

日本労働年鑑 第27集 1955年版

The Labour Year Book of Japan 1955

第三部 労働政策

第四編 賃金政策

第一章 人事院の給与対策

一九五三年における賃金政策のもとで、国家公務員及び公共企業体職員の賃金の決定は依然として重要な役割を果たした。各産業にわたって広汎に行われた企業合理化は生産コストのうち労務費の切り下げをねらったものであり、したがってそれは賃金水準の上昇を阻止することになったが、その目的を達するためにも国家公務員などの賃金を低位におしとどめることが必要とされた。公務員などの低賃金は予算の中で占めるその比重を小さくするという独自の目的をもつけれども、それが全般の賃金水準をおさえることに大きな影響を与えたことも無視することはできない。

ところで政府の低賃金政策の重要な一部となっているこれらの労働者の賃金は、二重の機構を通じて決定される。すなわち国家公務員の場合はまず人事院が給与ベースの勧告をおこない、公共企業体職員の場合は、調停・仲裁委員会が調停、仲裁案によってベースを決定するのであるが、それが終局的にきまるのはいずれも国会の承認議決を経てからである。そこでこれらの労働者の賃金は、人事院、調停・仲裁委員会等において一応客観的資料を基礎にし、それにたいして恣意的な操作を加えることによって、客観的資料の範囲内でぎりぎりの低水準で賃金をきめる。しかしこのようにして決定された賃金でさえ、国会によっては容易に承認されないのである。人事院や、調停・仲裁委員会は、客観的にみれば労働者の要求を緩和する役割を果たしているにすぎないといってよい。以上にのべたことを最初に国家公務員の賃金を検討することによって明らかにしよう。

例年のことながら官公労の賃金闘争のほこさきはまず人事院に向けられる。このことはさきにのべたような賃金決定の機構からいえば当然のことである。五三年度においても官公労は、人事院にたいして連日陳情攻めを行った。かくして人事院は七月一八日、給与ベース引上げと給与準則の制定を政府および国会に勧告した。前年においても第一三国会が終了した翌日に勧告したのと同様に、五三年度においても予算案が衆議院を通過した翌日に勧告したが、これは人事院が単に形式的な存在になりつつあることを実証するものであった。

ところで新給与ベースは一万五四八〇円であり、五三年三月の推計ベース一万三五八七円に比べて一八九三円(約一三・九%増)となっている。「人事院勧告および報告」「勧告の説明資料」はつぎの通りである。

(人事院勧告および報告)

国家公務員法第二八条の規定に基き一般職の職員の給与について別紙第一のとおり報告し、あわせてその給与の改訂を勧告すると共に同法二三条及び第六三条の規定に基き一般職の国家公務員の給与準則を定める法律の案(別紙第二)を提出します。

一、人事院は昭和二七年五月当時における情勢に応じて一般職の職員の給与について、同年八月一日に国会および内閣に対して勧告を行ったが、その後給与に係りのある諸条件は相当変化するに至っている。

すなわち、まず本年三月分の給与について人事院が全国にわたって行った職種別民間給与実態調査の結果においては、各職種とも昨年に比べてその給与がかなり上昇していることが明らかとなり、毎月勤労統計等においても、同様の傾向があらわれている。次に消費実態調査の結果によれば、国民一般の生計費も亦相当の上昇を示すに至っている。

また、現行の俸給表は、同表備考に定められているように、暫定的のものであって、なるべく速かに合理的改訂を加えるものとされている。

これらの事情に応じて、一般職の職員の俸給額については、この際改訂する必要があるものと認める。

二、現行の俸給表では、職員の職務は一五級に分類されているが、その職務の級は人事院が行ってきた職務調査の結果によれば職務と責任に応じた官職の区分に適合しない点があることが認められ、また俸給表の種類についても、職務の特性に十分には応じえないことが認められる。

したがって、職務と責任に応じた官職の区分に適合するように俸給表の適正化合理化を図ることが必要であると認める。

(勧告)

一般職の職員の現行給与の改訂について次のとおり勧告する。

一、俸給額

一般職の職員の俸給月額を別表に掲げる新俸給月額に増額改訂するものとする。この改訂によって職員の俸給は全般に亘って改善されるが、特に比較的多数の職員が占める階層の俸給額の上昇が著しいこととなる。

二、俸給表

現行の五種類俸給表にかえ、(一)行政職俸給表、(二)技能職俸給表、(三)研究職及び医療職俸給表、(四)公安職俸給表、(五)税務職俸給表、(六)教育職俸給表、(七)海事職俸給表、(八)企業職俸給表の夫々職務の特殊に応じた八種類の俸給表を設け、現行の一五の職務の級はこれを廃止し、職務と責任に応じた官職の区分に従って、俸給表における等級は原則として七等級とするものとする。なお各等級における俸給の幅は、実情に即するように適正に改訂するものとする。

三、期末手当

六月および一二月に支給する期末手当の額は、最近民間において夏季、年末等に支給されるこの種の手当の額との関係を考慮して、これを増額し、勤務手当の額と合せて、年間を通じて、俸給扶養手当および勤務地手当の二ヵ月分に改めるものとする。

四、給与準則の制定

以上の諸点を改訂し、あわせて、諸手当休暇等の現行制度に所要の改訂を加えるために、現行の制度を廃止し、これにかえて別紙第二の案により新しい制度が確立されることを勧告する。

五、勧告の実施

職員の総平均給与額(俸給、扶養手当および勤務地手当の合計額)は、昨年八月以降において、日本電信電話公社の設立および公共企業体等労働関係法の改訂により一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける職員の構成に相当の変化を生じたため本年六月現在において、おおむね一万三五八七円となっているが、この勧告の実施により、平均一八九三円程度増加しておおむね一万五四八〇円となる見込である。

人事院は、この勧告がなるべく速やかに実施されるように国会および内閣において適切な措置をとられることを切望する。

別紙第二(略)

(勧告の説明資料)

第一部 給与水準の改訂

一、勧告までの情勢の推移

現行給与水準は、昨年一二月以降実施されてきているが、これは同年八月人事院が国会ならびに内閣に対して勧告した給与計画が第一五回国会において決定されたものである。

昨年の勧告は同年五月時の情勢を基礎として策定されたものであって、その後の労働経済の推移は第一表および第二表(略)に示すとおりである。

まず、賃金の推移についてみるに、毎月勤労統計が示す指数は、おおむね一四%前後の上昇となっている。

物価は一般に横這い状態にあるが、その動きは強味を含んでおり、特に勤労者の生活に関係の深い消費者物価は約五%の騰貴となっている。

なお、家計の状態を示す消費実態調査においては、その調査方法に改正のあったこと、季節的な変化の著しくなったこと等により、家計支出額はかなり増加しており、この結果、消費水準は相当の向上をみせたことになっている。

二、新俸給額の算定

新しい俸給金額の算定は給与準則の俸給表に適合するように行ったが、その基礎資料として職種別の民間給与額を調査し、独身成年男子の標準生計費の計算を行った点は従来と同様である。すなわち、民間の職種別の賃金を公務員の東京における本俸相当額に換算し、これを予め定めておいた格付基準表(第四表)に従って等級と号俸(通し号俸)に格付した。次に、各格付号俸についてそれらの値の平均を算出し、その分布に最もよくあてはまった線(最適線)としての等比級数曲線を最小自乗法によって求めた。

この最適線上に得られた各格付号俸の値を勤務地手当のつかない地域に換算し、これらの値を基礎として各号俸の金額を定めた。独身成年男子の標準生計費五三〇〇円(第一三表)は従来と同様に現行通し号俸の五号俸の額とし、しかも、この標準生計費と上記の民間給与との調整を図ることによって、この近辺の各号俸の額を適切な高さまで引き上げた。

以上の方法によって定めた新俸給月額は第七表に示すとおりである。今回は特に、比較的多数の職員の占める階層における号俸が最も高率の引き上げとなっており、このことは手取額(第九表)でみた場合も同様である。すなわち、現行通し号俸の三〇号俸から三五号俸の一八%増を頂点として、それより下位の号俸にあっては一七号俸まで、上位の号俸にあっては五一号俸までは一七%から次第に一三%までの引上げとなっておりそれ以外の上下両翼の各号俸はおおむね一〇%の増となっている。新しい上下の倍率(現行三号対七〇号)は九・九倍(現行一〇・一倍)である(第七表)。

三、総平均給与月額

この勧告による新俸給額に切替を行った場合の職員の総平均給与月額は第一〇表

に示した通り、一万五四八〇円になるものと推定される。この額は、現行俸給表に切替が行われた昨年十一月当時の平均給与月額一万二八二〇円とは直ちに比較することはできない。これは公共企業体の現業職員約二六万人と電々公社職員約一六万人とが今回は、その算定の対象に含まれなくなったことによるものであって、その関係を第一〇表で明らかにしておいた。すなわち、本年三月における現行水準で示してあるとおり、旧一般職(第一〇表のA+Bの欄)で計算した場合に較べ、新しい給与法適用者のみで計算した場合の平均給与月額は七五〇円強高いものとなる。したがって、この勧告実施のために実際に要する職員一人当たりの平均は金額にして一八九三元、率にして一三・九%の増加である。

総平均給与の構成内容を俸給、扶養手当および勤務地手当の合計としたのは、特殊勤務手当が危険、不快等を伴う仕事であってその作業が恒常的に行われたいものに対して支給される給与であり、しかも、この手当をこれまで受けていた職員の大半が新たに公労法の適用を受けることになった結果、特殊勤務手当は職員一般に対する基本的な給与でなくなったので、この際総平均給与の構成項目から除くこととした。なお、公労法の適用を受ける各公社および公共企業体職員の給与に関する調停ならびに仲裁も俸給、扶養手当および勤務地手当の合計額で提示されている。

扶養手当についての改訂は行っていないので、そのための新規増は含まれていない。また勤務地手当についても級地格付の改訂は行わないので、勤務地手当改訂のための新規増は含まれていないが、俸給の増額(このうちには、給与準則の実施に要する額が見込んである)に見合った額だけ増加している。

各項目の構成割合は現行とほとんど同じであって、俸給が八〇%ちようどを占め、扶養手当は六%、勤務手当は一四%となっている。(以下略)

新給与ベース一万五四八〇円の算定は、右に明らかなように相変らず民間職種別賃金と標準生計費を基礎としている。民間職種別賃金を基準とすることは、国家公務員賃金によって低位に規制されている民間賃金に右へならへをするわけであるから、いうまでもなく悪循環以外のなにものでもない。さらに標準生計費は、国民栄養調査の結果にもとづいて、平均摂取カロリーを二四六〇カロリー一平均摂取蛋白質最を六七・五グラムとしてマーケット・バスケットをくんで算定している。こう考えるといかにも合理的なようだが、東京都における独身男子の食料費はわずかに二九三〇円である。今日一日百円にもみたくない金額で、男一人の食生活ができる方が不思議である。したがって官公庁労組の要求した一万八八〇〇円ベースは、全物量方式にもとづくものであり、最低の生活を確保できるぎりぎりの要求であったから、この要求をはるかに下まわる人事院勧告の新給与ベースは、お話しにならぬ低賃金であった。

新給与ベースの勧告と同時に提示された「給与準則」は、一定の官職の仕事の難易と責任の度合によって給与を決定すると主張するものであり、二九三〇円ベースによってうちたてられた職階制を完成しようとするものであった。その主な内容はつぎの通り。

第二章 給与

第一節 給与

第一〇条(俸給)国家公務員法第二九条第二項及び国家公務員の職階制に関する法律(昭和二五年法律第一八〇号)の規定に基づいて分類される官職を占める職員には、第

三六条の規定によって定められる勤務時間(以下「正規の勤務時間」という)による勤務に対し、その者の占める官職の職務と責任に基き、且つその者の勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件に応じて、俸給を支給する。

第一一条(俸給の月額)俸給の月額は、俸給表に定める等級及び号俸について同表に定める額とし、その等級の決定は、職員の占める官職について次条の規定によって行い、その号俸の決定は当該等級について俸給表に定める号俸のうちで第一三条から第一六条までの規定によって行う。

2、前項の俸給表は左の通りとする。

- 一、行政職俸給表(別表第一)
- 二、技能職俸給表(別表第二)
- 三、研究職及び医療職俸給表(別表第三)
- 四、公安職俸給表(別表第四)
- 五、税務職俸給表(別表第五)
- 六、教育職俸給表(別表第六)
- 七、海事職俸給表(別表第七)
- 八、企業職俸給表(別表第八)

3、第一四条第四項もしくは第六項、第一五条第一項又は第一六条第一項の規定によって、職員の占める官職の等級について定める最高の号俸の額よりも高い額の俸給月額表(別表第九)に定める俸給月額を決定される場合には、第一項の規定にかかわらず、その額をもって俸給の月額とする。

第一二条(等級)俸給表に定める等級は職階制に適合して定められた俸給の区分であって、同じ幅の俸給を支給することを適当と認められる職員の占める官職の属するすべての職級は、いずれも同じ等級にあてはめるものとし、各俸給表のそれぞれの等級にいずれの職級をあてはめるかは、人事院規則で定める。

2、人事院は、前項の規定によって職級を等級にあてはめた結果に基いて、国家行政組織に関する法令の趣旨に従い、且つ予算の範囲内で等級別の官職の定数を設定し、又は改訂する。

第一三条(初任給)新たに第一〇条の職員となった者の号俸は、人事院規則で定める初任級の基準に従い、経歴、学歴、知識もしくは技能又は官職の特殊性に応じて決定する。

第一四条(昇給)職員が、現にその者について定められている号俸に決定された日から左に掲げる期間在職し、且つ、その期間の勤務成績が良好であるときは、その号俸よりも一号俸上位の号俸に昇給させることができる。

- 一、現にその者について定められている号俸の額とその号俸よりも一号俸上位の号俸の額との差額(以下「差額」という)が七〇〇円未満であるものにあつては六月以上。
- 二、差額が七〇〇円以上一五〇〇円未満である者にあつては、九月以上。
- 三、差額が一五〇〇円以上である者にあつては、一二月以上。

2、行政職俸給表の一等級の官職又は教育職俸給表(一)の一等級の官職を占める職員については、前項の規定にかかわらず、現にその者について定められている号俸に決定された日から三年以上在職し且つ、その期間の勤務成績が良好であるときに限り、その号俸よりも一号俸上位の号俸に昇給させることができる。

3、前項によって規定の昇給した職員については、その者が初任給の基準を同じくする官職を占めている間は、さらに同項の規定によって昇給させることはできない。

4、職員の占める官職の等級について定める最高の号俸又はその号俸の額よりも高い額の俸給月額に定められている職員については、その者が同じ等級の官職を占めている間は、昇給させることはできない。但し、それらの号俸又は俸給月額に定められている職員でその号俸又は俸給月額に定められていた期間が長期にわたり、且つ、その期間の勤務成績が良好であるものについては、人事院規則で定めるところに従い、俸給月額表によって、その者について定められている号俸の額に相当する俸給月額又はその者について定められている号俸の額に相当する俸給月額又はその者について定められている俸給月額よりも一号俸上位の俸給月額に昇給させることができる。

5、第一項、第二項及び前項の昇給の期日は、一月一日、四月一日、七月一日及び一月一日とする。

6、職員が生命の危険をおかして職務を遂行し、そのために危篤となりもしくは不具廃疾となったとき、又は職員の功績がきわめて顕著であるときもしくは、その勤務成績が特に優秀であるときは、人事院規則で定めるところに従い、その者について定められている号俸よりも一号俸もしくは二号俸上位の号俸に又は俸給月額表によって、その者について定められている号俸の額に相当する俸給月額又はその者について定められている俸給月額よりも一号俸もしくは二号俸上位の俸給月額に、特に昇給させることができる。

7、前項の規定によって昇給した職員の第一項、第二項又は第四項の規定による昇給に要する期間の計算については、前項の規定による昇給直前の号俸又は俸給月額に定められていた期間はその昇給直後の号俸又は俸給月額に定められている期間に通算する。

日本労働年鑑 第27集 1955年版

発行 1954年11月5日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2001年10月16日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1955年版(第27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>)
