

日本労働年鑑 1951年版(第23集)  
The Labour Year Book of Japan 1951

第三部 労働政策

第一編 連合国の対日労働政策

第一章 労働政策又は労働組合に関するGHQ関係官の意見

第三節 公務員対策

- (一)「国家公務員法改正に関するマッカーサー元帥の書簡」(第二編第二章参照)  
(二)一九四八年八月二四日記者団会見における民政局公務員制度課長フォーヴァー氏談

日本の政府職員は如何にして正当な報酬をうけるべきであろうか。この問題に対する解答は日本の国民が国家再建を完全に遂行し、能率的かつ民主的な政府を樹立する以前に与えられなければならぬ。

しかるに、過去においては、この問題を解決するに当って、罷業権の行使を含む私企業において用いられる意味の団体交渉をもって解決せんと試みた。

この結果は果してどうであったか。公務の能率というものは完全に破壊されることとなった。国会を通過した法律によって表明された日本国民の意思は、戦闘的な政府職員の一部によってじゅうりんされたのである。ある団体の指導権は日本国民の福祉を念頭に置かぬやからの把握するところとなり、その結果、日本国民の将来に危険をおよぼす情勢が招来された。

日本の復興というさし迫った必要があるにも拘らず、右のような労働関係の型は最近数回にわたって政府の機能をマヒせしめる惧れすらあった公務員のゼネストをもたらすに至った。このような国家的危機は総司令官の決定的な措置によってのみ阻止されたのであった。

公務員は現在彼らの報酬は不十分であって、かつ不公平で一方的な処置に対する保護を十分与えられていないと主張している。しかしかかることに対する是正の試みは無惨にも失敗に了った。今われわれが関心を有しているのは過去のあやまちではなくこの基本的な問題を如何にして解決するかということである。即ち如何にして公務員が適当な報酬をうけ、かつその雇用関係において公正さを保障されるかということである。

人事院によって実施される公務員制度は右のような問題を解決するのを自然としている。人事院は独立機関でその原則においては西欧の民主主義国家の現代的な公務員制度委員会と同様なものである。多くの基本的な点において人事院は日本人の考え方や慣習につりあうように、つくられている。人事院は普通の政府機関とちがう。むしろ中立的な立場に近いもので、政庁の枠内につくられる若干レフリー的性格をもった機関である。人事院の諸手続制度にはこのような概念が適用されるが、この機関は政府の上に位するものではない。人事院は政府によって任命され、国会の承認を得るもので、委

員の弾劾には最高裁判所が当る。人事院は内閣に年次報告を提出、その予算は国会に提出される以前に、内閣の審査を得るため政府へ出すことになっている。人事院の行政的人事問題に関する命令は、法によって若干の制限をうけるが、各省および各政府機関を拘束するものである。また人事院の行政的決定は、同院みずからの諸規則の下に審査されるのみであるが、法律には全面的に従わねばならない。なお人事院の法律遵法に関しては、裁判所がこれを審査し得る。人事院は日本国民の主権を十分擁護する一方つぎの諸点で公務員をも擁護する。

一、賃金水準の決定に当り、人事院は生計費の科学的調査その他賃金決定に必要な要素を以て、罷業、闘争、妨害に代える。人事院はこれらの決定を政府全体にわたって適用し、これによってあらゆる省および機関で相互に類似した仕事をしている公務員が同一の基準によって給与をうけるようにする。前記の調査に際しあらゆる公務員は、個別的ないし団体的に、いかなる種類の事実、専門意見ないし責任ある勧告をも提出する機会を十分与えられる。これらのものはすべて決定を下す際に考慮される。決定は国家に提出され、検討され、最後の決定をうけ、必要な法律が制定される。

二、公平(エクィティ)手続をもって専制的な懲戒手続に代える。職員は雇用されている機関のとった懲戒措置を人事院に提訴しうる。人事院はこの種提訴を審査し、これに関し公聴会を開き公聴会では職員は自分自身のために証言を行い、証人と証拠を提出し自分の選んだ弁護人に自己を代表せしめうる。これらの場合における人事院の決定は政府のあらゆる職員および機関を拘束する。

三、人事院は能力主義による政府職員の採用と昇進制度を実施する。この制度は公務員制度における上から下までのあらゆる地位に適用される。今後は最早公務員制度の上層の地位が自己温存的な「上層官僚」という選ばれたる少数者にのみ開放されるようなことはない。すべての有資格政府職員はこれらの地位の為に競争することが出来る。

四、人事院は政府職員に安全、保健、厚生、娯楽を提供し、適当な労働条件、災害および職業に伴う疾病に対する補償、ならびに十分な退職手当を保証する制度を公務員制度全体を通じて実施監督する。

この型の公務員制度は効果的であることが米国において実証され、近代民主政府の様式において一般にみとめられている。いうまでもなく人事院が以上の諸目的を達成するためには多大の法律上の独立性および自己の決定実施に必要な実力を有していなければならない。

正義、法律、秩序を信ずる市民達はこの新公務員制度を歓迎するであろう。しかしながらかかる人事制度は、根本的に民主的なるが故に、もちろんある種の人々には不愉快なものであろう。この制度は政府職員の権利を認めて擁護するが故に、政府職員が権利を持っているとは考えないある種の封建的官僚には不愉快なものであろう。これが急進的指導者にとって不愉快である理由は、新制度が彼の圧力戦術に代えるに秩序ある手続を以てし、彼の個人的重要性を減じ、ある場合には日本の立憲政府を破壊せんとする彼の計画を台無しにするからである。これらの人々は全力を尽して問題の在り所を混乱させ、強力な人事院の設置を阻止せんとするであろう。責任ある新聞、日本国民

ならびに政府職員自身がかかる勢力に対しつねに警戒せねばならない。

(三) 四八年九月一四日記者会見におけるフォーヴァー氏談話(略)

(四) 民政局長顧問として来日中のルーサー・スチュアート氏の一九四八年七月二九日記者会見におけるステートメント

訪日の目的は日本の公務員制度における職員関係を観察し助言するためである。この状況を検討した結果、日本の公務員組合の多くのものが責任を負わない行動をしているのを見てびっくりした。これら組合員のおかした過失として四つの顕著な例をあげることができる。

- 1 当局の機能を侵害しようとしたこと
- 2 公有物と公金の尊重と節約を怠ったこと
- 3 怠業をふくむ「闘争戦術」を行使したこと
- 4 国民の主権の尊重を怠り能率的な公務運営を援助しなかったこと

私の印象では多くの場合、管理者達が公務員の勤務条件を向上させるための管理の責任を認識していないように見受けられる。しかし状況はすこしずつ好転している。緊急を要することは管理者と一般公務員との間のチームワークを増進することである。この際くれぐれも申し上げたいことは眞実の公務員制度の下においては階級闘争はないということ、もしそのような考えを注入する人があればそれはある目的のためにするものである。

(五) 「公務員制度と官公庁労組のあり方」――一九四九年九月二八日スチュアート氏の談話(略)

日本労働年鑑 第23集／1951年版

発行 1951年1月1日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2000年2月15日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1951年版(第23集)【目次】 次のページ→ ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---