級及びその者が受けていた号俸又は俸給月額は、改正前の法及びこれに基づく命令の規定に従つて定められたものでなければならない。

(初任給調整手当に関する経過措置)

7 初任給調整手当に関する改正規定の施行の際改正前の法第十條の三第一項第三号又は第四号

の規定により初任給調整手当を支給することとされている職員及び同条第二項の規定によりこれらの職員との権衡上初任給調整手当を支給することとされていた職員のうち、改正後の法第十條の三第一項又は第二項の規定による初任給調整手当を支給されないこととなる職員については、人事院規則で定めるところにより、従前の例による支給期間及び支給額の範囲内で初任給調整手当を支給する。

8 初任給調整手当に関する改正規定の施行の際改正前の法第十條の三第一項第三号に該当していた官職（改正後の法第十條の三第一項第三号に該当する官職を除く。）に新たに採用された職員及び人事院規則で定めるこれに準ずる職員のうち、前項の規定により初任給調整手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員については、人事院規則で定めるところにより、三年以内の期間、月額千五百円を超えない範囲内の額の初任給調整手当を支給することができる。

（給与の内払）

9 職員が、改正前の法の規定に基づいて、切替日以後の分として支給を受けた給与は、改正後の法の規定による給与の内払とみなす。

10 附則第三項から前項までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

理由

一般職の職員の給与に関する法律及び学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法の規定に基づく人事院の国会及び内閣に対する昭和五十三年八月十一日付け勧告にかんがみ、一般職の国家公務員の俸給月額を改定し、並びに初任給調整手当、扶養手当、通勤手当、期末手当及び義務教育等職員特別手当の額の改定を行う等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

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

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

特別職の職員の給与に関する法律（昭和二十四年法律第二百五十二号）の一部を次のように改正する。

別表第三を次のように改める。

別表第三（第三条関係）

官職名	俸給月額
八号俸	三一九、〇〇〇円
七号俸	二九一、五〇〇円
六号俸	二六四、〇〇〇円
五号俸	二三六、五〇〇円
四号俸	二二一、五〇〇円
三号俸	一八八、五〇〇円
二号俸	一六九、五〇〇円
一号俸	一五五、五〇〇円

附則

1 この法律は、公布の日から施行し、改正後の特別職の職員の給与に関する法律の規定は、昭和五十三年四月一日から適用する。

2 秘書官が、改正前の特別職の職員の給与に関する法律の規定に基づいて、昭和五十三年四月一日以後の分として支給を受けた給与は、改正後の特別職の職員の給与に関する法律の規定による給与の内払とみなす。

理由

一般職の国家公務員の給与改定に伴い、秘書官の俸給月額を改定する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

防衛庁職員給与法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

防衛庁職員給与法（昭和二十七年法律第二百六十六号）の一部を次のように改正する。

第十八条第二項中「四千八百二十円」を「四千八百五十円」に改める。

第二十五条第二項中「四万八千六百円」を「五万三百円」に改める。

別表第一及び別表第二を次のように改める。

別表第一 参事官等俸給表(第四条—第六条関係)

号 俸	指 定 職	職務の等級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級
	俸 給 月 額		俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
1	354,000	1	286,800	221,400	—	139,400
2	390,000	2	299,200	230,700	196,700	145,600
3	434,000	3	311,700	240,100	204,400	151,900
4	480,000	4	324,200	249,800	212,200	158,500
5	518,000	5	336,700	259,600	220,000	166,500
6	557,000	6	349,300	269,500	228,100	173,500
7	605,000	7	361,900	279,400	236,200	180,700
8	653,000	8	374,500	289,100	244,300	187,900
9	697,000	9	387,200	298,800	252,500	195,200
10	745,000	10	399,700	308,500	260,700	202,500
11	788,000	11	408,900	318,000	268,900	210,100
		12	415,700	327,200	277,100	217,800
		13	422,400	335,800	285,300	225,700
		14	428,500	342,500	293,200	233,500
		15	433,800	349,200	301,100	241,300
		16		353,900	307,400	248,900
		17			313,700	256,500
		18			318,000	263,800
		19				271,000
		20				276,600
		21				282,100
		22				286,100

備考 この表の指定職の欄に定める額の俸給の支給を受ける職員は、防衛事務次官その他の官職を占める者で政令で定めるものとする。

3 3 3	陸海尉 尉空尉	陸海尉 尉空尉	1 1 1	陸海曹 曹空曹	2 2 2	陸海曹 曹空曹	3 3 3	陸海曹 曹空曹	陸海空 士士士	長 長 長	1 1 1	陸海士 士空士	2 2 2	陸海士 士空士	3 3 3	陸海士 士空士
俸 月	給 額	給 額	俸 月	給 額	俸 月	給 額	俸 月	給 額	俸 月	給 額	俸 月	給 額	俸 月	給 額	俸 月	給 額
円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
134,000	127,700	122,800	110,400	105,100	97,400	93,200	85,800	82,300								
137,200	134,100	129,200	116,500	110,000	101,100	97,000										
140,400	140,400	135,500	122,800	115,800	105,100	100,700										
146,400	146,400	141,500	129,200	121,900	109,500	104,600										
152,400	152,400	147,500	135,500	127,900	114,400											
158,300	158,300	153,400	141,500	133,800	119,500											
164,400	164,400	159,500	147,500	139,400	124,600											
170,500	170,500	165,600	153,400	145,000	129,400											
176,400	176,300	171,400	159,500	150,600	134,100											
182,400	182,100	177,200	165,600	156,200												
188,400	188,100	183,200	171,400	161,600												
194,400	193,900	189,000	177,200	167,000												
200,500	199,900	195,000	183,000	172,300												
206,500	205,900	201,000	188,500	177,600												
212,600	211,800	206,800	194,100	182,100												
218,700	217,900	212,800	199,800	186,600												
224,900	224,100	218,800	205,300	191,300												
231,000	230,200	224,900	210,500	195,900												
237,100	236,300	231,000	215,500	200,500												
243,200	242,400	237,000	220,600													
249,200	248,400	243,000	225,700													
254,900	254,100	248,700	230,800													
260,100	259,300	253,900	235,700													
265,300	264,500	259,100	240,400													
270,500	269,700	264,300														
275,600	274,800	269,300														
280,600	279,800															

める者で政令で定めるものとする。

いて準用する改正後の一般職給与法第十条の三
第一項又は第二項の規定による初任給調整手当
を支給されないこととなる職員については、政
令で定めるところにより、従前の例による支給
期間及び支給額の範囲内で初任給調整手当を支
給する。

10 初任給調整手当に関する改正規定の施行の際
新法第十四条第二項において準用する改正前の
一般職給与法第十条の三第一項第三号に該当し
ていた官職（新法第十四条第二項において準用
する改正後の一般職給与法第十条の三第一項第
三号に該当する官職を除く。）に新たに採用され
た職員及び政令で定めるこれに準ずる職員のう
ち、前項の規定により初任給調整手当を支給さ
れる職員との権衡上必要があると認められる職
員については、政令で定めるところにより、三
年以内の期間、月額千五百円を超えない範囲内
の額の初任給調整手当を支給することができ
る。

（給与の内払）

11 職員が旧法の規定に基づいて、切替日以後の
分として支給を受けた給与は、新法の規定によ
る給与の内払とみなす。

（政令への委任）

12 附則第三項から前項までに定めるもののほ
か、この法律の施行に関し必要な事項は、政令
で定める。

理 由

一般職の国家公務員の例に準じて防衛庁職員の
俸給月額等を改定する必要がある。これが、この
法律案を提出する理由である。

第八十四回国会内閣委員会議録第二十六号中正
誤

へ少 段 行 誤 正

一 四 進ます 進めます

三 四 元 父元 父兄

三 二 六 〇・〇カ月 〇・五カ月

同 第二十七号中正誤

へ少 段 行 誤 正

四 一 二 ついては ついては

四 三 三 たたし ただし

七 二 二 あります防衛 あります。防衛

五 二 三 よう ように

六 二 元 わけが わけで

七 四 二 調停 強制

八 二 末 対岸 台湾

九 四 七 日本防衛 日米防衛

一 二 四 限拠 根拠

二 一 元 お会にした お会いした