

日本労働年鑑 第26集 1954年版
The Labour Year Book of Japan 1954

第三部 労働政策

第四編 賃金政策

第二章 人事院の賃金対策

給与準則の立案

人事院では国家公務員法第六三条に「職員の給与は、法律により定められる給与準則に基いてなされ、これに基かずに、いかなる金銭又は有価物も支給せられることはできない」という条項にもとづいて給与準則案の作成を五一年夏頃から行っていたが、五二年五月下旬にようやく完了した。この給与準則の立案の趣旨は、一、職階制を基盤とする給与制度を確立すること、二、職員の給与に関する事項を統一して規定すること、三、給与制度の確立に即応して勤務時間、休日及び休暇に関する事項を明確にすること、の三点であった。それは次のような内容のものである。

(給与準則案要綱)

人事院給与局

第一 総則

一、この法律の目的及び効力

1、この法律は、一般職に属する職員の給与準則を定め、あわせて職員の勤務時間及び休暇に関する基準を確立し、もって職員に対し適正な勤務条件を確保するとともに、国民に対し公務の民主的且つ能率的な運営を保障することを目的とする。

2、この法律は、国家公務員法以外の従前の法律に優先する。

(注)法律の名称は「国家公務員の給与準則に関する法律」とする。

二、公平取扱の原則

1、この法律の規定は、すべての職員に公平に実施しなければならない。

2、この法律の実施に当っては、職員の人種、信条、性別、社会的身分、門地又は政治的意見若しくは政治的所属関係を理由として差別的取扱をしてはならない。

三、職員の給与を受ける権利

1、職員は、この法律の定めるところにより、給与を受ける権利を有する。

2、職員の給与を受ける権利は、いかなる場合にも譲渡し、放棄又は担保に供することはできない。

四、給与の原則

1、給与は、官職の職務の種類及び複雑と責任の度に基き、且つ、その官職を占める職員の勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件及び勤務の成果を考慮したものでなければならない。

2、給与は、国民一般の生計費及び民間における類似職務に対する賃金を考慮したものであって、職員が職務に専念することができ且つ、誠実で有能な職員を公務に誘致することができるものでなければならない。

3、いかなる給与も、この法律に基かずに、職員に支給することができない。

4、職員が他の官職を兼ねる場合においては、これに重複して給与することはできない。

5、この法律の規定に基いてされた給与に関する決定は、正当な事由のない限り、さかのぼって不利益に変更されることはできない。
6、給与は法律、政令又は人事院規則に別段の定めのある場合を除き通貨で直接職員に支払わなければならない。
7、給与は、毎月一回以上一定の期日に支払わなければならない。但し、この法律又はこの法律の規定に基く人事院規則に別段の定めのある場合は、この限りでない。

8、職員が職員又はその収入によって生活を維持するものの出産、疾病、災害、婚礼、葬儀、その他これらに準ずる非常の場合の費用に充てるために請求したときは、その際これにその日までの給与を支払わなければならない。

五、苦情の申立

職員は、給与、勤務時間、休暇に関して苦情があるときは、国家公務員法の定めるところに従い、人事院に行政上の措置を要求しまたは、審査の請求をすることができる。

六、給与の是正

実施機関が行った給与の決定がこの法律及びこれに基く人事院規則に合致しないと認められたときは、人事院は、これを是正することができる。

七、実施機関

1、実施機関(内閣、総理府、法務府、各省、経済安定本部、会計検査院及び人事院並びにこれらの外局)は、この法律の実施に関しこの法律及びこの法律の規定に基いて人事院の定める基準に従い左に掲げる事項を行う権限及び責任を有する。

- (1)、所属の職員の給与の種類及び額を決定しこれを支給すること。
 - (2)、所属の職員の請求する休暇を承認すること。
 - (3)、所属の職員の勤務時間又は勤務日を定めること。
 - (4)、その他この法律によりその権限とされる事項。
- 2、前項に掲げる権限は、その機関の長が行うものとする。
3、前項の権限は、部内の上級の職員に委任することができる。

八、人事院の権限

人事院は、この法律の実施に関し、左に掲げる権限及び責務を有する。

- (1)、この法律の完全な実施の責に任ずること。
- (2)、この法律の実施及び解釈に関し必要な人事院規則を制定し及び人事院指令を発すること。
- (3)、実施機関が行うこの法律の実施についての総合調整を行うこと。
- (4)、実施機関が行うこの法律の実施について調査し、並びに資料の収集作成及び報告の提出を求めること。
- (5)、給与その他の勤務条件に関し、調査研究すること。
- (6)、その他この法律に定める権限及び責務。

第二 基本給

一、基本給

基本給は、国家公務員法及び職階法の規定に基いて分類された官職で常時勤務を要するものを占める職員に対しそれぞれの基本給表により支給する。

二、基本給表

1、基本給表は、次の通りとする。行政職基本給表、技能労務職基本給表、研究職基本給表、公安職基本給表、検察職基本給表、税務職基本給表、教育職基本給表、医労職基本給表、海事職基本給表、海上保安職基本給表、郵務職基本給表、電気通信職基本給表

- 2、各基本給表の額は月額とする。
3、各基本給表の等級の定義は、法律の別表としどの等級にどの職級をあてはめるかは、人事院規則で定める。

三、初任給

新規採用者の基本給は、その者の属する職級があてはめられた等級について定める基本給の中において、人事院の定める基準に従い、経歴、又は、知識若しくは技能に応じて定めるものとする。

四、昇給

1、職員が各等級の号級について定める昇給期間(法律別表)に定める期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位へ昇給させることができる。

2、基本給表の等級の最高額又はそれをこえる額を受けている職員が、その等級の最長の昇給期間の二倍から三倍の範囲内で人事院の定める期間を良好な成績で勤務したときは基本給号表(従前の通し号俸表)で一号上位へ昇給させることができる。

3、前二項の昇給日は一月、四月、七月、一〇月の各初日とする。

4、職員が生命の危険をおかして職務を遂行したために死亡し若しくは不具癱疾となったとき、又は職員の功績が極めて顕著であるとき若しくはその勤務成績が特に優秀であるときは、人事院規則の定めるところに従い、第一項及び第二項の昇給の外に特に一号給、又は一号上位へ昇給させることができる。

5、前項の昇給後の昇給期間の計算については、前項の昇給直前の期間は通算する(以下略)

以上のような給与準則案にたいして、国家公務員の組合は全面的に反対した。その理由は次のようなものである。

一、給与準則は職務の実体と責任の度合、すなわち合理的な職階制と職務給とによって作成されるべきであるにもかかわらず、きわめて機械的であり、かつまたわれわれの給与を一定の枠内におしこもうとしている。

二、人事院のねらっているところは官僚主義の復活であり、職員を迎合的、排他的にする。

三、従来われわれが有利だとしていた点については大巾な改悪を行い、既得権の剥奪をたくらみ、不利な点はこれをそのをま容認しようとしている。

四、実施に伴う予算的措置約八万七千円を考慮しているが、これでは実施が不可能である。

五、民間給与などの均衡を保つことなくわれわれの給与をより以上不利にする。

以上のような理由にもとづいて、組合側ではさらに人事院の改革について、「人事院は政治的圧力のために、本務を忘却して政治的結論を求め、これにより給与準則等あらゆる人事院行政を行おうとしているが、こういう態度を改め、あくまで本来の性格である政治的中立性を堅持して公平な人事行政を行うべきだ」と主張している。

建設省労働組合は、給与準則の基本給にたいして次のように批判している。「最低生活は全然保障されない……昨年秋の勧告の際人事院が民間賃金の実態調査を行った際、対象として選んだ事業所の四四%が百人以下の中小企業であり、民間賃金の統計を実際より低く算出して、我々の賃金を不当に低くおさえようとした。公務員は民間労働者の悪い面に同調され、民間労働者は公務員の無権利な状態に段々と近づけられている。」「職制を強化し低賃金を合理化する俸給表。……なぜこんなに巾の広い俸給表ができたか、同じ程度の仕事のできる人で現在同じ賃金をとっているA、B二人の職員がいる場合、Aは人員配置の関係で地方の出張機関の出張所長、Bは本省の一課員であったとする(これに似た例は多い)。この場合の格付はAは監督的立場でしかも数人の部下がいるので、当然平課員のBより上位に格付され、Aは六等級、Bは七等級という具合になる。……給与準則では等級別に昇給期間が異っており、下位の等級の昇給は極めて不利にできている。職制以外の大多数の中堅、下級公務員をそれだけ長い期間低賃金にしばりつけることになり予算的にも少い額ですむことになる」

以上の批判にも明らかなように、給与準則は公務員給与に職階制を確立し、上下の賃金格差を拡

大する結果をもたらすばかりか、依然として「人にたいする給与」という色彩を脱却できず、身分的給与になる傾向が強い。このような内容をもつ給与準則が民間企業にも強い影響を与え、労働者統轄の道具に供されることはみのがすことができない。

日本労働年鑑 第26集 1954年版

発行 1953年11月20日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1954年版(第26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>)
