

都市の人事行政

第七回總會文献・研究報告

3

全國都市問題會議

全國都市問題會議會報特別號
第七回總會文獻 3 研究報告

都市の人事行政

- | | | |
|---------|----------------------------------|---|
| 1 研究報告 | 本邦都市發達の動向と其の諸問題 | 上 |
| 2 研究報告 | 本邦都市發達の動向と其の諸問題 | 下 |
| 3 研究報告 | 都 市 の 人 事 行 政 | |
| 4 主 報 告 | 本邦都市發達の動向と其の諸問題
都 市 の 人 事 行 政 | |
| 5 參考資料 | 市 吏 員 に 關 する 調 査 | |

全國都市問題會議

凡 例

- 一 本書は第七回全國都市問題會議總會の參加申込會員若くは其の豫定者等より提出せられた研究報告中、第二議題に關する分を輯録したものである。
- 二 本書は別冊研究報告「本那都市發達の動向と其の諸問題」上下、卷主報告「本邦都市發達の動向と其の諸問題・都市の人事行政」、並參考資料「市吏員に關する調査」と併せて總會に於ける議題研究文献を構成するものである。
- 三 研究報告の内容は大體一般的內容のものを前にし、特殊的內容を有するものを後にしたが、印刷と提出期との關係上必ずしも一貫しないものがある。
- 四 本書は前掲の如く總會に於ける議題の研究資料として、總會參加者に配布するのを主旨とするが、獨立の文献としても亦斯問題研究上好箇の參考文献であることを信ずる。
- 五 本書の成るに際し、各研究報告提出者の勞に對し厚き敬意と感謝とを捧げる。

昭和十五年九月

第七回全國都市問題會議
總會文獻3研究報告

都市の人事行政 目次

第二議題「都市の人事行政」解説	………	全國都市問題會議事務局	………
都市の人事行政諸考察	………	金森徳次郎	………

第一 都市吏員と官吏との對比………第二 都市職員の任用(附都市職員の區分)………第三 人事行政の重視と人事局………第四 都市職員の身分保障………第五 結語

都市に於ける人事行政に關する管見	………	貴族院議員 村上 恭一	………
一 前がき	………	二 職制	………
三 給與	………	四 任用及教養	………
五 分限	………	六 結語	………

都市の人事行政問題管見	………	東京市政調査會 岡野文之助	………
人事行政と市民	………	東京朝日新聞社 藤田進一郎	………
………	………	論說委員	………

都市吏員制度改革の基本問題	………	廣濱市總務部 星野 秀雄	………
………	………	監査課長	………

一 都市吏員の國家的地位の確保………二 都市吏員の任用及分限制度の確立………三 むすび

都市の人事行政……………愛知縣 眞坂 忠藏……………六

一 現行地方制度構成が人材の流入に障害を爲すこと……………二 人事交流の範圍が狭小に過ぎること
…三 待遇の改善統一を圖ること

何故に今日の自治行政が學生の關心の對象とならないか……………大阪市 野中 武祥……………充

市吏員の任用問題に就て……………大阪商科大学 助教授 藤谷 謙二……………七

都市に於ける人事行政機關に就て……………特許局事務官 三宅 太郎……………七

市職員の使用資格と銓衡に關する考察……………横濱市總務部 庶務課 塩田 利……………九

緒論……………第一 職員の使用資格に關する問題……………第二 銓衡に關する問題

市吏員教養施設に就て……………東京市政調査會 研究員 龜卦川 浩……………一〇

一 必要性……………二 構成の大綱……………三 根本精神……………四 結語

東京市福利教養施設概要……………東京市總務局 吏務課 岸本 文博……………一〇

一 緒言……………二 概説……………三 各説……………四 結語

東京市健康保險組合被保險者の職場別傷病に就て……………東京市總務局 吏務課 安田彌太郎……………一三

一 緒言……………二 職場別傷病狀態……………三 結語

職員の健康と對策に就て……………東京市總務局 吏務課 三井 治郎……………一四

一 東京市に於ける職員身體検査及健康診斷の概況……………二 昭和十年健康診斷の實績……………三 職員の保健施設と其の對策……………四 參考資料(一)健康診斷に對する處置の事例(二)關係規程類の沿革

時局下の職員保健問題……………大阪市人事課……………一六

大阪市職員健康診斷の成績について

一 檢診の目的と方法(一)受檢者の範圍(二)檢診場所(三)檢診期間(四)檢診事項……………二 檢診成績(一)概説(二)病類別考察(三)勤務所屬別考察(四)年齢別考察(五)勤続年數別考察(六)住所別考察(七)給料額別考察(八)學歷別考察(九)勤怠別考察……………三 結語

東京市の給仕の管理に就て……………東京市總務局 吏務課 桐谷 博光……………一七

一 はしがき……………二 給仕に對する根本的理解……………三 管理の概況……………四 業務と適性……………五 募集及採用……………六 養成訓練……………七 給與……………八 考課と賞罰……………九 福利施設……………十 むすび

東京市の退隱料並遺族支給狀況……………東京市總務局 吏務課 佐藤 義衛……………二一

事變下に於ける東京市雇傭員退職死亡に關する調査……………東京市總務局 吏務課 泉 針谷 政輝……………二三

付退隱料並遺族扶助料

はしがき……………雇傭員退職死亡給與金に關する調査(一)總論(二)年齢(三)退職死亡時の俸給給料額(四)實在職期間(五)退職死亡給與金(六)退職事由(七)年齢と退職事由

第二議題「都市の人事行政」解説

一 問題の所在とその範圍

都市の人事行政が市政全般の基礎であり、その良否如何が凡百の市政に影響するところ、極めて大なるものであることは殆ど自明の理であるにも拘らはず、從來我國に於ては、その割にこの問題が重視されぬ傾があつた。この問題に關して一部の研究者の間には有益なる研究もあり、又各都市が、夫々施設するところのあつたことは事實であるが、これを一般的问题として、國家又は都市全體が採上げるところまでは行かなかつたといつてよいであらう。

この事實は一見不思議にも思はれるが、それは畢竟するところ、都市行政の本質に關する一般の認識に缺くところありしことの、いはゞ當然の結果に外ならぬのではあるまいか。即ち一つには自治團體は法制上からいへば、議會が獨り甚だ重き地位に坐するかの觀を呈してをり、それがために、執行の衝に當る吏員の如きは、動もすれば後方に押しのけられ勝ちな事實がある。又一つには、大都市を始め自治團體の行政が、國家行政との關係に於て正しき認識を得てをらなかつた結果として、兎角公吏の地位が輕視される傾のあつた事實である。しかしながら、苟も都市行政の現實に目を注ぐ以上は、かゝる考への甚しく眞相を逸するものなることは、いはずして明かである。いふまでもなく、都市は比年益々複雑多量の事務を負荷しつゝあり、この職任を果すためには必ず

や専門的なる知識技能を有する吏員の手に俟たねばならぬ。それは、吏員が單に所謂執行の任に當るのみならず、計畫立案等の市政上の基本的任務にも服することを思へば、一層その然る所以を悟らざるを得ないであらう。殊に況んや、近代都市行政の複雑多様性は、國の官廳とも異り、民間の事業會社とも異なる獨自の性格を持つてをり、これが目的を達成するためには、特別の識見技能を要することに着眼すれば、今は舊來の迷妄を拂拭して、都市行政の眞姿を直視すべき緊急の必要あるものといはねばなるまい。

人事行政の要訣は、一言以てこれを蔽へば、適材を得てこれを適所に配置し、これをして永く充分の能率を發揮せしむると同時に、當該團體が全體として、善く調和統一を保ち得るやうに爲すことに外ならぬであらう。換言すれば、消極的には選拔賞罰等所謂人事の公正を保持し、彼の屢々世評に上るところの議員の人事容喙といふが如き、苟も情實因縁の、その間に介入する餘地ならしむると同時に、積極的にはこれをして益々能率を發揮せしむることに存する。この目的のためには、固より種々考ふべき問題も多いであらうが、出發點に於て、成るべく優秀なる人物を職員として採用することが、先づ第一に考へらるべきであり、それには如何にせば最も多くの優秀なる志願者を集め得べきかの研究と、集り来る志願者中より最善の適格者を選抜するには、如何なる工夫を要すべきかの考察が肝要であらう。第二には、現に職員たり或は將來職員たらんとする者を如何に教育訓練すべきかの問題がある。從來の人事行政中最も閉却されたのは、蓋しこの點であらう。第三は職員をして最善の能率を發揮せしむべき地盤や條件を具備せしむることの工夫である。これには部局組織の問題もあらうし、待遇の問題もあるであらう。又適切なる監督監察を行つて勤怠能不能が鏡の如く映する信賞必罰の必要も忘れてはなるまい。

まい。

次に本議題の考察に當つて明かにして置かねばならぬことは、茲に所謂「都市の人事行政」なる言葉の範圍である。先づ都市とは實質上の意味で、必ずしも法制上の「市」のみを指すものでないことは、本會議從來の例と異なるところはない。次に人事行政の對象たるべき人の範圍である。説明の便宜上、例を市に採ると、市制によれば、市吏員には同法にその名稱・任期・選任方法等の規定されたものと、規定されないものの二種があり、前者は市長・助役・參與・收入役並に副收入役・委員等がそれであり、後者は市制第八十五條の有給吏員がそれである。しかしながら、市役所にあつて諸般の行務に従事する者は獨りこれらの市吏員のみではなく、特別の職制によつて設けられたる道路職員や産業職員の如きものがあり、又私法上の契約によつて雇傭せらるゝ囑託・雇員・傭人等の類もあることは周知の通りである。茲に都市の人事行政の對象として考へらるべき者の範圍は専ら實質的標準によりこれを決すべきであつて、獨り市制に所謂市吏員のみではなく、私法上の契約による者や、市會の書記の如き者も含まれるものと解すべきであるが、一方市吏員の中にあつても、主として研究の對象となるべき者は、市制第八十五條の有給吏員で、一般的にいへば市長の如きは論議の範圍外にあるものと見るべきであらう。尙都市行政の特質として、諸種の公益企業に於ける従業員に就ては特別の研究に俟つべき多くの問題のあることを忘れてはならない。

以上を以て本議題の意義並に範圍は略々明瞭となつたことを信するが、今會員諸氏の御參考迄に事務局として婆言數則を添へることゝしよう。

職員の種別等級並にその職務の範圍等を如何に定むべきかは、都市の大小その他諸般の事情により一樣なるを得ないことは論を俟たない。従つて一律に定型を求めんとすることは困難でもあるし、無益でもある。しかし、各般の基準により能ふ限りこれを標準化することは甚だ肝要である。從來も、事務、技術の二大部門に分ち、それぞれに主事・書記・技師・技手等の等級を付することは、汎く各市の行ふところであつたが、これらは更に研究の餘地がないものであらうか。又有給吏員と私法上の契約に依る雇傭職員との關係を如何に考ふべきか。仕事の實質からいへばその間差異の認め難きにも拘らず、一は吏員となり一は雇傭員となる場合も少くないが、これらはこの儘でよいのか。よくないとすれば改善の方策如何。又職員の進路を一味平等にすべきか、或は見習又は試験の制度を設けること等により、幹部吏員たるべき者に對しては原則として初めより別途の徑路を執らしむるを可とするか。

役所の分課組織の如何も、都市行政に影響するところ甚だ大である。特に都市の大を加ふるに従つて、その關係するところも自ら廣大とならざるを得ない。これ亦都市の大小その他諸般の事情によつて一樣でないが、科學的の見地に立つて能ふ限り合理的なる組織の基準を按ずることは、如何なる都市にとつても、均しく必要とするところであらう。由來、職制の變更は別段の經費を投することなしに、割合容易く爲し得るがために、從來とすれば首脳部の更迭する機會に、競うてこれが改組を企て、以て局面一新の手段とする傾向なしとしかかつ

た。それが眞に改善ならば固より大いに望ましきことであるが、それとても餘りに頻繁なる改變は却つて市務を混亂滯滞せしむる原因となるの虞もあり、かゝる事なからしむるには、豫め何人をも承服せしむるに足るところの眞に合理的なる根據によつて、恒久的なる標準を求めることが必要となつてくる。

尙特に一言を要することは、人事を主宰する部局を如何に編成すべきかの問題である。その部局の廳内全分課組織に於ける位置並に所管事項を初めとして、これに附屬すべき人事委員會の類の要否及びその構成・權限等、改めて深く考ふべき問題は多い。

三 任免、昇進、異動

職員を新に任用する場合の任用資格を一定する必要が有るか無いか。有るとしたら、如何にこれを定むべきかが問題となる。この點は一方、官吏に就ては形式的資格制限の撤廢なども叫ばれてゐる事實に照して、その内容形式共に一段の考慮を要することは勿論であるが、都市は都市としての独自の立場から適切妥當の方策を講ずべきであらう。大都市などに於ては、各職員の爲すべき仕事の内容が著しく多種多様であるから、全職員を通じて一律の資格を定めることは無意義に近いが、さりとて餘りに細分しては煩雜にもなり窮屈ともなつて、實際上却つて効果を期し難いことになる。これらの斟酌安排は蓋し微妙なるものがあるであらう。

銓衡に合理性を持たしめ、特に外部勢力の介入を排除する等、情實打破の目的を以て、從來試験制度が稱揚さるゝを常とした。至極尤もであるが、これも場合に依つては、自繩自縛に陥るの懸念や、實情に迂なるの結果を

來たす虞もないではない。要はその方法と適用の範圍如何にかゝつてくるであらうが、會員諸氏の豊富なる實地の經驗に照して適切なる解答を期待して止まぬ。囑託や委員の人選は、繩墨を以て律すべからざる性質を多分に有することは無論であるが、それにしても徹頭徹尾行政の妙諦とか、政治の活機とかいふやうな指導精神に終始すべからざることは明かであつて、合理化のための深き考察を要するであらう。

試験制度はその範圍を擴張すれば、獨り任用の際ばかりでなく、昇進や異動の際にも適用し得るがその利害得失如何。一體、給料を昇すことや、地位を進めることは、如何なる基準によつて爲すべきか。又これを行ふ時期乃至はこれを定期的に行ふべきや否や等も問題となるであらう。昇給は定期に行つても、地位だけは成るべく永く同一職司に當らせるといふことも一つの見方であるが、反對に成るべく多くの職務を歴任せしめ、市政全般に通曉せしめると同時に、絶えず職務に對して新鮮なる興味と感激を保持せしめるといふことも一つの方法であり、特に幹部吏員の候補者に對しては後の方法が重要な研究問題となるであらう。吏員は累進して市長、助役等、都市の首脳部にまで昇らしむるを可とするか、或は所謂三役の如きは一般吏員とは全く別個の存在と見て、兩者の間に通路を設けざるを可とすべきかに就ても運用上深き考慮を要する。又獨り同一廳内に止まらず、他市との間相互に職員を轉任せしめ、或は官吏との間に交流せしめることの利害や具體方法なども、今や机上の閑問題とはいへなくなつたと見てよいであらう。

尙身分保障・停年制・休退職の問題等も、研究問題として逸することは出来ない。

四 教 養 訓 練

都市吏員の教養訓練ほど、人事行政上閑却された問題のないであらうことは、先にも一言した通りである。町村吏員に對しては、府縣廳に於て養成所の類を設くる例も相當の數に上るが、市吏員に對してはその途が開かれず、或は制度上開かれてをつも、實際にこれが恩恵を蒙つてゐる向は少いやうである。これはもともと市町村の吏員を同一銓廬に陶冶することの困難を物語るものであるが、それは何れにもせよ、今日はこの缺乏を充たす必要に迫られることは疑のない事實である。それは畢竟我國の現狀に於ては、手を濡らさず適格者を採用する事が甚しく困難なる事實に由るものであり、適格者を得るがためには都市は特に職員養成のための施設を講ぜねばならぬ必要があるのである。しかしそれは必ずしも各都市自身の手によらねばならぬわけではなく、或は國家の手に俟つのも一つの方法であり、各都市が聯合して設けるのも一策であり、又然るべき私設の團體が設置經營の任に當る事も一案たるを失はぬであらう。更に或は既設の大學・専門學校等に特殊の科目を増設させたり、養成機關を附設させたりすることも考へられる。設置箇所は全國一箇所でよいか。或は各地方毎に數箇所設置の必要があるか。經費の支出方法は如何等研究すべき事項は少くない。

尙教養訓練の方法に就ては、實施上考慮を要する項目が甚だ多い。現に職員たる者のための教養機關たらしむべきか、或は將來職員たるべき者のための養成機關たらしむべきかに就ても、各々一得一失あるのみならず、實施上の困難と目せらるべき事柄も考へられる。即ち前者にあつては、長期に互り養成所に收容する場合には、そ

の職員の不在中に代つて執務に當るべき餘分の人員を豫定しなければならぬし、後者にあつては任用の保障がない限りは、優秀なる志願者を得るために相當の困難を見るであらう。これらは經營主體や設置箇所の問題とも關聯して、適切なる解決の期待される所以である。

養成期間も問題であるし、前期後期に分つ方法の得失、學科目や訓練内容、講師の人選等に至るまで、實施に當つては研究すべき問題が多く枚舉の煩に堪へないが、特に一言を要することは、教養訓練と異動昇進との關係である。即ち兩者の間に相即不離の因果關係があり、そこに何人も直に首肯し得るだけの合理性があるのでなければ、如何に善美を極めた教養施設も、畢竟その效用を發揮すべくもないといふことである。又養成所のみが教養訓練の全部ではなく、日常執務の間に於ける上司・同僚による指導訓練や切磋琢磨も、輕視すべからざる力を有するから、吏員の團體や諸種の會合乃至廳内圖書室等、これが具體方法に就て周密な研究を要するが、これら總ての問題の根柢に於て吏道の確立が急務であり、その所謂吏道なるものが如何なる内容を有すべきかの檢討は、本邦都市行政の本質に照して、深刻なる思索を要求することと考へられる。

教養施設に就ては外國に先例が多いが、我國に於ても陸海軍・警察・鐵道・遞信關係等に好箇の範例があるから、採つて以て學ぶべきものも少しとしないであらう。

五 待 遇

待遇は二つの點に重要意義を持つてゐる。一つは職員がそれにより生活の保障を得て、能率を十分に發揮し得

ること。他はかゝる状態が優秀人物を吸収するための少からざる魅力となることである。

普通にいはれる待遇は物質的待遇であつて、給料・退職料の如きはその代表的なものであるが、これらは從來少數の例外を除いては、決して満足し得べき状態にあつたものとはいひ得ない。無論財政とも關係する問題であるから簡單ではないが、そこに合理的解決方法のないものとも思はれぬ。給料額算定の基準や支給方法等に就ても、新なる見地より再検討を試みる必要もあるであらう。そのためには、人口や文書取扱件數などと職員數との對照、首脳部と一般吏員との比較、部局長と部局員との比較の如きも必要であり、又給料額と地位とを別箇に考へることなども一つの方法であらう。

給料以外に住宅被服等の形に於ける現物支給の方法如何も考究の對照となるであらうし、それと關聯して、各般の福利施設のこととも問題となるであらう。又退職料に就ては、他都市間相互乃至國家と都市との交流人事を行ふ場合の取扱に、特別の工夫を要するものあることはいふまでもない。

物質以外の待遇としては、要するに都市行政の再認識や、都市行政に於ける吏員の意義の再認識が根柢となるが、その一つの方法として國家が都市吏員に對して、何等かの優遇方法を講ずることが考へられる。しかし、それは獨り敍位敍勳の類に止まらないことは勿論であらう。

以上の外にも尙種々の問題が考へられる。名譽職即ち主として委員の問題、財政乃至豫算形式との關係、人事行政法制化の問題等は、その一であらう。委員の制度は現行法上、比較的市町村の自由に委せられてゐるが、これ

を如何に活用すべきかは、自治制そのものに照して今日頗る興味ある問題の一たるを失はない。と同時に執行部に於ける名譽職の範圍そのものも問題とされてよいであらう。人件費は總經費中如何なる割合を占むるを正常の經理計畫となすべきかの問題、又人件費は豫算科目中、役所費に統一すべきや或はその一部は各費目毎に分割計上すべきや等豫算形式上の問題もある。人事行政に關しては、新にこれを法制化する必要の認めらるゝものもあるが、それが、極端に流れるときには、ために自治の妙味を失ふ虞なしとしない。法制化の要否並にその限度が改めて研究を要する所以である。

その他數へ来れば幾多重要問題があるであらうが、茲には縷述の煩を避けて、一に會員諸氏の採擇に委ねたいと思ふ。現實を遊離して架空の論を立つことは、無論嚴にこれを戒めねばならぬが、さりとて餘りに現行制度に拘泥しては改善の効果を期しがたく、研究の本旨にも反することになるから、廣く深く問題を検討して、眞に人事行政の完璧を期し得るための徹底した研究を寄せられたく切望する次第である。左に一覽の便宜上論題となすべき事項の若干を列擧して置いたが、固よりこれはその一端に過ぎないことを銘記せられたい。

一般問題

都市行政に於ける吏員の地位

都市吏員の特殊性

職制

職員の種類並に等級

局課の組織

人事主管部局の構成

任 免

任用資格の制限

試 驗

銓 衡 機 關

昇進、轉任

昇進の標準並に方法

廳内の轉補

各市間の轉任

官吏との交流

身分保證並に停年制

教養訓練

採用前の教育

採用後の教育

養成機關の特設

待遇

給料、退隱料その他諸給與

被服、住宅等の現物支給其他福利施設

國家の所遇

其他

名譽職制度

人事行政法制化の形式並に限度

財政との關係

都市人事行政諸考察

元法制局長官

金森徳次郎

第一 都市吏員と官吏との對比

都市の吏員の基調を爲すものは公吏であり、其の法制上の性質は疑もなく官吏とは異なつて居る。然しながら其の職能に至つて官吏と多く異なる所ないのである。法制的には任命權の所在も異なるし又勤務義務を誰に對して負ふかも異なるのであるが、其の職務内容は公務の擔任であり個々の事務の内容も同質なるものが多く、殊に現行の制度に於ては吏員が國務其のものを擔任する場合が極めて多いのであつて、大體觀察に於ては、二者を同様に觀察して然るべきものである。然るに任用の資格に於ても、進級の原理に於ても、分限の制に於ても、待遇の實狀に於ても甚だしく異なる所があるのであつて、果して之が實體と並行して居る程度の差別であるか或は偶然が支配して居る不合理であるのか深く考へて見る必要がある。私の推測では國の行政制度と自治の制度との間には必要以上の差等があり過ぎるのであつて、之は法制發達の途上に起つた偶然が主たる原因を爲すものであり、此の差等が減少して行く所に於て、國民性を満足せしめる適切なる自治制度が生れ來るであらう。吏員の制度に付ても此の見地から見るべき點が多からうと思ふ。此等の立論は詳細なる敘述を必要とするものであるが、今は其の時

でない。唯例へば同じ様な土木事務に従事しても、或ものは官吏であり或ものは待遇官吏であり或ものは吏員であつて、其の任用の條件、現實の身分、退職後の給與等が異なるのは如何なる理由かと言ふ疑問に對し、法制的でなく社會的判斷として妥當な答を爲し得るならば、私の上述の感想は撤回してもよい。

私は都市人事行政の事情を詳知しないのであるが、傳承側面を基礎として、官吏制度との關係を念頭に置きつつ若干の點に觸れて見たいと思ふ。

第二 都市職員任用(附、都市職員の區分)

都市職員を任用せんとするに當つては、適材を公正に導入し來ることの一語に盡くるのである。従つて適材を確保するの考慮と共に、其の公正を期するの用意を必要とすることは勿論である。國の官吏を採用するに付て、其の人選が公正でなければならぬことは任官平等權の保障せらるる關係上當然であるが、自治體の有給吏員に付ては其の保障はないのであるが、公團體の任用行爲として事理當然であるのみならず、任用進級の公正が失はれるの故を以て、逸材が離れ去るの事例は往々傳承するところである。

任用を決定する諸方策に付ては勢細目に互らざるを得ぬのであるが、煩を避けて若干の項目を選んでのみ考察する。

其の前提として職員の分類を大觀しなければならぬ。所謂技術職員と事務職員とに分つことは一般的である。而して其の各々に付て企畫し決定することを擔任する幹部職員と、指示を受けて個々の事項を處理する従務職員

と、單なる器械的動作を擔任する動作職員(タイピスト、集計員の類)とに區分することが出来る。尙其の以下の雜業に従事するものもあるが之は除外して考へる。現に囑託、雇員、傭人等の名稱を有するものも、其の擔任内容に於て書記技手と異なるなきに於ては、出來得る限り同一の取扱とすることが正義に適ふものであり、能率を増加し信用を増す所以でもある。此の内、任用上最も注意を要するは幹部職員であつて、其の任用は教育普及の現在に於ては、特別な方法に依つて能力を調査する必要も少いのであつて、單なる學歷又は經歷を基本としてよいであらう。採用試験をするとしても公正を期するの目的が主眼である。技術幹部職員の適格を審案する方法は、其の方面の識者の公正なる試験又は銓衡に待つことを適當とするのであつて、當該部門の學會などの審定があれば之も一つの參考となるのであるが、千差萬別の部門に分れて居る技術に付き此の方法を執ることは困難である爲に、實際は學校卒業等の事實を主たる基礎として銓衡機關の銓衡を受けるのが常道であらう。然しながら學校卒業は教育課程の終了を直接に示すものであつて、實際の幹部職員たるの適格を示すには遠いのである。此の方面に於て何等か充分なる考察を必要とするかに考へられる。

事務幹部職員の適格を審案する方案は最も考慮に値する。都市行政の恒久性を保全して之に一貫せる生命ありしむる爲には、幹部職員の或る程度の恒久性が望ましいのであるから、其の相當部分は比較的壯年の時に組織内に入り來り、自己を陶冶して境遇に適應せしむると共に、其の新鮮さを以て組織自體を壯年化せしむる様なものでありたい。此の見地よりすれば少年時代より其の組織内にありて成熟し來りし人々は好ましくないし、又外部に於て相當事務の經驗を貯へ來りし外來の既成人も好ましくない。もとより之等を排斥するのではないが、夫れは

一部分に止めたいのである。

右の見地よりすれば右の幹部職員の候補者を選択するに付て、今直ちに特定の職務に適應すると言ふよりも、將來大成して要務を擔任し得ることに著眼すべきであつて、個々の知能に重點を置くの要はないのである。此の點が任用制度の基礎的考慮點である。既成品を得るのではなくして素材を得るのである。比喩的な語を更に借用して言へば、半成品を得ることも或は便宜に適ふかも知れぬが、行政組織外にあつて職員の半成品となることは、大體今日の教育制度に顧みて不自然であつて、それは姑息な作品に過ぎない虞がある。舊制度の外交官の任用の試験に於て、公文適要などを課したのは既成品を得んとした考方であつて面白くなかつた。此の點の考慮は現制の類似諸試験制に於ても動搖して居るかに見られる。或る場合にはアカデミックな試験をするかと思ふと、或る場合には實際家が實際向の試験をして居る。最近の事例は知らないが従前英國の官吏の任用試験にはオックスフォード等の大學の課程を標準として若干の課目を選ばしめて試験し、古典外國語の受験をさへ許したのは素材主義に出づるものと思ふ。所謂中年者即ち外部にて経験を積みたるものを任用する場合は既成品主義に則るべきは當然である。

任用資格を中心として任用に付て考へらるべきものに次の五つの制がある。(イ)任用試験制(ロ)資格試験制(ハ)資格銓衡制(ニ)經歷資格制(ホ)自由任用制である。此等の諸制は一利一害相表裏するものであつて、運用宜しきを得れば何れの制も可であり、運用宜しきを得ざれば何れにも弊がある。結局綜合折衷して事宜に適せしむるの外はないのであるが、二、三の所見を附記したい。其の第一は判斷者の問題である。人は自身の識見の範圍

に於てのみ判斷する。所謂蟹は甲に似せて穴を掘るものである。故に銓衡制でも試験制でも其の判斷者の人選に多大の注意を要するのである。學校の先生が判斷する場合と現實の職員が判斷する場合とは結論を異にするのである。第二は弾力性ありさうに見ゆる銓衡が却つて凝固的で融通の利かぬ虞があると言ふことである。現に今も行はれて居る所の國の制度に於て見ても、任用に關する多數の制度は成文的改正に依て長足の進歩を見たるに拘らず、所謂銓衡の方面に於ては却つて舊態に近しと噂するものがある。不文法は成文法よりも改善の後れるのは寧ろ自然のことであらう。第三は任用試験資格試験に代ふるに學校卒業資格を以てし、即ち一種の經歷資格制を以てすることが適切なりとの論に付てである。之は人材吸収は必要であるが、都市行政のみが優秀人材を獨占すべきではなく、夫れは唯公平なる分配を得る程度を以て満足しなければならぬのであるから、殊更に特殊の試験をしなくても、特定の學校の卒業を以て満足すべきであるとの論である。一應尤もの様であるが學校は教育を目的とするものであつて、其の卒業は活動の能力を表示するとは言ひ難い。少くとも現狀に於ては然りである。且資格者を嚴選して採用に關する肆意の範圍を狭からしむるには試験制が一段の價值を有する如くである。第四に部外經歷者の任用の問題である。從來廣く行政各方面に於て民間其の他の部外經歷者の移入を白眼視するの傾向があつた。それは其の多くが情實に基く傾があつた爲でもあらう。又職員の自衛的な潜在意識から外來者を排斥する心持の結果でもあらう。然し公正に見て部外經歷者の適當なる移入は好ましき場合が多からうと思ふ。行政組織内に別箇の空氣を吹き入れて氣分の沈滞を救ふのみならず、其の組織内では育成せらるるを得なかつた特殊の知能経験を導入することとなるからである。若し夫れ正當なる理由なくして外部より職員を移入し、爲に組

織内部の既成職員に不安や不満を生ぜしむるが如きは識者の爲さな所であらう。第五に所謂従務職員から幹部職員に轉入するの途は之を拒むべきでない。之は事務遂行の便宜から言へば多くの場合に有益ではないと思ふが、向上の一路を一切人の前に開いて適材の進路を考ふることは廣い見地から必要であらう。技術職員から幹部事務職員への轉入も支障の無い限り固より之を認むべきである。

第三 人事行政の重視と人事局

官吏吏員等行政に従務するものの通弊として往々人の指摘するのを見ると、一は事務の澁滞である。二は形式主義である。三は高壓的態度である。四は著眼點の低狹である。五は責任回避である。斯くの如き指摘は種々なる場面よりの集積であり、又行政事務に馴れざる者の直感であり、又稀有なる事例の概念化でもあらう。が私自身も諸経験より綜合すると、斯くの如き指摘を受け易き事情が、一部は行政組織自體の中に包含されて居る様にも見受けられ、又必ずしも個々の職員が責を負ふべきもので無い様に考へられる。何れにしても右の如き指摘に該當する事項は好ましきものではない。又之を唯非難し放すべきものではない。事務の澁滞に付ては人員の不足に依ることもあらう、之ならば人員配置部局の責任である。又本人の勤務不熱心から來ることもあらう。又他部局との協定纏らざるに基くこともあらう。之は斯くの如き場合に處する便法の不備を補ふべきである。第二の形式主義は今日頗る緩和された様に見えるのであるが、それでも電話一つで済むことを長途出頭を要求する吏員のすることは世間の通念である。高壓的態度の點は吏僚の世界と一般世人の世界との間に調子を異にする爲の感想か

とも思はるるが、時代の調子を離れることは事務に患なりとは言はれない。著眼點の低狹を若し正しき非難なりとする場合がありとすれば夫れは識量擴大の要がある。而して責任回避の意味する所は多義であるが、私は姑く次の如き場合を挙げたい。職員が職務を行ふ上に於て成功して褒めらるることもあるが、失敗して非難さるゝこともある。而して現實には褒めらるる場合があるよりも、非難さるる場合の無い方が都合がよいから、兎も角も非難を受くることの無い様にしよう。依つて成るべく果斷な處置はしない、面倒な事項は出來得る限り消極的に取扱ひ、かくして事件を不作爲の中に持ち越せば、轉職其の他の事情に依つて自然に責任は回避して行ける。斯ることは責任回避の場合の一つの事例に過ぎぬのであるが、之を特に取立てゝ見るのは、夫れは一切の行政に付て最も重大なことであり、目下の最も注意を要する點であるからである。苟も行政の職責を擔つて其の地位にあれば、活眼を放つて八方を眺め、思慮の限を盡さねばならぬ。現在の事項を最も適切に處理せねばならぬと共に將來の企畫も亦萬全を期さねばならぬ。例へば今日の都市行政者は明年の都市の行政をも行つて居なければならぬ。進んでは十年二十年の後の都市の行政をも今擔任して居る譯である。其の事は甚だ重大であると共に至難である。骨を折つても褒めらるる機會は容易に來らぬのみならず、努力すれば周圍に面倒な波瀾が起つて、時として是不利な立場に置かれるかも知れない。而して斯る事項の責任を回避する途は色々ある。一度職を去れば責任を追求めらるる途はない。一度他に轉職すれば責任を回避する口實は相當に有力になる。而して行政組織の複雑化は責任分散の因ともなるのである。加ふるに其の間に政務部局の轉換もあらう、上司の移動もあらう。責任回避の口實は自ら生じ來るとも言へる。此の種の事項が行政の事功を後らして居ることは蓋し多大であらうと思ふ。

以上に於て私は世人の指摘する非難に付ての若干の所見を述べて來たが、之を匡正するは相當の工夫を要する所である。種々なる方面の制度を工夫することを要すると思ふ。訓示雨の如く下ると雖も、容易に實果を擧げ難い所である。私は此等を是正するに付て政務的ではない單なる事務的な範圍に於ては、人事問題を中樞的に管理する人事局の類を設置することが必要であると思ふ。而して人事局の所掌は色々に考へ得るが、試みに一案を示せば一、人事の一般企畫。二、職員の採用及育成。三、職員の勤務態度の統制。四、職員の徳性、知能及健康の増進。五、職員的能力及功過の調査。六、職員の人事に對する相當程度の發言等である。

右の内職員的能力及功過の調査は重要事項である。今の行政組織の下に於ては上司も流轉し、下僚も移動し同僚相互の間には眞の批判を述べ難い事情もあつて、職員の眞の功績能力を識別し、之を人事の實際に表彰することは困難である。加ふるに隣接者の間には一種の情誼があつて、信賞必罰も困難であり、之が爲に人心は却つて弛緩し人事の不公平も生じ、人の上に一時の愛憎が影響することもあれば、又逆に其の疑を避くる爲に玉石を同様に取扱ふの傾向も生ずる。而して功過能力の公正なる調査には方法上の考案も必要であるが、大體は相異なる上位者の判斷を累積することに依て得られる。

現代の職員の勤務態度には過去の傳統が染み込んで居つて之が其の現代適應性を妨ぐることも多大である。不親切とか高壓とか言はるるのは多くは傳統其のものであつて人の罪ではない様に思はれる。誤れる傳統を棄てて世態に觸れて行くには識者の指導を要するものであつて、之を果し得れば人事局の事績である。尙人事の公正を期する爲に人事局に相當の發言を認むべきであるが、之は助言的であるべきである。主たる發言は執務部局の系統

に認むべきである。之は人事と勤務との微妙なる心理關係を尊重するからである。

第四 都市職員的身分保障

都市職員的身分保障の問題は、官吏的身分保障の問題と同様に考ふことが或る程度迄許されさうである。

官吏と言はず公吏と言はず、其の公正なる職務の遂行には原則として身分の保障が必要なることは諸國の経験に徴し、又我國の實情に顧み恐らくは疑なきことであらう。唯其の保障が法制に依るか慣行に依るか將た又關係者の自制に依るか寧ろ第二義的である。我國の一般官吏に付ては、文官分限令に依り免官條件は法定されて居つて其の弊を生ずるの餘地なく、休職に付ても其の條件が法定せられて居り、從つて廣義に於ては其の身分は保障せられて居たと言ひ得るのである。然るに其の休職條件の一項目に「官廳事務の都合に依り必要るとき」とあつて、此の運用に依り多數の官吏が政治的情勢に依つて休職を命ぜられ、殊に其の事例は地方官及外地官吏に付て甚だしく現はれて世の非難を招き、又帝國議會の論壇に於ても強調して身分の保障の強化が叫ばれた。而して昭和七年に至つて分限令の改正と分限委員會の設置とに依り保障が強化せられ、官廳事務の都合に依り必要るときに休職を命ずるには、文官分限委員會の諮問を経ることを要することとなつたのである。之を狹義の身分保障制と言ひ得る。然るに幾程もなく狹義の身分保障制の逆作用とも稱すべきものが現はれ、此の制度に依つて人事が梗塞し、且官僚獨善、怠慢不親切等の弊が甚大となりたりとせられ、身分保障制を撤廢するを必要とするの世論が高まつて來たのである。要するに身分保障問題の運用に付ての困難が實證せられ來つたのである。此の

世論の組成は甚だ精緻を缺くのであるが、狹義の身分保障を廢すべしと言ふのであつて、廣義の身分保障の存置は之を是認するものである。言はば昭和七年以前の分限制に還ることを内容とするものである。然らば其の以前に存したる地方官の多數の一齊休職の弊の發生を防止する制度上の根據はないのであるが、夫れは時運の變化に依つて其の憂なしとするのであらう。斯る意見にも一理あるのであつて、運用の妥當が保たれるならばそれにても宜しかるべきである。過去に於ても政黨勢力が行政に悪影響を生ずる迄は之にて支障が無かつたのである。又其の頃と雖も内務部内及特殊の外地の外にはあまり弊害の意識せらるるものが無かつたのである。然し理論的に言へば此の撤廢を計る考は逆行である。弊害を發生し得たりし舊制度に復歸するに止まるのみであるからである。而して委員會を廢して舊制度に復歸するを要する理論上の證據を推測すれば、當局と委員會とが「官廳事務の都合に依りての休職」の判斷に付て紛糾を起し易しとするか、或は當局が官廳事務の都合に依るの項目に依つて、委員會の到底承認せざるべき場合の休職を斷行せんとするか何れかでなければ改正の證據はない筈であるが、此の二つ共殆ど想像し難きことである。

私をして言はしむれば舊制度復歸以外に考慮すべき幾多の點がある。一つは委員會組織の簡易化である。一つは官廳事務の都合の中に人事疏通上の必要をも含むことを理解することである。官廳事務の都合の語は本人の責に歸すべき事項のみを豫想して居るのではない。又一定年齢以上の者を免官し得る規定を附加するの理由があらう。而して官吏に獨善怠慢不親切等あらば、もとより懲戒又は休職の事由として成立し得るのである。原則として身分保障が悪いのではなく、其の保障制の運用及規定が完備して居ないことに弱點があるのではあるまいか。

而して特別な信頼を要する職員に狹義の身分保障を解くことは充分の理由がある。以上は官吏に付て言つたのであるが、都市の行政の方面に於ては外部より來る人事上の影響力は相當に懸念すべきものがあり、之が爲に行政の公正にも影響を及ぼし、職員の氣持の明朗をも妨げる虞があるのであるから、身分の保障は職員の爲と言ふよりも寧ろ行政其のものを防衛する爲に必要と思はれる。而して其の内容は官吏の場合よりも一層完備した合理的のものでありたいのである。一案を示せば分限委員會の組織は極めて常識的な要素を以てすべく、外部者を容れる要もあるまい。退職休職の兩方面に付て種々なる場合を挙げ、其の内解釋上の餘地あり得る事項に付ては委員會に諮問するがよい。官吏の場合に見らるる退職的休職は吏員の場合に迄倣ふ必要はあるまい。而して一定年齢を超えたる者、特殊の職に在る者、本人の承諾ある時等に付ては委員會諮問を省略することするがよい様に思はれる。

第五 結 語

都市行政の擴大と發展とは其の加速度的進展に於て人を眩惑するに足るものがある。之に對應すべき行政の態勢は舊態を守るべきでないのは勿論であつて、其の人事行政に付ても飛躍的改善が期待したいのであるが、素朴なる傳統と保守的氣運とに煩はされたり、自治行政そのものが試験臺に上つて居る様な關係上、其の發達が後れ勝であることは注意を要する點である。兎もあれ、各般の點に著眼して其の促進を計らねばならぬ。

先づ考ふべきは行政の恒久的中心力の樹立である。意思機關が選舉に依りての會議體であることは、執行部に

特別な不便を與ふるものであつて、運用宜しきを得ぬ限り事務中樞の繼續性を期し難いのである。職員の執務熱意の涵養が出来ないのである。之は執行部の権能を高むる方向の考を促すものであらう。

次に考ふべきは都市人事に對する外力の影響である。都市の政治的有力者には自制心が乏しいのがあり、其の専恣が人事行政を紊す原因となることは人の沿く言ふ所である。加ふるに都市の行政には何となく外部に對する柔軟性とか儀禮心とか言ふものがあるらしくて、官廳の行政整理に依る淘汰職員を甘受する様な雅量がある。人事の科學的運用が樹立せられて職員の防衛が行政の防衛であることの意識の高まるのを待つのは外はない。

次に職員訓成の問題がある。大部分の職員は其の素材を採用するものとすれば、其の鍊成は特殊の訓育に依るべきものか、或は執務の間に修得すべきものか、職員としての普遍的教養は寧ろ特別な訓練に依るのが得策であり能率的である。殊に無言の傳統は人情陷り易き所に從つて品質を害して行く傾があるから、積極的に意識的に吏道、吏學、吏務の訓練するのが適切であると思ふ。採用後若干期間之を行ふを常道とすべきである。而して特殊の専門知識に對する訓練は事項に從つて宜しきを制するの外はない。尙幹部職員に付ては之を要せざる場合もあらうことを察し得る。此の職員訓成の問題は人事問題中の積極的改善効果を擧げ得べき重要項目である。比較的一般教養の程度の浅い職員に在つては、個々の執務は爲し得るにしても、都市民と其の事務との關係の本質を理解することが出來ず、權力に基かざる關係の場合にも權力關係の態度をとるなどの爲に有識都市人を不快ならしむること多きは此の事項の問題となる。

都市職員の待遇の問題に付ては甚だしく多くの問題が伏在して居る、殊に給與制度に付て然るのである。公力

に依つて行はれ居る家計調査と、一般職員の給與とを對比する時、二者の間に存する關係を説明すべき合理性を見失ふこと往々である。最小の經費を以て最大の効果を收め、しかも職員の精神的肉體的の向上を確保せんとする給與上の原則が確立せらるることは必要であらうと思ふ。これは事務の省略、事務の能率化、職員數の減少、

職員品質の向上、職員給與の充實、勤務時間の合理化等の線に於て答を發見するの外はない様に思ふ。

一通考察はして見たが、要するに實行を直前に置いて確實な基礎に立つ研究をする容易ならぬ骨折であり、それを待つ迄の片語に過ぎないことを恥づる。

都市の人事行政に關する管見

貴族院議員 村上 恭一

一 前 が き

一 本議題の對象たる都市とは實質上の意義に於けるそれであつて、必ずしも法制上の「市」のみを指すものではないとは言ふものゝ、實質上の都市にして社會的に重きを成すものは何としても法制上の「市」であらねばならぬ。加之、實質上の都市にして法制上の「市」に非ざるものは、相踵いで法制上の「市」となることが近來一般の顯著なる傾向である。されば、結局こゝに取上げて考察すべきものは法制上の「市」に外ならずと解してよからう。×

×法制上の「市」とは正確に言へば市制を適用せらるゝ地方團體の謂である。従てそれは専ら内地に限ることとなる。朝鮮其の他の外地に關しては法制上之に準すべきものと解すべきこと勿論である。

同じく市と稱するものゝ中に、其の人的竝に物的の規模に於て霄壤の差隔あることは改めて云ふまでもない。其の規模の相違に伴つて事象を異にし對策を異にすべきは又もとより當然の次第である。されば、市の各般の機構その他凡百の問題を論議するに當つて、かりにも一律に之を斷定するが如きことのあつてはならぬことは、ま

た言を俟たざる所である。就中人事に關しては殊に然りとするであらう。従て、こゝに考察する所は比較的に大なる市を主眼とし、爾餘中小の市は事情の許す限り之に準據せしむるの外はない。

二 さても都市行政に於ける人事の重要なことよ。

國家百般の行政に關し第一線に立ちて直接に民衆に接觸するものは、原則として實に市（六大市に在りては區）―又は町村―である。其の固有事務といひ委任事務といひ、また市區の委任事務といひ、市區長の委任事務といふが如き差別は法制上には相當の意義を持つて居るが、要するに孰れも市區に於て市區役所に於て取扱はるゝ行政事務に外ならぬ。而して、其の事務の種類及數量は時を逐うて一般に増加すること言ふまでもなく、殊に當今の事變下に在りては、謂はゆる銃後の施設に關する、社會行政の事務が頗る複雑多端に互つて居る。そして市區又は市區長に對する委任事務は或は法令に依り、或は法令に依らずして、増加に増加を累ねて居る。＊市區は國の行政事務より見れば、其の事務の範圍に制限なき普通官廳の地位に立つものである。

＊餘事ながら茲に書き添へて置きたいことは、法令に依らずして委託せらるゝ事務、就中國又は府縣の何等かの施設の資料となるが如き統計的計數の調査事務の近頃夥しき増加である。之を委託する側では一舉手一投足の事に過ぎぬが、委託せらるゝ側には容易ならぬ負擔である。それが本當に施設の資料となるならば已むを得ざることであるが、中には單に調査のための調査とも見える、當座の思ひつきの、從て何等の効果を齎らざるものも少からずあると聞く。斯くの如きは、實に上が下に無用の勞作を強ゆるものと謂はねばならぬ。上に立つ者の眞に心すべき所である。

斯くの如く都市に於ける行政事務は多種多量であり、從て重要でもあり又困難でもある。而して之を擔當し之を處理するものは、主として其の理事機關を構成する吏員である。洵に都市吏員の勞苦は多とすべき限である。

そも／＼制度を運用するものは人である。各般の物的設備をいかに善く整備しても、之を活用すべき人的構成が宜しきを得ざるに於ては、多くの効果を期待すべからざること云ふまでもない。反對に人的構成にして宜しきを得れば、或る程度までは物的設備の不足を補ふことが出来る。而も物的設備に付ては通例多額の資金を要するが、人的構成に付ては必ずしも然りとせぬ。されば、制度か人かの岐路に立つては、躊躇なく重きを人に置くべきである。かくて都市行政に於ける人事の重要性は今更多言を要せざる所である。

三 さて、市吏員の構成乃至權利義務に付て市制に直接に規定する所は、主として其の選任が市會の權限に關涉するところあるものに止まる。法律直接の規定は此の限度に止むるを妥當とするであらうが、市吏員の職制・任用資格・給與・分限等々に付て更に相當な準則がなければならぬことは勿論である。

都市の人事に關する準則は、其の骨組みに於ては略々範を國の官吏のそれに採るを然るべしとするであらうが、其の肉づけに至つては固より彼此日を同じくして談すべき限ではない。其の條規は嚴に失せず寬に失せず、加ふるに都市特殊の必要に即應せる、中正適切なるものであらねばならぬ。

此の準則は、原則として國の法規―法律・勅令・省令―を用ひず都市自らの法規―市條例―を以て之を定むべきである。蓋し問題それ自身が本來都市の自治の權能に屬するものであり、かつ又それ／＼の都市に於て事情を異にし從て條規を異にすべきものである。少くとも基礎を國の法規に置くことに依つて其の準則の確實性を保持せんとするが如きは、寧ろ都市の自治を危ぶむものである。また或る限度に於ては多數の都市に共通なるものあるべきの故を以て、かの準則の大綱は國の法規に依り之を定むべしと言ふが如きも、多く顧みるに足らざるもので

ある。多數の都市に同様な條規の生れ出づることは、各都市自身の所爲に因る自然の發達に委ねて置けばよい。

地方行政に於ける劃一性の弊害は夙に唱道せらるゝ所であるが、こゝでも亦此の事を忘れてはならぬ。憂ふる所は劃一性の行き過ぎである。現行の法律を概観するに、市制の關係に付ては大體に於て三大市又は六大市と爾餘の市とを區別するに過ぎぬ。最近に制定せられたる地方税法及地方分與税法に於ては、市を分ちて人口七十萬以上の市と其の他の市との二類と爲すに止まる。法制上市を細別するの困難はさることながら、これでは劃一性の弊害を憂へしむるものありと謂はねばならぬ。都市の人事に關する準則に在りては、眞にそれ〴〵の都市に於ける特殊の事情に適應せる條規を立つべきである。余の提唱するが如く其の準則は都市自らの法規を以て之を定むるに當つても、濫りに外觀の美に囚はれて他の都市の例を摹倣することなく、自己獨自の必要と能力とを基準としてひたすら實體の堅きを主とすべきである。*

* 此の點に關して強く余の注意を惹く一事は市吏員の退職料の問題である。退職料は通例終身年金とせられる。これは實に市の經濟に取つて容易ならぬ負擔である。されば、後に至つて其の負擔の増加に因り市經濟で耐え切れず、遂に之に關する準則を改定して其の金額を減少するものありと聞く。寧ろ初より妄りに之を多くせず市經濟の能力相當の程度に止むるに如かざるを痛感する。

二 職 制

一 職制に付ては先づ部局の編成を問題としよう。これは國の行政部に於ける官制に相當する所である。

部局の編成―都市役所の内外に於ける局課の分け方・各局課に對する事務の分配・吏員定員の配置―は、出來得る限り處務に便にして能率を擧ぐるに適するやう之を定むべきこと勿論である。然る處、部局の編成は、或る限度に於ては動かすべからざるものがあるが、其餘はいかやうにも定め得るものである。此の可動なる部分に付ては實は絶對の理據とはなく、從て人々かなり其の所見を異にする。そこで都市の主腦者の更迭に伴つて、面目を一新し人心を振起するといふが如き名目の下に之が改變の行はるゝことを屢々見受ける。乍併、かゝる部局の改組には必ずしも俄に賛成すべからざるものがある。そも〴〵一都市の行政は其の全體が結合して一有機體を成し、各般の事務は脈絡相通するものであるから、權限の分配のために部局を編成するに當つて、或る一角を結合すれば必ず他の一角は離反する。一方に便利なるだけ他方に不便である。恰も寸尺の足らぬ引戸一枚を右側に詰めれば左側が空き、左側に詰めれば右側が空くのと同様である。而して、部局編成の同一の状態が多年繼續するや、何人も之に慣熟して惑はず謬らず、處務に便にして能率を擧ぐるに適すること言を俟たぬ。されば、部局の改組は當局の主觀のみに因りて濫りに之を行ふことなく、客觀的に從來に異なれる新事態を生じて之に對處するの必要あるときに限り、而も成るべく改變の範圍を縮小して之を行ふに止むべきである。

二 次に吏員の職名を取上げよう。これまた國の行政部に於ける官制に包含せらるゝ問題である。

大都市に於ては必然夥しき數の吏員を擁する。從て或は職務の種類に依り或は地位の階級に依り其の他何等かの基準に依つて、吏員に職名―官吏に於ける官名に相當するもの―の區別を設けることは固より當然の次第である。局長とか主事とか技師とか書記とか技手とか言ふの類である。職名の區別は、各部局の勤務―官吏に於ける

職名に相當するもの一の區別とは引離して、成るべく之を少くするを原則とすべきである。乃ち、原則としては職務の種類に依つて事務職員と技術職員とを區別し、其の各々に就き地位の階級に依つて上中下の三種―官吏に於ける勅任、奏任、判任の區別に該當するもの―又は上下の二種―高等官・判任官の區別に該當するもの―に區別し、それ〴〵に適當なる職名を附するといふが如き極めて簡略なる區分を以て足れりとするであらう。蓋し、職名の區別を少くすれば、それだけ人事に關する事務の取扱が簡便であり、且は又差別に因つて生ずる不快を減少することが出來て、有形無形に利益する所が少くないのである。洵に職名の區別は必要の最小限度に止むるを本旨とすべきである。

三 都市の本格的吏員は國の官吏に對して、公吏と稱せられ、疑もなく公法關係に立つものである。其の他に私法關係に於て常時不定量の勤務に服するものがある。その中主として筋肉的勞務に服する傭人の類はそれでよいが、囑託員とか雇員とか云ふが如き名目を有し、其の職務に於ては本格的吏員と殆ど擇ぶ所なきものは、寧ろ之を吏員の中に列して公法關係に立たしむるを可とする。尤も、都市の退隱料の負擔を少からしむるために之を吏員とせずといふが如き已むを得ざる事由の存する場合もあらうが、前述の成るべく職名の區別を少くするの見地に於て、出來得る限り囑託員・雇員の類を本格的吏員の列に加ふべきである。

四 凡そ委員と稱するものは、其の組織に於て多數人を以て構成する合議體である。そして其の職務は常時不定量の勤務に服するのではなく、主として特定の事件に付調査を爲し諮問に答ふるの類である。總じて委員は執行部のために智囊として役立つべきものであるから、宜しく此の制を利用すべきである。但し之をして眞實に其

の効果を發揮せしむる爲には、(一)委員を設置するは、例へば市會議員に委員の肩書を與ふるためといふやうな不純の動機に因ることなく、切實なる必要に迫られる確なる目的ある場合に限ること。(二)委員を選任するには、専ら現實に其の仕事に適當なる人を擧ぐる事。(三)委員の仕事には苟くも他より干渉掣肘することなく、各自の完全なる自由意思に依つて行動せしむること。此の三點に嚴に注意することを要する。

* 委員の構成に付ては關係各方面の代表的人物を集むることが通例であるが、其の代表的人物は單に局長とか部長とかいふ肩書ある者に之を採ることなく、眞に其の仕事に學識經驗ありて斯道の權威たる者を用ふることを期すべきである。

三 給 與

一 都市吏員の給料に就ては、市長―續いては助役など―の給料が屢々不當に多額であることを指摘せねばならぬ。その金額を茲に一々例示するまでもなく、國の最高の官吏たる内閣總理大臣の俸給よりも多額なるものが現に幾らもある。而も斯る傾向が益々強化するやにすら見受けられる。*

* 此の頃九州N市の市長銓衡に奔走中の同市會議員の一人の内話に、其の意中の人が承諾して呉れるならば給料は大に増額してもよいとのことであつた。其の言ふ所の金額は内閣總理大臣の俸給よりも多額であつた。

かういふ事は一體正當であらうか。此の點に關して、例を商事會社の重役に取つてはならぬ。都市の高級吏員の比較せらるべきものは國の高級官吏である。兩者俱に公僕であり、人民の負擔に依り養はるゝものである。其の職務の難易に於て著しき差隔があらうとは思はれぬ。都市の高級吏員には餘り長からぬ任期があり、且其の任期中と雖も退職を餘儀なくせらるることもあるに違ひないが、さう云へば國務大臣の如きも事實上概して其の在

職は甚だ短いではないか。大都市とは言へ一市長の給料を國務大臣の俸給と比較の取れぬほどに多額にすることは、孰れの角度から看ても遂に其の理據を見出し得ぬ所である。而も巷間傳ふる所に依れば、市長の給料増額に策動せる市會議員の一味は窃に市長より若干の分け前に預るといふやうな忌はしき醜聞すらあるのである。吏員の給料は官吏の俸給と同じく、其の在職中體面を傷けざる程度の生活を保障するの資たることを以て主たる性質とする。宜しく範を官吏の俸給に採つて斷じて之に一大削減を施すべきである。誰か此の當然の改正を敢行するの勇氣ある人はなきものか。*

*嘗て故奥田義人氏が東京市長に在職の際、當時の市長給料は現時とは違ひ年額一萬圓にも満たざるものであつたが、それでも奥田市長は眞に自ら提案して其の給料を若干減額した。今にして故人の徳風を仰讃せざるを得ぬ。

高級吏員の給料を減額すべしと言ふのとは反對に、中級乃至下級吏員のそれは相當に増額すべきことを提唱せねばならぬ。此の事は殊に諸物價暴騰の現時の情勢に照して切實に考慮せらるべきものであり、そして官吏の俸給に共通する所ある一般の問題である。

二 次に退職料のことである。吏員をして後顧の患を少からしむべく或る程度に於て其の退職後の生活を保障するため、退職料の制を設けることは固より結構である。従てそれは國の恩給と同じく終身年金を以て本則とすることも亦當然であらう。たゞ前に註記したるが如く、逐年退職料の受給者及金額の果加に因り都市經濟の負擔を遞増するものであるから、徒に外形の美を裝ふことなく、質實に都市經濟の能力を考へて優に其の負擔に堪ふる限度に止めねばならぬ。

さて、國と都市とは別個の經濟であるといふ見地よりして、同一人に對し國の恩給と都市の退職料とを重複して給與することが従前の取扱であり、現に兩者の重複給與を受ける者が多數あるであらうが、此の取扱方には果して再考の餘地がないであらうか。元來官吏と吏員とは孰れも行政事務に従事する公の職員であつて、其の間多分に共通の性質を持つて居る。さればこそ刑法に於ては兩者を俱に「公務員」なる同一の範疇に入れて居る(刑法第七條第一項)。國の事務と都市の事務とは必ずしも常に截然たる本質的分界あるものではなく、寧ろ事の便宜に従て彼此區別するに過ぎずと見らるゝものも少からずある。更に之を兩者の經濟より見るも、國庫よりの補助又は國庫金の交付より進んで今は地方分與税とまでなり、國の經濟と都市の經濟とはいよゝ其の密著を強化する傾向を呈して居る。轉じて個人の權利に付て考ふるに、各人は其の退職後の生活を或る程度に於て保障せらるべき相當の金額を一口に給與せらるれば足りる筈である。乃ち、官吏の在職と吏員の在職とを併せて一體と見て、兩者を通じて算定したる一口の相當金額を給與し、其の金額を國の經濟と都市の經濟とで適當に分擔するといふことは、*獨り都市經濟の負擔を軽減する所以であるのみならず、總じて合理的なる措置ではなからうか。之が爲には國の法律に於ても都市の條例に於てもかなりやゝこしい條規を設けねばならぬが、兩者の協調に因つて何とか適當な制を立つことは決して不可能ではないと信ずる。

*此の考へ方を更に強調すれば、官吏恩給の受給者が都市の吏員に就職したるときは、恰も官吏再任の場合と同様に、其の在職中恩給の給與を停止せらるゝことゝなる筈である。乍併都市に於ては現に恩給を給與せらるゝ者はそれだけ少額の給料にて使用することを得るの利便があり、惹て個人に取つても就職の機會が多くなるに違ひない。それゆゑ此の點はわざと觸れず置く。

前段に國の恩給と都市の退職料との關係に就て申述べたことは、やがて二つ以上の都市の退職料相互の關係にあてはまる。切に各關係當局者の考慮を促したい所である。

四 任用及教養

一 都市の人事に於ては、努めて因縁を除き情實を去り吏場の空氣を明朗快活ならしむるため、吏員の任用資格に關し一定の制規を立つことは固より當然の措置である。唯それが餘りに窮屈に失して適材を吸收するの障礙となつてはならぬことも亦言を俟たぬ。結局の視ひ所は寬嚴宜しきを得るに在るに違ひない。

都市の吏員の中、公の選舉に依つて選任する者に付ては、選舉の自由を保障するの必要上豫め其の資格を限定するの限ではない。と云つても、助役の如きは少くとも其の全員中の一人又は數人は事實上、事務に熟練し成績優秀なる吏員の中より之を簡拔するの慣例が成立することは、事務の能率を擧げる上からも吏員昇進の門を開く上からも極めて望ましい所である。

其の他一般の吏員の任用資格に就ては、大體に於て範を官吏のそれに採り、自由任用・試験任用・銓衡任用の制を立つることが妥當である。特殊の吏員に在りては自由任用が必要であり従て正當であるが、それは性質上主として高級の吏員に限るべきであり、又固より特例であるから其の適用の範圍を成るべく狭くすべきである。一般の事務職員に在りては試験任用を本則とすべく、其の試験は都市に於て獨自に之を行ふべきである。其の試験は上級吏員の爲にするものと下級吏員の爲にするものとを區別することも結構であらう。此の試験は單に任用資格

を附與する爲ではなく、専ら現實に任用する爲にするのである。即ち試験合格者は例へば一年以内といふやうな短期間内に必ず之を任用する。言ひ換ふれば、此の試験を以て採否を決定する考査とするのである。それゆゑ、自由任用又は銓衡任用に依る場合を除くの外は總て試験の關門を通過せしむることとする。各種専門の術に従事する技術職員に在りては銓衡任用に依るの外はない。また一般の事務職員に付ても、試験任用に依るの外かなり廣き範圍に涉つて銓衡任用の途を設くるを適當とすであらう。さて右の試験に付ても銓衡に付ても常設又は臨時の特別の機關を置き、その構成に十分の權威を附し嚴正に試験又は銓衡を行はしむべきことは、多言を須ひざる所である。

二 吏員の任用に於て、下級吏員を順次上級吏員に登用することは一般に極めて望ましい所である。兩者の任用試験を區別する場合に在りても、優良なる下級吏員は試験なくして上級吏員に登用せらるべきである。國の官吏たりし者を都市の吏員に任用することは、時として天くだりの故を以て非難せらるゝ所であるが、その人次第一で一概に擯斥すべき限ではない。また他の都市の吏員たりし者を轉用することは、往々人物經濟の見地に於て歡迎すべき場合があるであらう。たゞ孰れの場合に於ても苟くも因縁情實の弊に墮することなきやう、銓衡任用の制に依らしめ銓衡機關の同意を経て之を任用することとすべきである。

三 次に吏員の教養のことであるが、其の事の言ふに易くして行ふに難きは、近年官吏の再教育といふことが頻りに唱へられつゝ殆ど其の實行の見るべきものなきに徴するも明である。

各種各級の學校其の他の教育施設が世間に數多く存在する今日に於て、更に都市自らの事業として其の吏員養

成の爲に一般の教育を目的とし稍々長期に渉る學校類似の施設を行ふことは、其の必要なしといふを妨げぬ。たゞ或る特殊の事務に従事すべき吏員を養成する爲又は現に其の事務に従事する吏員の智能を増進する爲に適當なる施設を行ふことは、往々その必要を見るであらう。これは講習會といふが如き名を以て稱せらるべきもので、其の期間は通常數ヶ月を以て足るものである。此の種の施設は時としては、事實上の數多の都市が聯合して之を行ふことも結構であらう。

講習會の類に付ては、嘗て一時主として又は専ら精神修養を目的とするもの流行の兆を見た。常神修養は常時間斷なく行はるべきもので、臨時の講習の對象たるに適せざるものではなからうか。講習會は特殊の技能の傳授を以て主たる目的とすべきものであらう。

吏員教養の一方法と考へらるゝことは、優秀なる青年吏員を選んで之を關係ある官廳又は會社に派遣して、稍々長き期間をここに常勤して其の事務を修習せしむることである。内地留學とも稱すべきものである。これは何としても少數者にしか適用され難いことであるが、其の人を教養するに於て相當の効果あるのみならず、兼ねて都市と當該官廳又は會社との連絡を善くするの利益があるであらう。

内務省に於て高等試験合格の青年を採用するや、一時事務修習のため之を府縣に配屬せしむると同じく主要なる都市に配屬せしむることありと聞く。本文に曰ふ所の一部は之を逆に行かうとするものである。

四 吏員を任用したる當初一定期間之を試補見習の地位に置くことは、正に教養の一方法であるが、一般の文官に關して夙に其の制あるに拘らず更に其の實行を見ざるに徴するも、果して實施に適するや否やの疑なきを得ざる所である。蓋し其の趣旨は可とすべきであるが、之を實施するに當つて如何なる服務を課するを有效とする

かに困難を感じるのである。

五 分 限

一 都市吏員の進退に情實を避け、其の地位に安定を與ふるため、吏員の分限に關しても亦一定の條規を立てねばならぬ。それが寬に失すれば無きに等しきものとなり、嚴に失すれば疏通を妨げ梗塞を招く。中正妥當を期すべきは勿論である。

二 分限の制規は任用の制規と表裏相關聯するものである。任用の制規は前方に吏員就職の條件を定むるものであり、分限の制規は後方に吏員退職の條件を定むるものである。譬へて曰へば一は表門に當り他は裏門に當る。表門より入らしむることの寬嚴は直に反映して裏門より出でしむることの寬嚴となる。されば、一定の資格を必要とせざる自由任用の吏員は何等分限の保障を受けず、之に反して試験任用又は銓衡任用の吏員は一定の條件に該當するに非ざれば退職せしめられざるを本則とする。乃ち分限の制規は自由任用の吏員を除き其の他一般の吏員に適用せらるべきものである。

一定の任期ある吏員―それは通例公の選舉に依つて選任せらるゝものである―は分限規程の適用を受くべき限に在らざること言ふまでもない。

三 分限規程の中心問題は、本人の意思に因らずして退職せしむることの條件であらう。休職は、休職者が一定の期間後當然退職者となり、即ち退職の前提となるが故に強い意味を持つのである。

定年制は各人個別の情狀を斟酌せず單に一定の年齢に達したるの故を以て總て退職せしむるものであるから、本質的に適正なるものとは謂ひ難い。乍併、多數の吏員を擁する都市に於て情弊なく淘汰を行ふためには、勢ひ時に機械的尺度を用ふるの外なく、遂に定年制の實施を餘儀なくせらるゝ場合があるであらう。かくて定年制は止むを得ざるに出づる窮餘の措置として承認すべきものである。たゞ定年制の實施の場合、其の年齢に達する迄は能否勤怠に拘らず退職させぬといふやうな事になつてはならぬ。之が定年制の弊として常に言はれる所であるから、定年に拘らず眞に淘汰するに値する者は遠慮なく淘汰せねばならぬ。休職の制は主として茲に其の必要性を持つ。

休職の發令を上司の専恣に委せず、別個の機關の議を経ねばならぬと云ふ特別條件は、數年來一般の文官に付て行はるゝ所であり、そして最近に至り其の削除を唱へらるゝ所である。かゝる特別條件は、若し上司が自らの偏見に溺るゝことなく他よりの壓迫に流さるゝことがないならば、明かに無用である。それゆゑ、之を存置するか削除するかは一に上司に對する信頼如何に繫ると言へよう。之を都市に見るに、市會議員其の他の有力者の不當なる策動が人事に影響し之を攪亂することがないかどうか。若し其の弊ありとすれば、之に對する相當の防範を設けねばならぬ。乃ち、休職の發令に前述の如き特別條件を附するの止むなきに至る。此の特別條件は都市に於て採用せられたる例を未だ聞かざるも、或は遺憾ながら之が採用を可とする現實の事態ある所あるに非ざるやを疑ふ。

六 結 言

都市の人事行政の重要性に付ては今更喋々するまでもない。それが爲には職制・給與・任用・分限其の他各般の事項に就て相當の制度を立つるの要あること、また言を俟たざる所である。乍併、いかに善美な制度があつても之を適正に活用するに非ざれば、效果の見るべきものなきは初より明かである。制度の價值は其の存在ではなくして其の活用である。

凡そ右等の制度を活用するの責任は一に繋つて主腦理事者―特に市長―の肩上に在る。彼等は醇乎たる識見と確乎たる信念とを以て人事を處理せねばならぬ。自らの好惡に驅らるゝことなきと同時に、他よりの強壓に制せらるゝことなく、常に正を踏んで畏るゝ無きの心境と態度とを保持して振舞ふべきである。市會議員其の他の有力者等が人事に口入をするといふ。口入を爲すの非は言ふまでもないが、之を受くるの非も亦看過するを得ぬ。そこに因縁情實の弊を簇生せしむるの罪は、理事者の側に於ても其の一半を負擔せねばならぬ。かくて、我等は勇氣凜然たる主腦理事者の出現を待つこと切なるものである。

嘗て故奥田義人氏が東京市長に就任することを承諾するに當り、市會議員が一切市の人事に容喙せざることを條件としたといふ。其の故智以て大いに學ぶべきではないか。

都市の人事行政問題管見

東京市政調査會
研究員

岡野文之助

一

都市の人事行政に關する若干問題につき素人的愚見の一端を述べてみたい。

人間は大自然の支配下にあるので、自然界の從的存在だとする觀方もあるが、他方、人の認識ありての自然界であるといふ觀方も成立するところから、人在つてはじめて事物が運行するとも考へられる。後者の觀方にしたがへば、世の中が善くなるのも、悪くなるのも、人間次第といふことができるやうである。

よく制度よりも人だ、金よりも人だ、といふ言葉を聞くが、たとひ立派な制度があつても、この制度を活用する有能の人材に缺けるところあらば、制度は死物化してしまふし、また如何にお金があつても、その眞價を發揮せしめることができるかどうか、矢張りこれを驅使する人物の如何にかゝつてゐるといふ觀方も可能であるから、制度よりも人だ、金よりも人だといふ言葉は、前述のやうに社會萬般のことは人に在りといふ觀方を裏書するものとして、大いに味ふべき言葉のやうに考へられる。

かく社會萬般のことに關聯して、人事の問題が重要になつてくるが、このことは勿論、國家や地方自治體の政

治生活においても同様である。

わが國の現状及將來は洵に容易ならざるものがあるので、政府といはず、地方自治體といはず、民間といはず立派な人材の總動員に俟つべきものが極めて多い。しかし人材の採用方法やこれを遇するの途に缺けるところあらば國家の進路を阻む大きな障害ともならう。曩に政府は、府縣制市制の改正案において、若干地方自治體の人事制度にも觸れ、また官吏制度の改正案の検討に關聯して、斯の種問題に觸れんとしてゐたし、また新内閣も觸れんとしてゐる。新内閣の改革の程度はいまだ知るを得ないが、前内閣の所案の如き小改革を以てして、果して十分、容易ならざる時勢の進展に即應せしめ得るであらうか。自治體の政治は國政の重要な一環であることに思ひ及ぶとき地方自治體における人事問題にもこの際抜本的な検討を加へ、一大改革が行はれて然るべきではないかと思ふものである。

二

地方自治體の人事問題も細かく洗ひ立てれば種々の問題が存するであらうが、國の官吏との對比において、地方自治體の吏員の地位待遇などをいかに措置すべきかは、時勢上可成り緊切した問題ではないかと思はれるので、私はまづこの點に觸れてみたい。

地方自治體の吏員は國の官吏に比すれば、この地位極めて低きが如く遇されてゐる。官吏は奏任、勅任、親任といふやうな地位にも到達できるが、地方自治體の吏員にはそれが無い。これは現行制度では地方自治體の吏員は官吏の如き地位を有せざる當然の結果であるから致し方ないとしても、叙位叙勳といふやうなことも、地方自治體吏員には例外的に行はれるのみで、官吏に比しては全く雲泥の差があり、また物質的待遇といふやうな點を見ても、若干の例外を除いては極めて菲薄であるものゝ如くである。かゝる身分上のごときはどうでもよいやうなものであるが、かくの如く地方自治體吏員の地位待遇が官吏のそれに比して菲薄なのは、われわれ第三者から觀ると、一寸腑に落ちなく思はれる點である。

地方自治體は制度上、國とは截然區別され居るから、これが行政にたづさはる吏員の地位も異なるべきやうであるが、行政事務の實質から見れば、官吏のそれも地方自治體吏員のそれも、その輕重において變りはない筈である。いふ迄もなく、地方自治體といふても決して國と全然獨立的な存在でなく、國家といふ同一傘下にあつて國の一部面を形成してゐるので、いはば國の出店ともいふべきものであるし、また地方自治體の事務中、國政事務が大きな割合を占めて居るし、いはゆる自治事務といふても、これを廣義に解すれば國家のための事務ならざるはないといふ觀方からすれば、地方自治體の吏員の地位も、國の官吏との間に差異を附すべきではない。然るに官吏と吏員との地位待遇は全く懸隔甚だしきものがある。

これ等の點につき、地方自治體の吏員に對する最近の國家の所遇は時に自治體吏員を官吏として登用することのできるといふ方向を採らしむとして居るものゝ如くであるが、斯種文官任用令上のことでなく、更に一段と徹底して、地方自治體吏員も國の官吏とこの地位待遇を全く同一に規律したら如何かと思ふのである。換言すれば、地方自治體の吏員は官吏であり、官吏は地方自治體の吏員となるのである。云はゞ公吏と官吏の併合である。或

はこの際種々の意味で非難多き官僚のニュアンスを顯現して居るものゝ如く思はれてゐる官吏といふ言葉を廢止して、一律に公吏、民吏、吏員、公僕などといふ表現を用ふるも一案であらうが、とに角、地方自治政に職を奉ずる者も國のために職を奉ずるといふ意味合において、官吏と公吏の區別を廢して一色にしてしまふといふのである。

かくの如き主張は現行法制上からすれば、勿論大きな違背であり、地方自治制度を無視した亂暴な議論であるかも知れない。かくの如き議論は地方自治體の解體にも等しいといふ反對論が生ずるであらう。例へば右の結果市なら市會から選ばれた市長は、以上の如き地位を有する吏員（假にいふ）を指揮することができなくなつて問題が起るといふこともあらう。しかしこれに對しては何か工夫することによつて解決できるのではないか。

然らば公吏は官吏に、官吏は公吏にすべし、官公吏歸一して、國家に職を奉ずる者は皆一色にすべしといふ主張の效用は如何。これは單に官吏の地位や待遇を同一にせんとするといふ、現在の公吏の地位や待遇に對する同情的理由ばかりではない。私はかくしてこそ其處に中央と地方間に人材流用の途がひらけ、人物の中央集中化が匡正されて、よき人物が中央といはず、地方といはず遍在されるやうになるのではないかと思ふのである。今日地方自治體の不振の原因の一として、人材が中央に比して少ないといふことを否むわけにはいかぬ。人材の中央集中を是正することなしには、地方政治を伸張せしむることもできなければ、また國の政治をも全體として活潑ならしむることもでき得ない。或はかくる改革の際に旺に民間より人材を簡拔して吏僚制度の再編成をなし、吏僚の空氣を一新して今日よりも一層民衆に近きものとなし、從來の官僚臭を匡むるを得るならば一石二鳥の効果

を擧げることができよう。私はかくあることを望んでゐる。かくて例へば東京都制問題の如きも、都長を官選にすべきか、民選にすべきかの點が、問題解決上の一の難點に數へられてゐるが、若し從來非難多かつたいはゆる官僚的空氣が吏僚の性格から一掃されて吏僚が民衆に一層近接したものだといふ感じを與へ得ることとならば、問題解決の時期は一舉にして到來するのではないかとさへ考へてゐる。

或はまたかくる制度の改革によつて、議員の人事容喙といふ如き苟も情實の、因縁のその間に介入する餘地なからしむることも可能とならう。

かくの如き改革には、從來の自治の妙味を失ふといふやうな反對論があるかも知れない。たしかにかゝる非難は一面當つてはゐるが、しかし一段と國家の進展を期するといふ觀點からすれば、かくる非難は餘りに消極的ではないか。

以上の試案は未熟ではあるが、國家の進展に關聯する大きな問題であると考へるので、敢へて諸彦の御示教を仰ぎたい。（或は自治體の改組により、いふところの官公吏歸一はもつと容易に行はれうる。今その時期か否かは議論の餘地があらうが、自治體再検討の必要が切實に要請されてゐるのは儼たる事實である。）

三

地方自治體吏員の地位が國の吏員と一體とならば、待遇上の問題も、官吏と同一となり、問題は自然と解決されるわけだが、從來のやうに自治體の吏員は、官吏と同じく國家のために盡瘁しながら、しかも敘位敘勳は僅に

例外的にのみ行はれ、物質上の待遇の如きも大體において官吏のそれに及ばぬといふ現状では、市町村吏員の不平不満は絶えぬであらう。私は現に數市町村の役場に勤務中の若干吏員からかゝる不平不満をかかれたことがある。かゝる現状は、自治行政の能率を十分に發揮せしむる所以でないばかりか、今日、官界や實業界に比して、地方自治體に立派な人材が拂底して居るのも、また市役所や町村役場などから縣廳や政府の役人に或は實業界などに人材を吸収されてしまひつゝある現状に思合せて、地方自治體に優秀なる人材を吸収することもでき得なくなるのではないかと私に懸念してゐる。

こんな具合では地方自治體の進展もなく、延いて國家の進展も期待しえざるわけではないか。地方自治政が國政の基礎であるなら、人的要素の定礎から始まるべきであることを素直に主張したい。私は官公吏といはず、民間といはず、物質的待遇の基準を定め、これを以て官公民間における人事交流のチャネルとしたいと考へてゐる。蓋しかくしてこそ、民間より官公界に、官公界より民間に、公平に人事の移動も容易に行はれて、國家百年の計を樹つる人的基礎を確立することができるのではないかと思ふからである。只地方自治體の件費は、現在、その釀出するところなので、この點にも問題が存するであらうが、この種の問題は容易に解決できる問題ではないか。官吏も公吏も一色にすることが不可能とするならば、自治體吏員を官吏に登用する途を容易に開きうることをする一方、せめて待遇だけでも官吏と同等ならしむることはぜひ望ましきことである。尤もかくの如く自治體吏員の待遇を改むることは財政上の問題を伴ふが、これも工夫の仕様によつては左程困難な問題ではない筈である。

四

次に吏員の採用及教養訓練等について一言してをきたい。

吏員の採用方法として試験詮衡制度は幾多の弊害を伴ふが、矢張りこの制度に依るより仕方があるまい。それは、スポイルシステムを採るよりは遙によい。試験制度によつて採用された劃一的な弊害を匡正するために或は一定條件の下に特別任用を以て民間から採用することも一案であらう。自治體の吏員にも官吏と同一の地位を得せしむることとなれば、採用方法も大體官吏と同一にすることとなつて問題もなくなるが、縦んば現状維持としても吏員の採用試験は全國劃一的に施行されるのが望ましい。蓋しかくすることによつて、吏員を全國的に配分融通せしむることができ、また吏員の經驗交換に役立たしむることも可能となり自治政の發達上効果ある可しと思はれるからである。

吏員の教養施設として吏員の再教育はぜひ必要である。これは特に人間としての教養、國民としての教養、専門的職業人としての教養上から必要である。グラッドストーンは政治家たらむとする者はまづ宗教家たれと言つたが、行政家としてまづ人間的修養をつけることは第一義的に大切な事である。これは一朝にして期しうることではできぬがそれにしても必要である。それには修養講話もよからう。禪的修養でもよい、獨逸指導者學校が採用してゐるやうな難行苦行のうちに人間をつくる方法でもよい。或は後に述べるやうに民間に進出してその間に人間的完成をはかるもよからう。それに日本國民たるの自覺を持ち、國是の大要を知らしめ、國策の線に沿うて萬

事思考せしむるやう教養することは、國政の一環としての自治制にたづさはる者にとつて不可欠的に必要である。終に専門的知識の涵養としては、事務上必要たるべき専門的知識の外に、民間に出て實際の實情に觸れることを提唱したい。蓋し行政は結局國民相手のことであるから、民間の實情に接することが誤またざる行政を施策せしむることを可能ならしめうるからである。

吏員の教養訓練に對しては現在も府縣や大市には吏員の再教育機關が存在するやうであるが、この際國立でもよし、市町村が聯合して設立したものでよし、或は都市研究所附屬施設せしめたものでよし、大きな吏員の再教育機關を設置したらどうか。私はかくの如き機關はむしろ自治體に委しておかずに國がつくるべきものであると考へてゐるが、それもできないとすれば、都市研究所の如き施設に併置されるのが妙であると考へてゐる。即ち既存の都市研究團體を統合してもよい、又は既存の研究團體の併合に更に市町村の活動を併合せしめて一大都市研究所を創設、其處で定期的に吏員を教養訓練する外に、また特志ある吏員には、其處で事務上技術上種々の研究を遂げしめ研究の成果をもつて任地に歸らしむることができるやうにする。かくて事務上の能率を擧げ都市技術上の發達を遂げしむることができるばかりか延いてまた本邦都市發達の將來にも大いに資せしむることができるであらうとも考へる。

東京市政調査會

人事行政と市民

藤田進一郎

一

わが國現在の市長、助役等、市の理事者、最高幹部たちの前身を洗へば、官吏、または軍人の上りが、その大部分とはいへないまでも、少からざる部分を占めてゐる。いはゞ市に市長、助役といふ相當の名譽をも、地位をも、収入をも伴ふはけ口があつて、官吏のつゝしを利かしてゐるやうなものである。これはかの民間私鐵會社の幹部がもとの鐵道省の役人であつたり、放送局の理事者が逓信省畑のものを主としたりすること、その軌を一にしてゐる。

官吏の古手が、市長や助役に選任せらるゝ標準は、一體何にあるのか、はつきりしない。單に郷土の出身たといふ理由だけで、市長の要職に擔ぎあげられたものもある。さうかと思ふとまた、誰それが近ごろ官吏をやめて浪人をしてゐるから、どこかの市長か助役にでも復活させてやれといふので、政黨や官僚の長老の推薦から、何の恩縁もない都市の市長などに輸入されたものもある。なかにはまた隠退する市長の友人だといふだけの理由で、現職の知事などが、官吏から轉向して來るものもある。概して、識見とか、手腕とか、徳望とかいつたやうな個人

的な屬性、性格や人格が問題外におかれ、官吏として成功の目盛ともいふべき位階勲等や官名や職名が唯一とはいへないまでも、中心的な標準になつてゐるのが明かである。

人物を選任する標準は、たとひその地位が極めて低い、かつ仕事の簡單なものであつても、適材適所主義により、手腕、識見、徳性などが、先づ問題にされるのが常であるに拘らず、わが國自治體の市長、助役などが、専ら位階、勲等、官名、職名を標準にして選任されるのは、長い間の習慣で、何人もこれを懷疑的に見るものなく、たまに懷疑的に見るものがあると、却つて常識にはづれた異端者または、大儒派のやうに受けとられるが、都市行政の本質、並に自治制の本義からいつて、かゝる習慣こそ、無反省の甚だしいものといはねばならぬ。わが國の自治制、自治的精神の進歩、向上のはかばかしからぬ一つの主要の原因はこゝにあるとも考へられる。

尤も官吏や軍人の古手を市長、助役にしておけば、或る點においては、他のものよりも便利なこともあるであらう。たとへば監督官廳に對しても、虚勢的な睨みもさくであらうし、起債などの際、中央への陳情にも都合がよいであらう。しかし、それだけの理由で市長、助役を選任するのは、單に上との關係を主にして、下一般市民との關係を全然無視し、自治の精神を没却し、自治體の權威を顧みない封建思想の遺風である。

二

官治と自治とは、その根本において違つてゐる。程度の相違ではなくして、本質の相違である。官治に秀でたるもの、必ずしも自治に秀でたるものとはいへない。官治の經驗はそのまま自治の運営に役立つとは限らない。

官吏のつづしが市長、助役の要職に就くのは、官治と自治との混同から來るのであらうが、わが國の都市行政が何となく官治くさく、市役所といつても、アメリカやイギリスあたりの市役所のやうに、市民との間に融和的な空氣に乏しく、市民生活の本據、市民福祉の據點、といったやうなつかしみと、親しみが缺け、市民の眼には、府縣廳も市役所も、知事も市長もあまり變りなく、われらの市役所、われらの市長といったやうな感じが一向に迫つて來ないのである。中には常識として、府縣廳の役人の方が市役所の役人の方より、一般高度の特別の權威と意義をもつてゐるかのやうに心得てゐるものもある。かの東京都制案に、都長官選説が根強く主張されてゐるのも、こんな觀念からではなくして何であらう。

特別市制のうちで、二重行政が問題になつてゐるが、これも官治と自治との混同の一つの例證といふことが出来る。各種の學校を初め、いろ／＼の社會事業なども、同一區域の市内にありながら、府縣と市とが競争的に重複して經營してゐるのが見受けられ、ちよつと見れば、府縣も、市も、まるで區別がつかないのである。この二重行政の問題は、ちやうど鐵道行政の監督者たる鐵道省が、自ら國有鐵道を經營してゐるやうなものだが、官治と自治との混同から出で、一層官治と自治とを混同せしむるものである。

官治と自治と、官治體制と、自治體制とがはつきりと區別され、市役所と、市行政とは、要するに一般市民によつて、自らのもの、自らのためのものとの觀念が、もつと痛切に自覺され、かつ實踐されない以上、わが國の自治行政、自治精神は、いつまでたつても進歩向上せず、一つ所に足踏みするの外はないであらう。これを改むるには、まづ官吏の古手などを市長、助役として歡迎する習慣から蟬脱しなければならぬ。自治の本質本義を明

徴ならしむるには、まづこれを妨害しつゝある官治依存の弊風を打破しなければならぬ。アメリカでは政黨のボス政治から市政を解放することが今なほ問題になつてゐるやうだが、わが國では官僚の官治的傾向から市政を解放することが、都市の人事行政上からいつても、重要問題の一つとなつてゐるのである。

三

このごろ町會とか、隣組とか、部落とか盛に自治的機能を發揮するやうになり、第七十五議會に提出さるべくして提出されなかつた地方制度改革案中にも、これらに法的基礎を與ふるやうになつてゐたが、これらの下級組織の運営に當つてゐるものは、普通の市民有志であつて、いかにも市民自らのために、市民自らがやつてゐるやうだが、實際、この精神、この雰圍氣が、自治體の上から下まで一貫するのが本當ではないかと思ふ。市會議員たる資格として市公民たることが要求され、選舉權には居住制限の附せられてゐるのも、市民生活と自治制との關係をなるべく密接ならしめようとするからである。市長たり、助役たる市理事者たちが、突如として外から輸入して來ても差支へないといふ理由はない。市長も、助役も、苟も市民の代表者と目さるべきものは、アメリカのやうに市民の直接選舉制とするか、然らずんば、識見、手腕、徳望を標準として資格ある著名の人物を、市民中から選任し、そのもとに市政の技術に秀でた優秀なる専門家を集め、市政そのものをして、現在の町會や隣組の運営と少しも變らないやうな、もつと打ち解けた、市民との間になつかしき親しみのある、官僚式、お役所風のない垢ぬけのしたものになければならぬと考へる。

多年市の事務に關はり、市政に實際の經驗を積んだものゝうちから、助役や、市長を選任するのも一つの方法である。これは市吏員に對して優遇と榮達を道を開き、その運命的に行詰つたやうな、萬年下積の憂鬱な地位に一種の風通しをすることにもなつて一舉兩得であらう。

官吏の古手などを輸入して來る結果、市長といへば大てい最早活動期を過ぎた老年期のもので、市長に就職すると、姑息偷安に流れ、市會の機嫌氣をこつて成るべくその任期を長くし、退任の際の慰勞金額をなるべく糶り上げようとするのが關の山である。これは市制の要求する市長の職責を果す上に、敢爲潑刺の新味を缺いた主なる原因となつてゐるやうである。大都市の市長とても、もつと働き盛りの青年をして、力一杯の活動をなさしむべきであらう。それには官吏の古手などを搜してまはつてゐては始まらない。市政をして孫いちりの片手間たらしむべきではない。もつと少壯有爲の青年が、堂々と大都市の大市長に納まつて、華々しい活動をすることの出来るやうな時代と環境とを創造しなければならぬ。

市の人事行政上の問題には、専門市吏員の養成とか、市會議員の容喙排除とか、種々あるやうだが、しかし、この市長、助役等最高幹部を選任する標準と方法とに根本的改正を加へるのが先決條件である。

都市吏員制度改革の基本問題

横濱市總務部
監査課長

星 野 秀 雄

一 都市吏員の國家的地位の確保

現下の國家の總力を擧げて時局を乗り越えんとする秋に當り、地方自治体の行政の振否如何が我國運の消長に關聯する所大なるは謂ふ迄もなく、殊に都市に於ける行政は國家の各般の政策施設と密切なる關係を有してゐる。事實我國地方自治体に於ける事務の大部分を占むるものは所謂委任事務たる國勢事務であり、此の委任事務は時局下に於て益々増大するの傾きにある實狀である。右の如き地方自治体の國家に於ける地位より都市吏員が國家行政に寄與する所如何に大であり、國政事務遂行上其の占むる地位の如何に重要なかは敢て多言を要しないであらう。然るに國法上自治体吏員が如何に取扱はれつゝありやを見るに殆ど無關心に近い狀態であり、法制上其の組織、制度の定めたるものは殆どない。即ち市町村長、助役、收入役、市參與、區長等に就ては比較的其の地位が明かにせられて居るが、其の大多數を占むる一般吏員に關しては市制第八五條に、第一項「前數條ニ定ムル者ノ外ニ必要ノ有給吏員ヲ置き市長之ヲ任免ス」、第二項「前項吏員ノ定數ハ市會ノ議決ヲ經テ之ヲ定ム」とあるのみで、此の外一般市吏員に關しては法制上の地位が與へられて居ないのである。尤も市制第六條の市に

關しては第一七三條に「本法ニ規定スルモノノ外第六條ノ市ノ有給吏員ノ組織、任用、分限及其ノ區ニ關シ必要ナル事項ハ勅令ヲ以テ之ヲ定ム」と規定するも未だ其の公布がなく殆ど本條は空文化せられて居る。法制上斯くの如き状態なるに於ては如何に地方行政の刷新を唱ふるも未だ其の根柢を究むること態はざるの感がある。

茲に於て國家は都市吏員の國政上の重要性の官吏と逕庭なきことを再認識し、其の組織待遇等に深甚なる關心を持つと共に、之を積極的に制度上に具現するの必要がある。然るに今日官吏制度改革に關しては歴代内閣の懸案であるが、未だ都市吏員制度改革に關しては具体案あるを聽かないのである。尤も自治体吏員の待遇改善の一端として大正九年より永年勤続の市町村長に對しては叙位叙勲の途が開かれるに至つたが、廣く一般自治功勞者に此の光榮を分つに至つて居ない。現今都市吏員の主動力を爲す助役、局部課長以下の吏員に關しては六大都市の如き學識經驗ある有能の士を有する場合に於ても、未だ國家より其の功績を顧みられない状態である。又官吏任用制度改革案として自治体吏員の官吏登用の途が考慮せられつゝあるが、之は官吏制度改革の立場よりの考慮であり都市吏員制度改革の根本に觸れるものではない。

私は都市人事行政刷新の根本問題として、都市吏員を法制上は勿論其の他の待遇に於ても官吏と同列に認識する所の國家的地位の確保に先づ着目するの要があると思料するものである。

二 都市吏員の任用及分限制度の確立

次に人事制度の根幹を爲す吏員の任用及分限制度の問題であるが、之の問題に關する自治体に於ける根本的缺陷は確固たる制度なき爲人事行政の兎角情實に左右せらるる弊害の免れ難きことである。一般都市吏員の任用及分限制度を見るに、都市の任意に放任せられ、法制上何等の基準が與へられて居ない。従つて此の間隙に生ずる情實は容易に其の目的を達し得るのである。今日官吏制度改革問題として、自由任用の範圍を擴大すると共に、身分保障制の撤廢が問題となつて居る。之は官界の獨善的固定化を防止し、之に生氣を與へ廣く人材を集める方法として考慮せられつゝあるのであるが、自治体吏員制度に於ては自由任用の弊及身分の不安定に惱み之を制限し、匡正するを妥當とすると謂ふ全く正反對の實狀に在るのである。通常自治体内部の空氣を不明朗ならしむる主要なる原因は此の通弊に胚胎するのである。即ち永年眞面目に働きつゝある多くの有能なる吏員あるに拘はらず、高級吏員は之を内部より昇進せしめず情實に依り他より輸入し、中堅吏員を腐らせると云ふ實例は各部市共枚舉に遑がないであらう。之は政府が民間よりエキスパートを任用し新鮮なる空氣を流入し、行政組織を強化するのと全く反對に、吏員の士氣を沈滞せしめ能率を低下せしむるのみならず、一方其の輸入せらるゝ人物の多くは官吏等の古手であり新鮮なる生氣を與ふる者と凡そ縁の遠いものであることは謂ふ迄もない。然し上述の如く任用及分限制度に基準なく、任用後の養成訓練機關は不完全であり、而も待遇は官吏に比し著しく劣つて居る自治体の現狀に於ては、人材の自然的に集ることは所期せらるゝ筈はないので、必然的に退職官吏等の輸入せらるゝ餘地のあるのも亦已むを得ない所である。故に此の通弊を改革するには都市自らに於て優秀なる吏員を當初より任用し之を養成する方法に如くない。茲に於て私は都市吏員制度改革の基本員問題として任用及分限制度の確立の緊要なることを痛感する。上述の如く其の方法は自由任用の制限と或程度の身分保障制と謂ふ官吏制度改革

革の空氣と反對の方向に進むの觀を呈するが、自由任用の長所は之を保存し、試験任用の外詮衡任用及特別任用の制度を併立せしめ、分限制度と共に其の根本を法律を以て制定するの要がある。

三 む す び

以上の外都市人事行政刷新上の問題として養成訓練制度、定員制、考課制度等に私は多くの關心を持つものであるが、之等の技術的問題の前に、先づ根本的問題として一般社會の現下の自治体に對する認識を是正し、都市吏員を官吏と同列に之を遇し、國家的に其の他位を保障し監督する所の諸制度を確立するを急務とする。今日の時局下に於て都市の任務は益々重要性を加へつゝある時、都市吏員の他への轉出者多く、各都市共其の補充に悩みつゝある。而も其の轉出する者は中堅の優秀吏員に多いので偶々之を補充するも其の質の低下は免れない其の原因は多々あるも其の根本原因は精神的にも物質的にも今日の自治体の現狀に於ては青年吏員に將來の希望と安定感とを與ふる魅力がないことである。潑刺清新なる空氣、合理化を好む純眞明朗なる青年吏員には、最早請託、妥協等情實に依る現狀維持的安佚、姑息因循なる空氣が堪えられないのである。之が防止の爲勿論各都市共現行制度の範圍内に於て出來得る限りの手段對策は講じつゝあるも、最早姑息なる方法では之を防止することは困難なるを以て、今や拔本塞源的に制度の根本的改革を期待するものである。所謂政治の新体制は此の方面にも及ぶことを希望して已まない。

都市の人事行政

愛知縣都市計畫課長

眞 坂 忠 藏

地方自治體の人事行政は常に其の質と量とに悩みを持つてゐるが、支那事變發生以來產業界の異常なる發展に影響せられて、之が悩みを更に深くした感がある。財界の浮沈が地方自治體の人事交流に重大なる關係を保つとは謂ひながら、大體に於て近年の自治體の人事行政は低調であることは疑ひのない所で、國家行政の基礎を爲す地方自治體の興隆發展の爲に遺憾なことである。特に國家の産業、經濟、文化の中樞をなす都市に於ける人事行政が低調で、人の配在が適當でない爲に都市の發展を企畫する所の諸種の指導計畫が公正を缺き、之が實行に支障を來すせば獨り都市の爲のみならず、國家興隆の爲にも等閑に附することの出來ない重要且緊切な問題である。都市の人事行政の振はざる原因は色々あると思ふれ共、其の重要なもの二、三を擧げて改善の資に供したいと思ふ。

一 現行地方制度の構成が人材の流入に障害を爲すこと

近代の資本主義的訓練とデモクラシー的教養とを受けた社會思想は極端な唯物的傾向を現はし、單にサラリーマンの人事行政（眞坂）

に依つて生活を爲す無産階級を蔑視する偏見が現はれ、一般に國或は地方自治體の吏僚に對する尊敬が地を拂ふに至つたやうに思はれる。併しながら官吏に在つては國家の身分保障と榮譽に依つて僅に社會的地位を保つことが出來得る譯であるが、自治體、特に都市の吏員にありては國家的榮譽を受くることなく、官吏の給與に準じたる程度の物質的待遇に依存して、常に都市民を代表する機關の監督を受け、物質的にも精神的にも非常なる壓迫の下に始終せねばならぬ境遇に置かれてゐる。由來自治體は決議機關と執行機關とに權力が分立し、互に牽制し、自重して公正妥當なる自治行政を行ふことが出来るものである。然るに現行制度に於ては市會、市參事會は執行機關たる市長の事務成績を査閱し、會計經理の狀況を検査する等の監督權を有し、又市長は市會の選舉に依つて任免せられる規定に成つて居る。即ち市長の身分も其の管掌する事務監督も舉げて代議機關の意嚮に依つて事の是非が決する爲に、市長は事實上市會議員の權勢下に在るを通例とする。況んや市長の補助機關である吏員の進退は市長を通じて市會議員が干渉する場合が尠くないので、市長なり其の部下なる吏員なりが、一身上の安固を望むが爲には有力なる市會議員の意見に従ふことを餘儀なくせられることも有り得るし、常に市政なり、其の人事なりが市會の意見に依つて左右せられ、市長の獨創的な市政方針が表面に現はれぬことも珍しくないのである。斯の如き實狀にありては有能敏腕の士は都市の吏僚たるを潔しとせず、他に轉職するも人情の常として當然のことである。故に都市の人事行政に潑刺たる精氣を注入し、都市行政の進展を希ふならば、決議機關が市長の職權、特に人事に介入せぬやうに現行制度を改め、眞に決議機關と執行機關との間に於ける權威ある分權の制を確立するの必要があると思ふ。

二 人事交流の範圍が狹少に過ぎること

人事交流は清新なる氣を齎し、新しき建設への着想として大いに歡迎せられる所であるが、從來の官界特に内務人事行政に見るが如き同一職務に専門的に永く精勵せしめることを欲せず、永きも一、二年短きは一、二ヶ月にて轉々として職を替へるが如き無定見な人事交流は、行政事務の刷新上最も忌むべき所であるが、然しながら都市の人事が其の市の小天地に固定して、他と交流の途を得ざることも市政刷新上欲せざる所である。床の間の貴重なる藝術品も、朝夕眺め續けることに依つて、其貴重さを忘れられるといふ。良吏も永く同一都市に留まるが故に飽きられる場合が尠しとしない。殊に任期を限られる市長の下、權力の爭奪常ならぬ議員政治の下に於て、氣骨ある有能の士は市政の執行の過程に於て、意見の顯現に於て、次第に議會の空氣に疎外されることがある。斯る摩擦を緩和し、敏腕の士を都市に流入し、永く其の職務に従ふことを得しめんとするには大都市は大都市、中小都市は中小都市、相互間に人事交流の途を開き、氣分の轉換を策し、常に精氣潑刺として都市行政に従事せしむることを要する。獨り地域的、横斷的交流に止らず、縦斷的に官界との間に人事交流を畫策することを得れば更に妙である。即ち現在に於ける地方自治團體の事務は自治體本然の事務の分量よりも、國の委任事務の分量が遙に大きく、事務系統としては官廳事務と殆ど差異なき狀態にあつて、官界に永く經驗を有する者が、都市の吏員に就くことが非常に多い實情にあるから、官廳と都市との間に縦の人事交流を行ふことも至難ではなく、適當な方法さへ得れば吏僚の待遇改善と相俟つて、人事行政刷新の上に劃期的の効果を擧げることが出来るであら

う。殊に現今の法科萬能の官吏は世情の實際に疎く、理論に偏し易き傾きがあり、又都市の吏員は其の事務が常に都市民の利害に直接するが爲に、實際的便宜主義に傾き理論を顧みざる嫌がある。前者は社會的無經驗を覆ひ匿さんとする努力であり、後者は環境の壓迫より逃れんとする現實主義の努力であり、兩者共に行政の運営上弊害の及ぶところ尠しとしない。宜しく官界と都市との人事交流を斷行する途を開いて其の弊を矯めると共に官界、都市の人事行政に活力を與へ人材の吸収に利すべきである。

三 待遇の改善統一を圖ること

自治體の吏員の待遇改善を期するには其の母體を爲す官吏の待遇改善を前提とすべきである。

待遇は吏僚の素質の良否を決定するバロメーターであり、待遇の核心を爲すものは何と云つても俸給其他の給與である。物質的待遇のみに依つて人材の流動を判斷することは早計の嫌ひがあり、武士は食はねど高楊枝式の日本的、武士道的氣魄を没却する申し分ではあるが、近代的文化生活の伸展は都市生活に高度の消費を要求し、各自の収入を以て應接し切れぬ重荷が毎日の生活に負はされてゐる。それは自由主義的經濟が旺盛になり、都市の商工業が彌が上に増大した當然の歸結であつて、日常の生活の總てが唯物物的觀念に支配され、封建時代、明治初期に於ける武士道的氣位は漸次地を拂ふやうになり、資本家、企業家の勢力が旭日の勢をもつて擡頭して來たが爲に、都市生活者の多數が収入の根原とするサラリーに對する時代觀が非常に變つて來た譯で、徳川時代に於ける武士の賜祿、明治時代に於ける吏僚の俸給は君、臣の情誼を連鎖する處の至寶であつて、一身一家は之に依

つて生活を保證され、社會的地位が安固に維推されたもので、その賜祿、俸給を拜受する心持には眞に敬虔な内容があり、君、國に對する至誠の道は洵に其の純眞な心に求められた。即ち明治初期に制定せられた官吏服務規律の如きは、この在來の麗しき精神をそのまゝ文章に表現したに過ぎぬのである。

斯の如く武士の賜祿、吏僚の俸給は精神的に深い意義を藏してゐるばかりでなく、都市の經濟生活に於ても時代相應の重要な役割を有つてゐたことは今日と何等變りはなく、詰り物心兩面に於て重大な意義を持つてゐた譯である。然るに自由主義經濟の下にあつては資本、企業が經濟の中樞を形成し、所謂サラリーマンと稱する分子は資本家、企業家に隷屬する雇傭者に過ぎないと言ふ觀念が強くなり、サラリーマンである國、都市の吏僚も同様に蔑視せられるやうになり、其の間には武士道的情義と言ふものは醸成されないうで、被雇傭者は只管自分の地位の向上と、給與の増大を希ふて働くと言ふ現實主義に墮落し來つた。これは經濟事情の變遷に伴ふ思想的變動で當然のことであり、給與は單に勞務に對する報酬であると觀るやうなことは餘りに浮薄な考へ方であると思ふ。少くとも給與令の創設には武士の賜祿に内包する主従間の情義、服務の規律、國家的、社會的生活權等の指導精神がなければならない。明治の初め俸給令を制定するに當り、官吏の俸給額の基準を武士の賜祿百石に置いたと傳へ聞くところであるが、百石取りの武士の社會的地位、生活程度が如何なるものであつたかを思ひ起すと、當時の官吏の地位と生活とがどの程度のものであつたか想像するに難くない。地方自治制の布かれた明治中期に於ける都市吏員の待遇も略々官吏に準じて定められたので、社會的權威が相當に高いものがあつて、現今の吏僚の社會的地位とは雲泥の差があつたのである。予は敢へて吏僚の權威を向上せしめよと叫ぶ者ではないが、其

地位に安んじ、職務に精勵する指導精神を有つ待遇令を設定する必要を認める。國家が官吏に對する待遇を改善する意圖を講ずれば、之に追從して都市の吏員の待遇も自ら改善せられるに至るべきに依り、先づ國家が官吏の地位と生活とを保障するに最適なりとする給與令を斷乎として採用し、獨り自治團體の吏員のみならず、民間業務に於ける雇傭者にも之に準じて倣はしめ、一般にサラリーの均衡統制を期し、各々其の職場に安易たらしむることが肝要である。

然るに現在の國の給與に關する制令は、明治初期の創定を基礎として其の後國內の經濟事情、國民生活の變遷に應じて數次の改正が行はれ、又社會の進運に伴ひ新しき機構、職制の設けられるに伴つて制定せられたもので、改正の都度國內經濟力の向上に比例して之を更めることを敢へてせざる爲に、官吏の待遇は漸次低調となり、其の社會的地位と生活力とが甚だしく微弱になつた。斯の如く現今の官吏特に高等官の下級者や判任官の多數の生活力が社會的水準線以下にあるので、之等の階級では其の子女の教育さへ控目にせねばならぬばかりでなく、出產を厭ふ弊風が馴致されつゝあると言ふことは、我が民族優生上から言つても、又人口政策上から見ても看過することの出來ぬ喫緊事であると思ふ。

このやうに合理化せられねばならぬ官吏の待遇問題が、今日尙等閑に附されて居るやうな實情では、都市吏員の待遇の改善を望むことなどは、夢想にせられぬことであるかも知れぬが、都市の吏員の待遇が其の人材吸收策として取上げられねばならぬものとせば、先づ母體である國家に於て官吏の地位と生活とを保障することが必然の需要であらねばならない。現今國の給與に關する制令は多種多様で、官職を異にする毎に制定せられたも

のが非常に多く、官職に依つて輕重があり、待遇に高低があり、交流を要すべき人事の運營を阻止すること多分である。例へば内務書記官、事務官と地方事務官、警視と地方産業職員制に依る職員と夫々俸給令を異にし、現實の待遇に差別を附けてゐる。内務省に在る官吏は高き俸給令に依つて待遇を受け、且昇給期は他に比し甚だしく早く、地方事務官、警視は下位の俸給令に依るばかりでなく、昇給期は非常に遅く、且府縣に依つて幸、不幸があり、地方産業職員制に依る職員の俸給令は高度に定められてあるが、昇給期の遅いことは前二者に劣ること數段である。之は一例に過ぎないが、教育職員と軍人と裁判官と行政官との間に等差あることは勿論、各部門内に於て差別あること斯の如き例は枚舉に遑あらぬ程である。内務系の官吏が同時にスタートして本省と地方とに別れ、十年過ぐれば十年の差が生ずると言ひ、他府縣より轉入した先輩が後輩の下僚に立つ等の喜悲劇は今日の官界の通例であり、農作物の豊凶課程も、工業品の製作工程も、商業の機微もよく理解出來ぬ若い經濟部長が、永い經驗と深い造詣とを有つ技術官を頗で左右する圖などは滑稽を超越して寧ろ人生の悲哀を表はしてゐる。其處に不平の渦を捲起し、行政の運行を妨げ、人事の刷新、交流の妙を發揮することが出來ぬ痛が潜んでゐるのである。宜しく國の給與令は吏僚の地位と生活とを保障する生活俸を本となし、職能に依る差別を撤廢して之を一元化し、其の待遇方法を統一せんことを提唱する。若し已むを得ざる場合ありとするも生活俸は之を二、三の制令に止め、職務の特異性、經驗の尊重、勤務地の状況等に關しては更に職務俸、年功加俸、勤務地俸、戰時又は事變に際する臨時手當等を給することに依つて按排して適材適所の永續性を保たしめる等の策を講すべきである。斯くすれば上司以上の物質的待遇を受ける下僚もあることになり、常に現職に安んじて忠實なる淳風を醸成する

ことが出来るであらう。而して都市の待遇も之に準じて改善せらるゝものとすれば中央と地方、官界と都市との人事の交流は滑車の如く運轉し、其の行政は精氣ある刷新を見ること必然である。

之を要するに、都市の人事行政の刷新を圖るには有爲有能の士を都市の吏僚として吸収するに適當なる方策を得なければならない。それが爲には地方制度の改正を行つて市長以下の吏僚の權威を高める必要もあり、都市と官界と、都市と都市との相互間に人事の交流を行ふ途を拓いて理論に捉はれず、現實に偏せざる良吏を養成すべきである。又吏僚の待遇を改善して都市に人材を吸収することは、都市の人事行政を論ずる者の均しく提唱する處であるが、之は個々の都市の内容の問題として解決せられる所のものではなく、其の母體である國が地方の基本となるべき最良の制度を有たなければならないし、國、地方の行政圏内の問題に局限される所のものでなく、恰く經濟界を通ずるサラリーの問題として考究され、實行せらるべきものであると信ずる。

市吏員の任用問題に就いて

大阪商科大學助教授 藤谷 謙 二

一

都市の人事行政について問題となるべき事項が多岐に互り得ることは、「議題解説」にも例示されてゐる通りであるが、それも究極するところは、「適材を適所に」の一語に歸着するであらう。即ち問題の核心は如何にして適材を得るか、又如何にしてこれを適所に配するかゝの點に存する。特に優秀人物を市吏員に招致することが問題の出発點であり、第一義でなければならぬ。この意味に於て、私はこゝで市吏員の任用問題に關し若干の感想乃至管見を述べてみたいと思ふ。固より實際に市政を擔當し、これに通曉せる人々から見れば、卑見の如きは一片の迂遠な言説に過ぎないであらうけれども。

二

如何にすれば優秀なる人物を市吏員に誘致し得るかの問題は、根本的には都市行政の重要性の認識の問題と關聯するであらう。即ち都市行政が如何に市民の日常生活と密接不可離の關係を有するか、市政運用の良否が如何

に市民の利害休戚に至大の影響を及ぼすかについて一般の理解が深まり、この市政運用の一翼に市民の公僕として参することが、如何に尊い任務に属するかについて一般の認識が昂まるならば、有能の士は競ふて市吏員たらしんことを志すに至るであらう。而もこの場合精神的満足感を以て第一義となし、物質的な待遇の如きは第二義的に考へるに過ぎないであらう。斯様な状態の出現は寔に望ましいところではあるが、併しそのためには敢へて市政方面に限らず、一般に政治、經濟、社會を通じて一大飛躍が必要であり、早急にこれを期待することは至難である。従つて現状に即して考へるならば、市吏員の待遇問題を無視しては、優秀人物の誘致はこれを望み得ないと言はねばならぬ。ところで實際に徴するに、多少の例外はあるとしても、我國に於ける市吏員の給與は餘りに低きに失するのではないか。特に最近の物價の趨勢並に民間方面の待遇と睨み合せてこの感が深い。勿論市吏員の給與を營利を事とする會社、銀行方面のそれと同日に論することは失當の譏を免れないであらう。併し實際問題として、兩者の間に餘りに甚だしい徑庭のある場合、有能の人物が相率ひて民間方面に赴くのを如何とも爲し難い。最近に於ける市吏員志望者の激減、市吏員にして民間方面への轉職者の續出等の事實は這般の消息を物語つて餘りあること周知の如くである。從來市長、助役等の市主脳部については、有能の人士を迎へるために、官吏よりも高給を以て遇するのを常としてゐるが、この關係は一般市吏員についても異なるところはない筈である。菲薄な待遇の下に優秀人物を集めやうとするのは無理な注文である。唯多數に上る市吏員の優遇となれば、當然財源の問題と關聯して来る。そして都市財政の現状をもつてすれば、そこに多くを望み難いこととなる。斯くて豊富なる財源の確保を目指す都市財政の再建は、人事問題から考へても遂行されねばならぬところである。但し現在

の職制や職務方法等に改善の餘地があり、人件費に節減の可能性があるならば、この方面の努力を怠つてならぬことは更めて論するまでもない。

三

次に市吏員任用の方法としては、何人をも首肯せしめるに足る合理的な基準を確立することが是非必要である。それには幾分子定規の嫌はあるとしても、やはり試験制度によるのが最も妥當と考へる。而もこの試験は從來の例に見る如き、個々の市がその所要吏員採用に際して行ふそれとは趣を異にし、全國都市の聯合機關によつて嚴正に行ふ市吏員資格認定試験とする。この場合大學、專門學校、中等學校等の學力の程度に應じて資格と段階を設けることは適當であり、必要であらう。ともかく全國何れの都市たるを問はず、市吏員たるには必ずこの資格認定試験の合格者たることを要することとし、各都市は必ずこの合格者中より所要人員を採用する。この制度は全國都市間の人事交流を前提とし、これと相俟つて圓滑なる運用を期する。而して右の資格認定試験の執行並に人事交流の斡旋には、權威ある全國都市聯合機關を必要とするが、それには既に堅實な歩みを續けつつある全國都市問題會議の組織、機能を擴充してこれに當らしめるのが最も捷徑であらう。尤も直接試験を執行する機關としては、全國都市聯合機關の選任若しくは委嘱に基づく試験委員會を設けることとし、その人選には最も慎重を期して權威ある構成となすべきこと言ふまでもない。尙右の全國的な資格の認定試験を中等學校卒業程度以上の者全部に及ぼすことが餘りに煩に失するならば、少くともこれを將來市吏員の幹部たるべき大學卒業程度

以上の者について行ふべきである。試験制度については、試験科目の選定其他試験方法に關する問題があり、又合格者の任用を市に強制すべき法制上の措置をも必要とするであらうが、之等の點にはこゝでは觸れないこととする。

右に述べた試験制度は單なる私見であり、且粗雑な構想を示したに過ぎないのであるが、その眼目とするところは、市吏員の任用資格を一定すること、その資格の認定を個々の市の手から引離して、獨立の權威ある機關に委ねることの二點にある。從來都市に於ける人事行政の最大の病弊は、外部勢力の介入による情實關係の横行にあると言はれるが、この惡弊を排除するためには、右の試験制度によることが最も適切であると考へる。尤もこの場合に於ても、個々の市が實際の採否を決定する際に情實關係の介入する虞があることも豫想されるが、併しその人選の範圍は認定試験に合格せる有資格者の範圍に限られるのであるから、現狀に比すれば遙に優ると言ひ得るであらう。此の試験制度と前に指摘した市吏員の待遇改善とを併せて實行に移すならば、現在よりも遙に多數の優秀人物を誘致することに成功し、本邦都市行政の刷新を期待し得るに至るのではあるまいか。切に識者の一考を煩はし度いと思ふ。

「都市に於ける人事行政機關」に就て

特許局事務官 三宅 太郎

都市に於ける人事行政は都市行政運営の基底をなすものたることは何人も之を否む事を得ざるものなるが、現下の都市に於ける職員制度に就て言へば、法制上官吏に關すると異り殆ど之に觸れられざると共に、各都市に於けるその現狀は政黨政治の自治體侵入によるスポイルシステムの發生以來その人事の運用に就き明朗性を缺くを往々見らるゝものなるが、將來に於ける都市行政の健全なる發達を期さんには公正、妥當なる人事制度を確立し、有能なる職員をして之に職業的境涯 (Career Service) を見出さしむべく、人事行政機關に依る一元的人事統制の完璧に其の解決を求むべきであらう。而して我諸都市に於ける人事行政機關について之を觀れば、都市行政組織中に人事課乃至秘書課等を見出すに過ぎずして人事局乃至は人事部の如きは見當らぬが、都市有給職員數調 (昭和十四年五月一日現在) に依れば、六大都市中東京市八千名、大阪市四千名等に上れるが、かくの如き龐大なる職員數を抱擁するに於ては職員に對する管理組織の必要性は自明であらう。今日イギリス及アメリカに於て人事行政機關の創設せられしは兩者の場合に、官僚制度の統制が完全に政治家の掌中に歸せし時に破壊せ

¹⁾ 嶺山政道氏「地方團體吏員の諸問題」(地方行政論所載) 256-259頁。

²⁾ 都市問題 29卷 1號。155-166頁。

られた「中立性の領域」を再建する爲であり、政治家に對する不當なる忠順及び依存から公共職員を開放せむ事を主たる理由とするものであつた。政治的勢力の濫用の排除を確保するため、人事行政機關の創設の必要をドイツに於ても痛感せしことはケットゲンも切實に述べて居る。

人事行政の科學的に最も進歩せるはアメリカなるが、常時その研究に聯邦政府は格別の關心を示し、フーヴァーが一九三一年に創立せし人事行政協議會は、検討の必要に迫られたる人事行政の主要なる題目を次の如く擧げて居る。

- 一、人事行政委員會 (Civil Service Commission) と諸官省及び諸獨立部局との間に更に有效なる連絡を確立する事。
- 二、聯邦行政職に於ける人事行政を調整せしむる事。
- 三、選拔方法を改善する事。
- 四、聯邦行政職に於ける境涯の將來性につき一般的に牽引力を有せしむる事。
- 五、優秀なる職員相互間に頻繁なる移動を抑止する事。
- 六、人員の過度の膨脹を避止すべき事。
- 七、諸官省並に諸獨立部局に於ける人事行政輔佐官の訓練を規定する事。
- 八、民間企業之最優秀なる人事方面の慣行を政府に於ても攝取する事。
- 九、人事記録を將來有用なる組織に發展せしむる事。

人事行政機關の機能をして公正に遂行せしめ、且不當なる摩擦を回避せんがためには、其の構成は如何ともあれ都市行政中の執行機關組織の一部を成すべきものにして、其の外部に存すること又はこれの上位にあるべきものではない。人事機關の首長も他の主要なる部局の首長と同等の地位を與へらるべきものであり、これを凌駕せざるやうになすべきであらう。而して人事機關が一部局を成す場合に於ては、例へば主計局、企畫局と同様に執行機關に直屬してその經營に參畫すべきものであらう。

更に考慮すべき事は、人事機關と雖も人事計畫 (Personnel Program) 中に包含せらるゝあらゆる諸問題につき處理するは不可能なるが故に、他の諸部局よりして悉くその人事に關する權能を移讓せしめんとするが如きは其の間に於ける無用なる紛争を惹起する可能性を有するを以て、人事計畫の連行に際しては飽迄も指導調整機關たるを本旨とすべきである。

斯かる場合にこそ初めて人事機關は他の諸部局の首長より歓迎せられ、從來の各個の計畫に加ふるに人事行政の完遂が期待し得るものと言つて差支へあるまい。

行政機構内部の諸部局の間に於ける連絡調整は行政事務能率上昇の前提條件たるが、特に中央人事機關と他の諸部局の人事擔當者との密接なる連繫を保たんが爲には、有能なる專任者の配置が望まじきこと及び此等の人事擔當者は人事機關の首長の主宰の下に、都市行政組織各部門に於て人事に關して當面する諸問題につき、検討を加ふれば充分の効果を發揮し得るであらう。

私企業に於けると同様に、都市はその公共的機能を妥當に遂行する爲に管理者としての立場よりして (一) 一定の具體的數量的事務の實現 (二) 最も高き能率の確保 (三) 人員の嚴正なる綱紀の保持等の爲に執行機關が人事に關する専門家の援助を必要とする事は、その事務の益々廣汎且複雑を加ふるに及び認識せられるのである。

⁵⁾ 磯山政道氏「人事行政の要素」國家學會雜誌 47卷1號 31-33頁。
同氏「公企業に於ける人事行政の一問題」(法學協會五十週年記念論文集所載) 405-409頁。

³⁾ Mosher and Kingsley, Public Personnel Administration, 1936, p. 55.
⁴⁾ A. Köttgen, Das deutsche Berufsbeamtentum und die parlamentarische Demokratie, 1928, S. 246-249.
⁵⁾ Mosher and Kingsley, op., cit., p. 74.

その間の關係は、例へば間口が廣くて奥行の浅い一般臨床醫師と、間口の狭くて奥行の深い専門醫師とに比すべきものであらう。エキスパートたる人事行政職員の下に第一線の管理者(Line Officer)より種々なる報告ありて職員制度改善に關する有益なる資料とならんも、人事行政機關の使命はルイス・メリアムの指摘せる如く單に記録、統計及び分類考課等の人事技術に止まるとなすは大なる誤解にして、かゝる職分は必要なるものなりとするもその一部たるに過ぎざるものである。

機能的な人事機關の主要目的の一は密接なる相互の理解にもとづく人的關係にして、行政機構の膨脹に伴ひ階層の幅の廣きこと且第一線管理者の多忙なる爲、個々の場合につき報告する餘裕なき場合に失はるゝこと多きものを現實のまゝに傳ふる事に存するのである。

而して上記の使命の達成せられんが爲には、人事職員の選定は教科書により容易に獲得せらるゝが如き單なる技術に熟達せんよりは、寧ろ人的關係に通曉し深透なる洞察力を有すべき事が必要條件とせられて居る。

二

アメリカに於て聯邦政府がメリット・システムを採擇して行政職に關する法規を發布せしは一八八三年なりしが爾來州及び都市にして、職員に就ての法規を制定したるは三百有餘に達せるが、次にその人事行政機關發達に至りし實狀を暫く見よう。

由來都市に於て立法機關の勢力が執行機關のそれに甚だ優越せしために、立法機關のメンバーは都市行政につ

き勢力を振舞へる事の多かりしこと、殊に職員の人事に容喙せし爲に、その人事機關は常にその個人的なる註文に應ぜざるを得ず、若しかゝる壓迫を排除せむ場合には其の豫算額及提出せる議案の審議に影響を及ぼすことは當然の事とせられし次第なのである。

メリット・システムを採用したる諸都市は聯邦政府の先驅に倣ひ、人事行政機關として人事行政委員會を設立したのである。

左表に於て人事行政機關の類型を見る事とする。⁸⁾

管 區	人事行政機關	性 質	委員數	選 拔 者	期 間	特別人事行政官	創立年度
パフアロ	人事行政委員會(以下之をC.S.C.と略す)	兩黨派的	三名	主任執行官	六年重任	否	一九〇九
シカゴ	C.S.C.	兩黨派的	三名	主任執行官	三年重任	否	一八九五
シンシナチ	C.S.C.及人事行政官	行政官	三名 一名	大學々部長教育局長 市長 市支配人の選拔する長官	六年重任 不定期		一九二六 一九二七
グリーンヴラン	C.S.C.	兩黨派的	三名	主任執行官	六年重任	書記及主任 検査官	一九一〇
デトロイト	C.S.C.	兩黨派的	四名	主任執行官	四年重任	書 記	一九一三
ダラス	職員廳	兩黨派的	三名	主任執行官	六年重任	否	一九二九
カンサス市	人事局	單獨長官 制機關	一名の 長官	市支配人	不定期	人事長官	一九二五
ロスアンゼルス市	C.S.C.	兩黨派的	五名	主任執行官	五年重任	一般支配人	一九〇二

「都市に於ける人事行政機關」に就て(三宅)

⁸⁾ Mosher and Kingsley, op. cit. pp. 80-83.

⁹⁾ L. Meriam, Public Personnel Problems, 1938, p. 379.

管 區	人事行政機關	性 質	委員數	選 拔 者	期 間	特別人事 行政官	創立年度
ミネアポリス	C・S・C	兩黨派的	三名	主任執行官	六年重任	無	一九一三
ニウヨーク市	C・S・C	兩黨派的	三名	主任執行官	六年重任	否	一九〇三
オークランド	C・S・C	兩黨派的	三名	主任執行官	三年重任	否	一九九六
フィアデルフ イア	C・S・C	不 特 定	三名	市 會	四 年	否	一九〇六
フエニックス	人事廳	兩黨派的	三名	市委員會	六年重任	否	一九三二
セントポール	人事局	監査局内に 兩黨派的	一名	人民選舉 主任執行官	主任試驗	否	一九一四
シアトル	C・S・C	兩黨派的	三名	主任執行官	三年重任	否	一八九六

上記よりして都市に於ては兩黨派的人事行政委員會型が大部分を占むるを窺知し得るが、その中委員數乃至任期以外は相互に極めて類似せる事を示して居る。

諸都市中に於てシンシナチ・カンサス市及びセントポールに於ける機構は左の如く説明せられて居る。

シンシナチ市はオハイオ州の法律のもとにあるが、この法律は各都市に對し人事行政委員會を設置すべき事を要請して居る。シンシナチが合衆國に於て最も惡政の行はれ居る都市との評判を受けし一九二六年以前に委員會機構そのものは存在せしも、併し一九二六年に於ける市支配人の採用と翌年の行政法規の制定とにより廣範圍に修正された。現行シンシナチ市條例は三名制の人事行政委員會を規定してゐるが、その中一名はシンシナチ大學々務部長會議により、一名はシンシナチ學區の教育局長により、更に他の一名は市長により、夫々任命せられ、更に市支配人は人事行政事務に經驗を有する者を曩の委員會書記に任命すべく、其者は同時に市政府の人事管理

官として行動するのである。

シンシナチ市よりも一年前にカンサス市條例は市支配人の任命に係る人事行政長官の管理下にある人事局を創設せしめた。同局は市政府の一部門として組織せられ、他の部局と同等の地位を占めて居る。

セント・ポールに於ては、一九一四年以來獨自の制度が存在してゐる。人事局は監査局の一部をなし主任試験官により統轄せらる。監査官は職權上當然に人事行政委員會委員の職務にあたるのである。

以上によりアメリカの都市人事行政機關の類型としては委員會型は依然壓倒的なれども、近年新しき型をこれに取入れんとする傾向が看取せらるゝのであるが、何れも市政府と人事行政機關との間を緊密ならしめ、人事機關の機能の發揮を效果あらしめんとする意圖に外ならぬのである。

三

人事管理の問題は私企業に於けると同様の原理が公共行政にも適用せらるべきものなるが、例へば私企業内部に於て各種部門に互る諸工場を有し、多數の従業員を雇傭するが如き場合にありては、職員數の多數に昇る都市に於けるとは、その間に規律せらるべき原理上の差異をみないのである。

尨大なる従業員を有する私企業にありては、各部門に於ける人事に關する一切の權限は一の中央人事機關に統合せらるゝのを普通とする。

而して其の遂行する機能は（一）一般人事政策の決定（二）各職務の分類（三）俸給及び給與規則の作成（四）

詮衡、任命、昇進及び移動等の執行（五）解職退職及び之に關する規則の作成等にありとせらるる。

而して其等は各部門の管理者の手を離れて中央人事管理官に委任せられるのであり、その任に當る者は特に専門的の知識を所有するのが普通とされてゐる。私企業に於ける人事管理發達の理由を尋ねれば、生産力の保持昂揚の爲には勞働力なるものは生産に於ける最も重要な要素をなし、之の科學的調査及び研究は能率確保の見地よりして不斷の進歩が要請せられるからである。

此處にその人事機關の遂行すべき機能を要約すれば、⁹⁾

- 一、雇傭 勞働を愉快に且能率的に確保する爲に課せられたる職務
- 二、健康及び安全 勞務者の健康及び肉體の保持及び改善に資するよう衛生及び其の他の施設を講ずる職務
- 三、教育 技術的知識及び熟練並に職業精神の涵養に關する訓練
- 四、調査 集約的勞務の研究及び固定設備の研究、雇傭期間及び條件決定の重要な資料を成すべき勞務調査を含む職務
- 五、福利 生産に關して直接に關與せざる問題、例へば慰安、救済、共同購買等の種々雑多なる職務
- 六、調整及び組合關係 協議、會社外の團體、勞働團體との團體契約による雇傭契約の期間、條件及びその履行より生ずる諸問題を調整する職務

更に上述の如き機能を有する人事機關の組織を例示すれば次の如くである。¹⁰⁾

人事機關 人事諮問委員會として人事管理官、生産管理官、職長代表者及び職工代表者より成る委員會を有

す

A、雇傭課

- 一、供給市場、職務分析、賃銀率、勞働時間及び雇傭期間
- 二、採用、豫備面談、面談、雇傭照會、身體検査、職業的智能検査及び其の他の諸検査
- 三、施設に關する教育、會社の設備に關する一般教育

- 五、醫療上の勸告
- 六、組織的の諸施設検査
- 七、事故通報機關との連絡
- 八、事故防止
- 九、補償金給付
- 一〇、傳染病其の他産業的疾疾病發生の豫防、其の他産業上の疲勞の問題

育

- 四、被傭者の勸誘
- 五、轉任及び昇進に關する推薦
- 六、退職者との面談
- 七、記録の編纂及び保管、志望者、新被傭者及び各個の成績簿

B、健康及び安全

- 一、各種の職務に於ける勞務者の肉體的適格性の基準に關する勸告
- 二、志望者被傭者缺格者の再審査産業上の危險に對する勞務者の看護
- 三、病院
- 四、外科、齒科、眼科及び内科上の疾病の取扱

「都市に於ける人事行政機關」に就て（三宅）

C、教育課

- 一、管理者教育
- 二、職長及び指導員教育
- 三、新勞務者に對する教育
- 四、見習學校¹¹⁾
- 五、玄關學校¹¹⁾
- 六、補習學校

11) 淡路圓次郎氏「人事管理」186頁。

9) Tead and Metcalf, Personnel Administration, 1920, pp. 31-32.

10) Tead and Metcalf, Ibid., p. 37.

- 七、實地教育
 - 八、出版
 - 九、提案制度
 - 一〇、公 告
 - 一一、巡迴圖書館
 - 一二、教育俱樂部の組織
 - 一三、英語及び科學教育
 - 一四、轉任、進級及び検査の爲の訓練
 - 一五、衛生及び安全教育
 - 一六、外部の教育機關との連絡
- D、調査課
- 一、職務分析
 - 二、職務明細書の準備
 - 三、時間及び動作の研究
 - 四、疲労の研究
 - 五、賃銀率研究
 - 六、生活費研究
 - 七、常時工場労働監査
 - 八、現在の勞務上の諸實驗の應用
- E、福利課

- 一、慰 安
 - 二、保 險
 - 三、共同購買
 - 四、休養室
 - 五、暑中休暇
 - 六、食 堂
 - 七、運動場
 - 八、社宅監督
 - 九、貯 蓄
 - 一〇、救 護
 - 一一、扶 助
 - 一二、貸 付
- F、組合監督課
- 一、不滿及び不平
 - 二、工場統制の問題
 - 三、解雇問題の調整
 - 四、工場委員會の監督
 - 五、雇傭の賃銀及び時間に関する協定

都市に於ける人事行政機關は將來單なる「政治排除者」たる觀念を強調する立場より更に如何にして職員の士氣を鼓舞し、階級竝に給與の統一保持に就ての基本方策を確立し、其の職務上に於ける養成及び訓練制度を整備し、昇進及び退職に基準を與へ、福利施設を完備して職員自身に安定感を與へ人事制度全般を合理化すべき政策を管掌する機關たらしむる方向に進むべきものなりと考へられる。

モッシャーは現にアメリカに於て人事行政機關により遂行せらるべき機能を區分して次の如くにして居る。¹²⁾

- 一、分 類
 - 二、募 集
 - 三、採 用
 - 四、見 習
 - 五、考 課
 - 六、轉 任
 - 七、昇 進
 - 八、復 職
 - 九、養成及び訓練
 - 一〇、出 勤
 - 一一、罷 免
 - 一二、懲 戒
 - 一三、訴 追
 - 一四、報 償
- 一五、俸給簿の監察
 - 一六、定年退職
 - 一七、不滿の申告及び提案
 - 一八、健康、福利及び慰勞
 - 一九、勤務條件
 - 二〇、職員との協同
 - 二一、人事管理官との協同
 - 二二、諸規則の制定
 - 二三、法規運用の調査
 - 二四、研究及び統計
 - 二五、年 報

¹²⁾ Mosher and Kinsley, op. cit. pp. 84-85.

以上述べし所は都市に於ける人事行政機構に就ての一考察なるが都市の廣狹其の他の各種事情よりして一律に之を論ずる事の不可能なるは云ふ迄もなき事である。

要するに都市職員制度改善のために人事行政中に含まるゝ一聯の諸問題を主管となすべき部局の成立なくしては其進歩向上は到底望み得べからざるものと信するのである。¹³⁾

而して其の部局の編成竝に權能の内容に就き種々の差異を見られんも (一) 執行機關の政治的色彩より獨立せること (二) 他の部局に於ける下級機關に至る迄職員の勤務の實狀につき正確且何人よりも信頼し得べき人事監査官を附屬せしめ、充分に各種多方面の情報を入手し、人事運用の資料たらしむること (三) 其の運用に當りては常に市民の正しき意嚮を反映し、その支持を受ける様留意すべきものたるべきは都市に於ける人事行政機關設置の前提條件であらねばならぬ。

¹³⁾ 金森徳次郎氏「官吏制度問題鳥瞰」自治研究、14卷1號114頁。

何故に今日の自治行政が學生の 關心の對象とならないか

大阪市人事課 野 中 武 祥

市行政事務の圓滿なる遂行を期するには職員の素質の向上が肝要であるが、近時の社會情勢の變化により、昨今諸學校卒業生にして市就職希望者の數は、従前に比して著しき減退を示してゐる實情である。かくては將來市吏員を構成すべき質にも變化を來すべきことが豫想される。茲において、いかにして、今後市職員の資質の維持向上を圖るかといふ問題が慎重に考究されねばならない。すなはち第一には素質の優秀なる卒業生の吸引方策であり、第二には在職者の養成指導方策である。

しかし、こゝでは自治體に勤務志望者の少いことの根底に横たはる問題の一として、何故に今日の自治行政が學生の關心の對象にならないかといふことをとり上げて考へて見よう。恐らく彼等には次のやうな考があるのではなからうか。即ち昨今學窓を出づる者の活躍舞臺は寔に廣い。時局産業方面の活況は云ふまでもなく、志を行政方面に有する者に對しては統制時代の官吏は正に時勢の花形と謂ふべく、また大陸方面からも聲を大にして覇氣ある青年公務員を求めてゐる。しかるに一方今日の時勢における地方自治體は、それ自體の政策を持つと云ふ

よりも國家の強き權力の下に立ち、市區町村は國家的事務遂行の地域的な一機關と化し、事實その固有事務よりも繁多なる委任事務の處理に逐はれてゐる有様である。かゝる情勢の下に、苟も自負あり熱情あり且健康に自信をもつ青年が、何を好んで殊更その活動範圍の限定されてゐる地方自治體の勤務を志望しようかと。

さてしかし自治體の事務はその獨自のものをなくし國の行政事務の中に吸収されてしまひ得るであらうか。現に特別市制問題をめぐり論議されてゐるのは二重監督の弊であり地方行政の重複といふ問題である。これを一元化することはもとより必要であるが、それは自治行政の特色を失はしむるものではなく、より大きくこれを生かさんとするものでなくてはなるまい。都市の行政制度は國の法令により規定されてゐる。しかし都市そのものは時代の社會的經濟的情勢の下において、あたかも生物の如く獨自の生長を遂げる。その行政制度も、先づ法制がこれを規定すると謂ふよりも、むしろ法制が都市の發達の後から追ひかけると見るべきではなからうか。體の生長に従つてそれに着物を合せるを考へるべきであらう。都市の生活には都市獨特の新しい事態が相次いで發生する。殊に現下の如き時局にあつてはこれが甚しい。これに直ちに對應して行くべき事業施設の運営に誤なきを期するためには市政に不斷の研究と努力とを必要とする。市政は法制的に一應その形態を規定されつゝも絶えず、その觸手を都市のあらゆる生活面に伸ばして行くのであつて、茲に都市社會學乃至生態學とも謂ふべきものから都市行政學への道がひらけて来る。また我國人口中都市に居住する者の割合の増加の傾向、生産力擴充に關し都市の負擔する重大なる任務等から考へても、都市の健全なる發達如何は直ちに國力の消長に關聯するといへよう。かくの如き點に鑑みると、青年學生はもつともつと都市問題に興味と關心を持つて然るべきであると考へら

れる。それにもかゝらず現在の如く都市を研究の對象とし、都市政策を論ずる一の講座すらなき官私大學の多いことは寔に遺憾であつて、大學當局もこの點に着眼し、學生に對し都市問題に就ての關心を喚起するに努め、市政問題專攻の眞面目なる學徒と市政界に實際家として活躍すべき有爲の人材の養成に盡すべきであらう。學生もまた市政學を以て一般行政學中の狭き一部門と考へることなく、行政學中の最も進歩的、積極的尖端的な部門として理解することが望ましい。

ところで實際問題として我國の現在では大學に市政學講座を開設するにしても、これを擔任すべき學者、講師とすべき實際家が尠く、その人選は容易ではない。これは行政學殊に市政學の發達が後れてゐることの證據にもなる。しかし乍ら大學側に於て、これを開設せんとする意圖があれば都市側としては及ぶ限りの人的物的援助を與ふべきであらう。市政學專攻の學者の尠いことは斯學の講座を有する大學が稀であること、行政學が學問として未だ稚いことにも因るが、市制施行五十餘年にしてその實際に携はれる市政人中から斯學に對し學術的な寄與をなせること故關大阪市長の如き人物を出すことの極めて稀である事實は何に基因するであらうか。これは從來市吏員の任用及び養成に缺陷があつたことにも因ると思惟される。即ち自治體上層部には多く所謂天下りの退職官吏が蟠踞し、彼等の中には多年官界に於て體得せる事務處理方式を踏襲模倣するに止り、特に自治行政について新機軸を出すが如き研究心を缺き、年齢的にも保守退嬰的傾向を認めらるゝ者尠からず、また偶々新人を採用するもこれを適當に訓練して大成せしむることを怠つたこともその原因に數へられるであらう。日進月歩の時勢と共に歩み、進んでこれを指導すべき今日の市政事務の運営は、もはや退職官吏の隱居仕事では間に合はない。新

しき時代の吏員は徒に官吏出身者の指導に期待すべきでないのみならず、むしろ官吏をしてその修練の第一步として先づ市町村の實務を習はしめ、直接民衆と接觸する第一線事務の何たるやを體驗せしむることを要望する位の意氣と自信を涵養すべきではあるまいか。

次に大學に市政學に關する講座を設ける場合いかなる學科目を配當すべきであらうか。先づ第一の方式は大阪市立商科學の例の如く市政學科といふ獨立したコースを設け、市政に關係ある各種の學科目を教授するもので、これは吏員養成の目的からは最も本格的な方法であらう。第二の方式は特別に市政學科と稱するコースを設けないで各學部にそれぞれ市政に關係ある講座を設け、學生の市政方面への關心を高め、特にこれを專攻せんとする學生に便宜を與へようとするのであつて、例へば法、經、商、文の各學部に於ては都市法制、自治政策、公企業論、庶民金融論、都市社會學、社會教育學、社會事業論の如き、工學部に於ては都市計畫論、都市建築學、防災科學、電氣、水道、港灣事業經營論等の、また醫學部に於ては防疫學、社會衛生學、勞働衛生學、體育醫學等の諸講座を設けるならばこれらの科目を專攻する學生も自ら出てくるであらう。ところでこれを一層獎勵するためには、彼等が卒業後その專攻學科を活用し得る職に就くことについてある保證を與へる必要があると考へられる。つまり専門的になればなるだけ他方面へ進むことは困難になるのでその卒業後の問題を解決してやらねばならない。即ち學校卒業者使用制限等の問題が起る場合にも、都市行政關係の科目を專攻した者はなるべくその方面に就職し得るやう當局の配慮が望ましい。また採用後においても、一通りはすべての事務に慣れしむる必要があるが、その折角專攻した學科の研究を中斷し、實務に就いたために向學心を失はしむることのないやうに考慮すべきである。

ある。

なほ前述の如く自治體の行政事務はその固有事務よりも、國の委任事務として全國劃一的に施行されるものが多くなる傾向が認められるとしても、自治體職員の責務は重くこそなれ輕くはない。政府の方針に基き、ある事業を執行するとしても、自治體独自の立場からする活動の餘地がなくなるわけではない。政府の指令が基本になるとしても、それを現實に最も適切に效果的に施行するために、また一方市民に對して最も親切に、痒い所に手が届くやうな方法で實施するためには幾多工夫努力の餘地が存するであらう。殊に全國的規模において施行せんとする事業については政府はその方針の大綱を示すに止め、これを各地の實狀に即應して最も適切な方法で實行に移すことについては、それぞれの自治體の裁量に一任するを得策とする場合も尠くないと考へられる。ある場合にはその功は政府に歸し、自治體は單に縁の下の力持ち的な役割をなすかの觀を呈することもあらう。自治體の吏員としては社會的な華々しさは求め得られぬかも知れない。この點において吏員は先づ眞に市民のためを思ひ郷土を愛する人であることが望ましい。今日では地方自治體の吏員は必ずしもその地方出身者とは限らないが、この意味においては自治體勤務者には郷土出身者を採用するのが適當ともいへる。殊に献身的な勤務を要求され、市民と交渉の多い職務について然りといへよう。かつてある地方で農村の保健指導に従事すべき社會看護婦をそれぞれの農村から募集して養成し、修業後は自らの郷土に歸つてその指導に當らせたとところ甚だ好成績を收めたといふ話もある。自己の生れ育つた郷土の爲の勤務に就き、郷土の健全なる發展の爲に力を捧げるといふことに地位待遇等の問題を超越した感激と満足とを覺える人々も必ずあることと思はれる。學生に對し休暇等

を利用する自治體事務實習の機會を與へるといふ方法をこの點からも考へてみたい。學校の休暇には平素他郷に遊學中の學生も多く歸省してゐる。この期間において彼等の郷土の公共事務がいかに行はれてゐるかを實地に知らしめることは、彼等の中から純眞な將來の自治體勤務者を獲得する一の機縁たり得るであらう。

たゞこゝに注意を要するのは郷土出身者を主として採用する場合、市緣故者の子弟とか健康にあまり自信のない者又は家庭の事情により他郷へ出づるを許されない事情にある者等のみに限定されて職員一般の氣分を沈滞的消極的ならしむるの弊に陥らないやうにすることである。

要するに自治體勤務者を學生層より吸引する爲には、給與その他の待遇條件の向上を圖ることも勿論必要であるが、しかしそれだけでは今日の青年の志望方向を左右し得るものではない。更に根本的には市政關係の學科をもつと體系づけ、もつと學問的に魅力あるものとする工夫と方策を施すと共に、これを市政の事務や事業の實際に活かして、就職後の青年の學問的熱情や研究心を挫折せしめないやうに考慮し、眞に氣力ある青年の活躍舞臺としての組織と勤務生活環境を與へ、常に彼等が清新潑刺たる氣分を以てその擔務に渾身の熱と力を傾注し得るやうに仕向けることが先決問題であらう。

市職員の任用資格と銓衡に關する考察

横濱市總務部庶務課

鹽田

利

緒論

都市行政の複雑化に伴ひ、之が職能を遂行する爲には専門的な知識技能を有する吏員其他の職員の手に俟つことが多大である。殊に近代都市行政の複雑多様性は國の官廳とも異り、民間の事業會社等とも異なる獨自の性格を有して居り、都市行政の圓滿なる遂行の爲には特別の識見技能を有する職員を整備せねばならぬ。都市行政の運営の良否は職員に其の人材を得且之が能力發揮に遺憾なきを期するや否やに懸ることが大である。故に所謂人事行政は都市行政上最緊要事の一と謂はねばならぬ。

人事行政の要訣は謂ふ迄もなく適材を得て之を適所に配置し、職員をして思ふ存分其の能力を發揮せしめ且組織體として、よく他と調和協力を保持せしむるのに在る。其れには先づ優秀なる人材を職員として採用するの方策の樹立と之に關聯する職員の待遇問題とが考慮せらるべきことと思ふ。今回之等の點に就いて考察を加へ度いと思ふ。

第一 職員の任用資格に關する問題

現行市制に於て、市吏員の任用に關しては僅かに數ヶ條（第七十三條、第七十四條、第七十五條、第七十九條、第八十條、第八十一條、第八十二條、第八十五條、第八十六條）に於て規定して居るに過ぎないのである、就中市長、助役、收入役、區收入役、副收入役を除く一般の吏員に付ては、第八十五條及第八十六條に於て次の如く規定されて居るに過ぎない。

第八十五條 前數條ニ定ムル者ノ外市ニ必要ノ有給吏員ヲ置キ市長之ヲ任免ス

前項吏員ノ定數ハ市會ノ議決ヲ經テ之ヲ定ム

第八十六條 前數條ニ定ムル者ノ外第六條及第八十二條第三項ノ市ノ區ニ必要ノ有給吏員ヲ置キ區長ノ申請ニ依リ市長之ヲ

任免ス

前項吏員ノ定數ハ市會ノ議決ヲ經テ之ヲ定ム

以上の如く一般吏員の任用に付ては全く各市の自由に一任されて居るのである。各市とも任用に付ては種々考究もされ、運営に付ては最も合理的に執行されて居ることは思ふが、この問題に付て研究して見ようと思ふ。

任用問題に關して最も重要視されるのは其の資格要件の問題である。即ち各職分に應じて如何なる資格要件が要求せられるか。其等の點に付て出來得る限り科學的、合理的に考察し、任用を行ふに當つては適確な運営を行はなければならないと思ふ。

資格要件には各々其の職分に應じて其の内容を定めなければならない。我國各都市に於て殊に大都市に於ては、相當詳細且合理的に各職分に應じた資格要件を規定して居るやうである。然し未だ充分合理的に検討が加へられて居らないやうである。

市職員と其の職務上から見ても、二つに分類されると思ふ。即ち一は其の職務が主として市の最高行政事務に携はる者、二は其の指揮下に在つて事務的又は機械的勞務に携はる者である。前者は市長、助役、收入役及若干の最高幹部（局部課長の類）が其れであり、後者は其れ以下の者が之に屬する。茲に便宜上最高幹部、後者を事務職員と稱することとする。

最高幹部とも稱せらるべきものは常に市長を輔佐し、市の最高方針の決定に參畫し、且市の重要政策の執行に當るものであらうと思ふ。最高幹部は自己独自の計畫を樹立し、市の最高政策に參畫し之が執行に當るものでなければならない。其れ故最高幹部を採用乃至任用するに當つては事務職員とは根本的に相違する方法を以てしなければならない。

市長を中心として、之と一心同體たるべき助役以下の最高幹部は、一面事務的才能を充分有すると共に、他面大所高所から自治行政上の政策を判斷すべき識見手腕を具備しなければならないと思ふ。其れ故に之が任用に付ても徒らに煩雜なる資格要件を附せず、市長が自由に人材を登用し得らるゝ方法即ち所謂自由任用とすることが宜いと思ふ。尙退職に付ても原則として市長と其の行動を共にするのが良いと思ふ現行法に依れば、助役、收入役は「市長の推薦に依り市會之を定む」ることになつて居るが、市會が決定し得る現状よりも、助役以下の

最高幹部は市長の任免の下に立ち、進退を共にし、市長の輔佐機關として市政に參畫せしめ、市政執行に萬全を期するのが宜いと思ふ。

最高幹部任用資格條件に付ては、前述の如く廣く人材を求めるといふ點より資格條件を別に定めないので、飽く迄人材本位に立脚して任用するのが宜いと思ふ。唯茲に注意すべきことは、他より人を求める所謂輸入人事に關聯しては種々の利害の伴ふことである。輸入人事の内部職員に對する心理的影響其の他に就ても問題は種々生ずるであらう。之等の點に就ては今回別段觸れない。要は前述の如く人材本位に求め市政の最高政策を掌理せしむる人物を求むるに在る。

次に最高幹部を除きたる一般吏員等の任用資格條件に就て考察を加へることとする。之等の者は最高幹部とは異り、最高幹部の指揮の下に事務に携はり、事業に従事する者である。従つて直接市の政策、重要方針に關聯する者ではない。故に市長と進退を共にするの必要もなく専念其の事務、事業に従事すれば宜いのである。之等の者の採用、任用の場合には各々其の職分に應じた資格要件を定め、之に依つて採用乃至任用するを可とする。現今各都市の例に徴しても一定の資格條件を定めて居るのが多い。資格條件を定むるのは一應之を是とするも、其の内容が問題である。廣く人材を集中するの趣旨からすれば其の條件の嚴ならざるを可とする。國の官廳に於ても自由任用、銓衡任用の範圍を擴張し人材を廣く天下に求めんとする現今の傾向に於て、都市行政に於ても其の趣旨は同じである。

都市行政事務の内容は頗る複雑化され、専門化され、更に公企業を經營する場合には企業的知識の必要さへ加

へられ、職員の専門的知識なり、經驗なりが痛感される必要が大となつて來たのである。殊に大都市等に在りて其の要切なるものがある、茲に於て全職員を通じて嚴格に一律の資格條件を定めることは頗る困難である。然しながら餘りに細分化するのも轉任、昇格等の流通性を阻害し効果が少いと思ふ。

其の職分に應じて次の如き分類に依つて資格條件を定めるのが適當と思ふ。然し一應斯く考へられる丈で都市の大小、都市の情況に依り多少取捨せらるべきは勿論である。

一 有給吏員の分類

- 一 年俸事務吏員（區長、主事、等）
- 二 年俸技術吏員（技師等）
- 三 月俸事務吏員（書記、區書記等）
- 四 月俸技術吏員（技手等）
- 五 視學、講師
- 六 醫務吏員（院長、醫長、醫員藥劑師等）
- 七 清掃吏員（清掃主事、清掃監督、清掃監視等）
- 八 其の他

二 有給吏員の任用資格條件

有給吏員は總て左の各號の一に該當する者より任用することとする。

市職員任用資格銓衡に關する考察（鹽田）

第一年俸事務吏員

一 大學卒業者

二 専門學校卒業者

三 高等試験合格者

四 五年以上官公吏の職に在り俸給月額百圓以上を受けたる者

五 五年以上本市吏員の職に在り現に給料月額八十圓以上を受け技能成績優秀なる者

第二年俸技術吏員

一 大學卒業者

二 専門學校卒業者

三 五年以上技術擔當の官公吏の職に在り俸給月額百圓以上を受けたる者

四 五年以上本市技手の職に在り、現に給料月額八十圓以上を受け技能成績優秀なる者

第三月俸事務吏員

一 本市吏員試験に合格したる者

二 大學卒業者

三 専門學校卒業者

四 高等試験合格者

五 普通試験、裁判所書記登用試験合格者

六 中學校又は文部大臣の認定に依る之と同等以上の學校卒業者

七 専門學校入學者檢定試験合格者

八 三年以上官公吏の職に在り俸給月額六十圓以上を受けたる者

九 三年以上本市雇員の職に勤續し現に給料月額五十圓以上受くる者

第四月俸技術吏員

一 本市吏員試験に合格したる者

二 大學卒業者

三 専門學校卒業者

四 甲種實業學校又は之と同等以上の學校卒業者

五 三年以上技術擔當の官公吏の職に在り俸給月額六十圓以上を受けたる者

六 三年以上本市雇員の職に勤續し現に給料月額五十圓以上受くる者

七 電氣事業主任技術資格檢定試験合格者

第五視學講師

第六醫務吏員（特殊の者に付省略）

第七清掃吏員

市職員の任用資格銓衡に關する考察（鹽田）

前各號中、給料額等に付ては各職の俸給額と對照して決定するを要する。

第二 銓衡に關する問題

職員を新に採用又は任用する場合の銓衡に關して考察することとする。

銓衡は最も嚴正且合理的な方法で行はなければならない。情實の打破、外部勢力の排除を期せねばならない、之が爲には銓衡委員會の設置、試験制度の確立等が考慮せられるのである。試験制度の確立や銓衡委員會に付することは固より理論的には宜しい。然し之が適正を期するのには、周到なる準備と良き運営とが行はなければならない。唯漠然と試験を行ふが如きことは大なる危険を醸成するものである。試験委員や銓衡委員に何人を充てるか、其の試験問題、實施の方法、試験の結果の判斷等に充分なる適正化を圖らなければならない。

今日大都市を始めとして各市に於て採用試験等を施行する向が多いが、單に應募者數超過に基く選抜試験に過ぎぬものがあり、市が眞に要求する適材を採用するといふ觀點から見れば大分逕庭があつて、其の結果から見れば必ずしも所期の効果を擧げて居らないものも存するやうである。

職員の採用試験等に於ける試験委員の問題であるが、委員は市役所内部の幹部級（局部課長等）數名を以て充てる場合の外、其の外に外部の者例へば教育者等を包含せしめる場合とが考慮せられるのである。現在各都市等で實施して居るものは概ね前者であるが、局部課長等の事務練達の士と雖も必ずしも人を見る見識を充分に具へて居ると斷言は出来ない。外部の者例へば教育者、職業紹介所幹部職員其他適當なる者を加へるのも萬全を期す

ることとならう。尙女子職員採用に當つては女子教育者其他女子有識者を加へるのも一案であらう。又或る特殊技能又は經驗を必要とする職員を採用するに際しては其の部門の大家、技能者乃至經驗者を臨時委員として囑託するのも其の一案であらうと思ふ。

採用試験の内容に付いては、身體、智能、技術、情操、操行等各般に互つて實施するのを可とする。其の方法は書類審査、口頭試問、筆記試験、身體検査等に依つて行ひ、其の一々の内容に就ては、職別に依り事務職員と技術職員とに依り其れれと相違するけれども、要は有能なる人材を採用するといふ根本原理に基いて、最も嚴正且公平に行はれることが肝要である。

試験制度と關聯して考慮せられるのは、職員の銓衡委員會の設置である。兩者を別々に平行して實施すること、試験制度を銓衡委員會に包含して行く方法と二つ考慮せられるが、採用任用の場合は勿論昇格等に於ても、一切を擧げて職員銓衡委員會に付するといふ方法が合理的ではあるまいかと思ふ。この場合には所謂試験制度は銓衡の一部門と考察すれば更に系統的に考へられるであらう。

銓衡委員會は其の職別と事務系統と技術系統とに分けて次の如く分れられる。

(一) 雇員銓衡委員會

(1) 事務雇員銓衡委員會 (2) 技術雇員 "

(二) 月俸吏員銓衡委員會

(1) 月俸事務吏員銓衡委員會 (2) 月俸技術吏員 "

市職員の任用資格と銓衡に關する考察(鹽田)

(三)年俸吏員銓衡委員會

(1) 年俸事務吏員銓衡委員會 (2) 年俸技術吏員 "

各委員には局部課長其他の者を充て、各委員會は數名乃至十數名の委員を以て構成する。委員會は隨時必要に應じ開催することとする職員の採用、任用は勿論昇格等一切銓衡委員會に付した者の中より、之を行ふこととする。従つて初めて外部より採用する場合には、雇員銓衡委員會の發動に依り、之に合格したる者の中より採用することとなる。尙此の際には試験を行ふことを妨げない。

月俸吏員又は年俸吏員の任用に付ては、所屬長の推薦に關はる雇員又は月俸吏員に付て銓衡委員會を開いて其れに合格した者の中よりそれ〴〵月俸吏員又は年俸吏員に任用することとする。而して其の銓衡の方法は次の如くに行へば可なりと思ふ。

第一次銓衡 第一次銓衡は履歴、體格等に付て一般的の銓衡を爲すこと、この場合委員は助役、人事(職員)課長等に相當する主管課長の小委員を以て之に當ることとする。

第二次銓衡 第二次銓衡は口頭試問、筆記試験、實地試験其他に依り、(1)人物、素行、(2)學識、技能、經驗の二事項に付て銓衡すること、

第二次銓衡に於ては各委員が之に當ることとし、各委員の表示したる點數を平均したるものを以て被銓衡者の得點となすこととする。特殊の技能、經驗等を銓衡する爲に、特別委員又は臨時委員を設けて之が實行に當らしむるのも宜い。

市吏員教養施設に就て

東京市政調査會 研究員 龜卦川 浩

一 必 要 性

こゝに市吏員教養施設と云ふのは、一般事務吏員の爲の養成所、講習所の類を指す。この種のものゝ必要なることは説明を要せぬやうにも思はれるが、必ずしもさうではない。技術關係の職員に就ては、常にそれが専門家でなければならぬことが常識になつて居り、従つてその得られない場合は、萬難を排して早急これが養成に努力することは、眼前幾多の事例の示す通りである。然るに事務吏員に對する一般の考へ方はこれと全く異なる。或る程度の常識を備ふれば、以て足ると考へられて居ると云つても、敢へて過言でないやうにも見える。これは畢竟事務吏員の方には適格性を判斷すべき簡單明瞭なる基準が見出しにくいことの結果に外ならぬ。基準が求めにくいから、従つて適格性の有無を判斷することが困難となり、各自の主觀に依つてこれを判定するの止むを得ざるに至るのである。これは元來事務なるものに融通性のあることを示すものであつて、一面結構なことであるが、眞面目に市政の向上進歩を圖る立場からすれば、甚だ好ましくない事實と云はねばならぬ。

さて教養施設には二つの種類がある。即ち一つは、陸海軍人、巡查、鐵道並に遞信關係の従業員、小學校教員

などの如く、原則としてその従事員の全部を一定の養成所又は學校に入れて特別の教養を授けるもの、他の一つは職員中の或る者を選抜して教育するもの（陸海軍大學並に特科學校、警察講習所などの如し）である。前者の如き組織を市吏員に就て考へることは困難であり、又その必要もないと思はれるから、専ら後者に就て述べることとする。

この種の施設の必要な理由の第一は、我が國の現状に於ては、一般に市吏員の適格者が得難いといふことである。而してこれには二様の意味がある。一つは充分なる豫備知識を有する者が少いと云ふこと、他は豫備知識はあるが、そのまゝ市吏員として役立つやうな者はこれを得難いと云ふことである。換言すれば、前者は概して吏員の學歴が低いといふこと、後者は現在の大學乃至專門學校の教育が、そのまゝでは市吏員たるに適切でないといふことである。現在吏員たる者の學歴如何といふに、今回東京市政調査會の行つた調べに依れば、各市に於ける主事、書記の學歴は次の如き數字を示して居る。即ち主事に就ては

人口	大學卒業%	高等專門學校卒業%	中等學校卒業%	小學校卒業%
五萬未満ノ市	四・三	二・四	四五・一	四八・二
五萬以上ノ市	七・〇	六・一	四一・七	四五・二
一〇萬以上ノ市	一〇・五	七・七	三六・五	四五・三
二〇萬以上ノ市	一五・四	一一・一	三二・九	四〇・六
六 大 都 市	二二・九	一七・二	三〇・〇	二九・九

書記の方は

人口	大學卒業%	高等專門學校卒業%	中等學校卒業%	小學校卒業%
五萬未満ノ市	二・七	二・二	四〇・七	五四・四
五萬以上ノ市	二・四	三・四	三七・〇	五七・二
一〇萬以上ノ市	四・三	五・四	四〇・一	五〇・二
二〇萬以上ノ市	六・二	七・五	三七・八	四八・五
六 大 都 市	一三・六	一八・三	三二・五	三五・六

【備考】 本稿執筆の際は回答未着の向もあり、右表に現はれた數字は五萬未満は五〇市中三六市、五萬以上は六二市中五〇市、一〇萬以上は二三市中一六市、二〇萬以上は一三市中一〇市、六大都市は東京、神戸二市を除ける四市にかゝるものである。

第二には、假に市吏員の適格者が比較的容易に得られるとしても、猶教養施設の必要は消滅しない。蓋し市政の分野は絶えざる研究を必要とするものがあり、それに應ずる爲の一般の向學心を高める爲にはこの種の施設に俟たねばならぬ必要があると同時に、かくすることに依つて市吏員全般に對する社會的評價を高めることが出來、従つて優秀なる志願者を吸収し得るやうになるからである。加之、かゝる空氣を作ること自身が人事行政上諸般の點に少からざる好影響を與ふことは、測り知るべからざるものがあるであらう。

第三に、姑息又は一時的なる指導教育方法では目的を達しがたく、必ず特別の教養施設を設けなければならぬと云ふことである。それは主として市政の性質と、現實の環境から斯く云ふことが出来る。市政事務は一般的に官廳事務よりも六ヶしいと云ふことは出来ないとしても、或る部分は確により六ヶしいものを含んで居り、殊に

第一線の仕事たることに於て、大學その他の一般學校で修めたものと異なる教育訓練を必要とする部面が、官廳事務よりも多いと云はねばならぬ。又市役所は一般的に必ずしもすぐれた教育的環境にあるとは云ひ得ないから、この中にあつて上司の指導や、同僚間の切磋琢磨にのみたよることは困難である。教育的景圍氣を濃化し得る特設機關を要する所以である。

二 構成の大綱

元來養成所の如きを設けるには、これに收容すべき適當の人員あることが根本の必要條件となるが、この點市吏員に就ては實現の可能性あるものと見てよい。即ち或る程度の素養を有する等質の吏員を相當多數に集めることが出来るからである。稍詳細に説明すれば、現職員を教育する場合にあつては、各市に多少の餘剩吏員あることが必要であり、且少くとも中等學校程度の學歷を有する者の多數居ることが必要であるが、この二つの條件は大體に於て充たされると云つてよいと思ふ。

養成所は各市自らの手を以て營むを理想とするが、六大都市位を除けば、それは事實不可能であるか、少くとも甚しく困難であるから、先づ次に經營主體を何れに求むべきかを考へる必要がある。國、所屬府縣、都市の聯合體、民間の關係團體等が考へられるけれども、各々一得一失あつて、諸般の條件と組合せた上でないと得失を判じがたい。しかし原則としては、國以外のものゝ經營とした方が、自治體たる建前から見て望ましいとだけは云へるであらう。一府縣が管内の市の爲に養成所を設けることは、福岡縣などの如く多くの少市を包有する場合

の外は六ヶしいであらう。都市の聯合組織が經營の衝に當ることは概して適當と思はれるが、現在かゝる事業に對する適性ある組織ありや否やは考究を要すると思ふ。東京市政調査會又は全國都市問題會議の如きは最も適當なものと思得るのではなからうか。

設置箇所は、將來は二箇所にする必要があるであらうが、差當つては東京一箇所とするのが穩當であらう。收容人員は二百人内外として、これを二部に分ち、一は中等卒業程度の吏員を收容し、他は大學、專門學校卒業程度の吏員を收容することとする。

養成期間は各部五六ヶ月乃至一年位を適當とする。入所中の費用一切各市の支辨とし、吏員自身に特別の出費を要せぬことにする。養成期間があまり短いと講義の時間も不足するし、養成所の景圍氣に浸らせる暇もないから、相當長期にわたることは絶対に必要であるが、あまり長過ぎてはいけない。そのために吏員生活と絶縁したやうな氣分になる虞があるし、母市の側としても事務上支障を感ずるに至るからである。

入所せしむべき者は各市の現職吏員とし、市長に於て適任者を推薦することとする。人選の基準は、入所の効果を最も多く收め得べき見込ある者たることにある。實際には、過去の功績に依る恩典の意味を含むこともあるであらうが、それはどこまでも副次的の要素たることとする必要がある。しかしこゝに尙注意を要することは、單に學力の優秀なることを唯一の條件とすべからざることである。蓋し往々にして仕事の方法消極的にして、専ら勉學にのみ精進する者もあるからである。かくの如き者を選抜することは、吏員間に好ましからぬ功利的氣風を馴致する基となるであらう。年齢には器械的な制限を附する必要もないが、研究心の旺盛といふことが不可

缺の條件とされる以上は、自ら概して少壯者といふことになるであらう。而してそれは訓育上の効率も高いのを常とするであらう。

三 根本精神

一時の間に合はせの施設は深く問はずとして、特に常設的機關を設ける以上は、教養の根本精神を確立することが何よりも大切である。この根本精神が立たなければ、大した意義を認めがたい。而してその根本精神とは一言にして云へば吏魂の長養と云ふやうなことである。

近年世潮に對する反動として道場式の教育が一種の流行となり、その結果この種の教育に對しても亦、反對論が少くないが、問題はその形式でなくて内容實質にある。現代教育の缺點が知育偏重にあるとなす意見に反對する人もあるけれども、それは恐らくは言葉の意義を正解しない結果であらうと思はれる。知育偏重とは、德育、體育に比べて知育を重んじ過ぎると云ふ意味で、必ずしも知育そのものの重じ方が過度だと云ふ意味ではない。従つて反對者が知育がまだ不足であること云ふことを以て反駁せんとするのは、少しく的外れた議論だと云はねばなるまい。知育偏重論者の中には、現在の知育を以て充分だとするものもあるかも知れないが、これを以て不充分だとするものもあるであらう。但し吸収した知識の累積がそのまゝ人の知的活動となつて現はれるものではないから、所謂知育德育體育の區別をやかましく云ひ立てることは、それだけの實効があるか疑はしい。

都市行政に於て種々なる専門知識を必要とすることは言を須たないと同時に、現在その點に少からざる缺陷の

あることは、遺憾ながら承認せざるを得ないが、さればと云つて、假にそれ等の知識を切實的に注入したところで、市政の改善にそれほど役立つべしとは思はれない。市政の研究家が、吏員に専門知識乏しきことを憂へてその必要を力説する氣持は首肯されるけれど、そのために木を見て林を見ざるの愚に陥つてはならない。世の所謂科學的知識の所有者と實踐者とは全く別箇の存在である。こゝに切實に要求されるものは、専門知識を有すること、市政の改善に對して止むに止まれぬ衝動を感じしめる底の眞智を與へるやうな教育である。

それが爲には、先づ以て市吏員なるものを如何に考ふべきかの吟味から出發せねばならぬ。これも一つの反動として、近年は市政をサーブスと見る傾向が強い。それは正しい見解なのであるが、かゝ見方にも流弊は免かれず、その結果市政を恰も營利會社の事業と同様に考へ、市吏員を營利會社の使用人と同視する傾向もないではない。吏員自身に謙虛なる反省の、必要なことは言ふまでもないが、客觀的に見た場合には民間の役人としての威望がほしいものである。少くとも市長が小學校などの管理者として、事實上教育者を自己の指揮下に置く事實から考へても市吏員には精神的意義を深く考へる必要がある。それは云ふまでもなく公益の把持者としての意義である。

公益の把持者たるに於て、市吏員は官吏とその本質を等しくするがその任命權の所在を異にする等のことに依つて兩者の間には社會通念上相當大なる差異があり、その公益性のみに就て云へば市吏の方が寧ろ一段と現實感が強いものがある。

又學科を授けるに當つては、大學等に於ける如く、學問として萬遍なく教へると云ふのでなく、現實の市政に

對しての處方箋を授けると云ふ方法に出づべきである。即ち一定の角度から學問を應用すると云ふ見地に立つべきである。而してその爲には、且それと同時に、現状の正確なる把握が絶対に必要であるから、一般的に都市の歴史沿革や、都市の現状に關する解説を與へることが必要である。以て原理原則の注入に偏する所の學校教育の短を補ふべきである。かくて始めて實踐性が生れて來るのであるが、獨り現状に關する知識を注入するばかりでなく、各自が現状を把握すべき方法、態度を教へ込むことが同様に大切である。即ち觀察や調査の方法を授ける如きはこれである。

四 結 語

教養施設を設けて市吏員の教育に努めると同時に、各市に於ける人事行政を公正にし、且潑刺たる清新味を持たせることが必要である。若しも人事行政が公正でなく、且沈滞して居つては、折角立派な教養施設を作つても殆どその効果を發揮しがたいであらう。即ちかくの如くであつては、次第に眞面目に教養を受けるものが居なくなり、教養機關は單なる形式的の存在と化するの外はないであらう。畢竟兩者は唇齒輔車の關係にあるものと見なければならぬ。それと同時に又市役所内部に於ける指導訓練、切磋琢磨等總じて教育的空氣をなるべく濃化することに努めることが大切である。

東京市福利教養施設概要

東京市總務局吏務課

岸 本 文 博

一 緒 言

「凡そ福利教養施設の意義には廣狹二義があり、廣義に於ける福利教養施設とは、廣く社會の文明を開發し、より以上に社會人類の福利を増進し、教養を高むる一切の施設を指し、狹義に於けるそれは、ある事業に従事する人々の個人的、家庭的生活を物心兩方面から豊富高尚ならしめ、その利益幸福を増進せしむる爲めに、事業主が單獨に、又は従事員と協力して、或は事業主とは何等の關係なく従事員のみで、行ふ處の醫療、經濟、體育、教養等に關する諸施設を指す、と解し得るであらう。

この狹義の意義に於ける東京市職傭員に對する福利教養諸施設の現況を、以下極めて簡単に紹介して見たい。

二 概 説

由來東京市役所は、その従事員の數約四萬二千人に及ぶ大世帯であり、その廳舍も各別に分散して甚しく統一を缺く關係上、その福利教養施設も諸給付金制度を除き、一般には極めて地方分散的であり、従つてその數こそ

多いが、規模も比較的に小さく、延いてはその活動も割合消極的であつた。然るに近時時勢の影響を受けて、かゝる分散性、消極性を清算し、追々統一する氣運に向ひ、更に積極的に活動せんとする傾向にある。

次に福利施設と教養施設とを分ち、各事業の中心を見る。

(一)福利施設 福利施設は、その中心を醫療、經濟、體育の諸點に置く。その中醫療施設は、不充分乍ら稍々活潑なる活動をしてゐる。例へば、電氣局病院、職員互助會診療所、健康保險組合病院、市立各病院の利用等を擧げる事が出来る。

次に經濟施設は如何であるかといふに、一言にして盡せば未だ微弱の域を脱しない。即ち諸給與金制度はこれを開けないとしても、其他の經濟施設は、僅かに電氣局共濟組合の、購買制度、水道局相互會の購買制度を數ふるに過ぎず、本市關係に於ては所謂購買組合、消費組合的の施設は殆ど無い。これは一面技術的に困難性のある事と、他面對商人問題の複雑性とに基因するものと思はれる。併し將來之等の惡條件を克服して、經濟施設の改善擴充を計るべく折角努力中である。

更に體育施設について之を見るに、その助成の方面に於ては、例へば體育會への相當額の助成金、職員互助會體育部の大衆的活動等相當見るべきものがあるが、運動場等の設備の點に於ては極めて寥々たるものである。併しこの點も目下種々計畫中である。

(二)教養施設 自治體通弊に洩れず、東京市も從來教育程度の高い従事員が比較的になく、所謂役場式行政に墮してゐたのではないかと思はれるが、時代の進展に伴ひ、市政の改革も漸次行はれ、従つて従事員の知識

教養を高むる必要が認識せられた。その結果として故後藤新平市長時代(大正十年)に吏員講習所が開設せられ、數年間専ら中堅吏員の養成に貢獻したものであるが、これもやがて廢止せられ、その後は教養施設として時々講習會を開講した位に留まり特に取立てゝ擧ぐる程のものなく過して來たのである。然るに昭和年代に入るに及んで、専門學校以上の卒業生の入市者が急激に増加し、かくて従事員の水準も、智的には他の官廳、會社に比し遜色なき迄に達した。従つて在來の單なる消極的な講習會程度のものより、更に一步を進めて、新時代に適應する人格、知識、識見を養成せしむるべく、より高度の、より深味ある教養施設に向はんとする情勢が生じて來た。かくて機構を革新したる吏員講習所の再開設、勤勞報國會、教養文庫、職員圖書館、事務講習會等々の新設或は擴充改善など新時代に即應する諸施設の確立實行に移り始めたのである。

三 各 說

現在東京市は、秘書課、總務局、財務局、市民局、教育局、厚生局、經濟局、土木局、港灣局、水道局、電氣局、選舉肅正部、臨時國勢調查部、國民精神總動員部、三十五區役所、及市會事務局に分れ、全従事員の數は吏員約八、三〇〇、雇員約九、五〇〇、傭員約二四、〇〇〇、合計約四一、八〇〇名であるが、この中、電氣局(吏員約一、三〇〇、雇員約一、七〇〇、傭員約一一、〇〇〇、計約一四、〇〇〇名)は事業の性質上殆ど獨自の立場から、その福利教養施設を行ひ、事業によつては寧ろ本市を凌駕する觀をすら呈し居るを以て、大體に於て、本市關係と電氣局關係とを區別し、更に福利施設と教養施設とを分ち表示するを適當と思ふ。

一、福利施設

(A)、諸給與金關係

- | | | |
|-----------------|---------------|-------------------|
| (1) 退職料及遺族扶助力 | (2) 吏員退職死亡給與金 | (3) 吏員特別慰勞金 |
| (4) 吏員傷病死者特別給與金 | (5) 入營應召等吏員俸給 | (6) 雇員以下特別給與金 |
| (7) 市雇傭員退職死亡給與金 | (8) 雇傭員特別慰勞金 | (9) 職傭員並教職員臨時家族手當 |
| (10) 雇傭員扶助 | (11) 應召雇傭員給料 | (12) 電氣局雇傭員扶助 |

(B) 其他のもの

- (1) 職傭員貸付金
- (2) 東京市健康保險組合
- (3) 船員保險
- (4) 職員互助會
- (5) 同會出動將士後援部
- (6) 職員生活改善聯
- (7) 體育會
- (8) 職傭員市立病院診療
- (9) 貯金組合
- (10) 電氣局病院診療
- (11) 電氣局健康保險組合
- (12) 電氣局共濟組合
- (13) 電氣局出動將士後援會
- (14) 水道局相互會

二、教養施設

- (1) 東京市勤勞報國會
(2) 電氣局產業報國會
(3) 吏員講習所
(4) 教養文庫
(5) 職員圖書館
(6) 事務講習會
(7) 市政研究會
(8) 清和健兒團
(9) 各區清和健兒團分團
(10) 親和會
(11) 文化聯盟
(12) 市政青年聯盟
(13) 市政婦人會

右の外各區役所毎の諸施設

東京市福利教養施設一覽表

一、福利施設

A、諸給與金關係

種別	對象	納費又ハ 納付金	補助金	豫算額	事業又ハ給付内容	実績概況	備考
1 遺族扶助料及 退職料	吏員 (全部) 毎月俸給ノ 百分ノシム 納付セシム	吏員 (全部) 毎月俸給ノ 百分ノシム 納付セシム		(昭和十五年度) 一、六九五、七四六圓 二、九九七名	一、退職料 在職十二年(昭和十 一年五月迄)ノ在職期 間ニ付テハ加算マデ 十分ノ二ヲ加算)ニ 付俸給年額ノ四分ノ 一、十二年ヲ超ユル 年數一年ニ付四十 分ノ一ヲ加算	(昭和十四年度) 一、七〇三、七〇一圓	市吏員退職料 及遺族扶助料 條例(大正二年三 月制定) 昭和十一年四 月改正)
2 吏員退職 金死亡給與	吏員 (全部) 毎月俸給ノ 百分ノ二ヲ 納付セシム	吏員 (全部) 毎月俸給ノ 百分ノ二ヲ 納付セシム		(昭和十五年度) 九五七三二六圓	一、退職給與金 滿一年以上三年未 滿一年ニ付俸給 ノ一分 二、三年以上六年未 滿ノハ俸給額二十 分ノ一ヲ加ヘ年數 ヲ乗ズ	(昭和十四年度) 四〇八名 一九五、七六三圓	市吏員退職 亡給與金條例 (大正二年三 月制定)
					遺族扶助料 退職料年額ノ半額ヲ 遺族ニ支給ス		市直營

東京市福利教養施設概要
(岸本)

<p>職傭員並 教職員臨 時家族手 當</p> <p>月俸吏員 履傭員學 校職員百 五十圓以 下ノ者全 部)</p>	<p>10 助 傭員扶 局)</p> <p>履傭員 (除電氣 局)</p>	<p>11 應召履傭 員給料</p> <p>履傭員 (全部)</p>	<p>12 電氣局履 傭員扶助</p>
<p>(昭和十五年度) 九七二、三二圓</p> <p>三、雇員、傭員在職引 續キタルトキハ別ニ 定ムル所ニヨル</p> <p>○給料月額百五十圓以 下ノ月俸吏員一圓以 員、教職員ニ對シ家 族數ニ應ジ月二圓以 上十圓十圓以下ノ手 當ヲ給ス</p> <p>○手當額ノ區別ハ月給 額及扶養家族數ニ應 ジ別ニ定ムル所ニヨ ル</p> <p>雇傭員ノ職務上ノ傷 疾疾病、死亡ノ場合 一、療養ヲ施シ又ハ療 養費ヲ給ス</p> <p>二、休業、療養、打切、 遺族各扶助料</p> <p>三、葬祭料給料 三十日分(但シ三十 圓以上)</p> <p>四、解雇手當 給料十四日分</p> <p>本市ヨリ受クル給料額 ヨリ軍衙、官衙、日本 赤十字社給料(増給ヲ 含マズ)少ナキ時ハソ ノ差額ヲ給ス</p> <p>雇傭員ノ職務上ノ傷 疾、症病、死亡ノ場合 ハ左ノ給付ヲナス</p> <p>(昭和十五年度) 三〇、〇〇〇圓</p>	<p>(昭和十五年度) 一二、七七三圓</p> <p>雇傭員ノ職務上ノ傷 疾疾病、死亡ノ場合 一、療養ヲ施シ又ハ療 養費ヲ給ス</p> <p>二、休業、療養、打切、 遺族各扶助料</p> <p>三、葬祭料給料 三十日分(但シ三十 圓以上)</p> <p>四、解雇手當 給料十四日分</p> <p>本市ヨリ受クル給料額 ヨリ軍衙、官衙、日本 赤十字社給料(増給ヲ 含マズ)少ナキ時ハソ ノ差額ヲ給ス</p> <p>雇傭員ノ職務上ノ傷 疾、症病、死亡ノ場合 ハ左ノ給付ヲナス</p> <p>(昭和十五年度) 三〇、〇〇〇圓</p>	<p>(昭和十五年度) 九七二、三二圓</p> <p>三、雇員、傭員在職引 續キタルトキハ別ニ 定ムル所ニヨル</p> <p>○給料月額百五十圓以 下ノ月俸吏員一圓以 員、教職員ニ對シ家 族數ニ應ジ月二圓以 上十圓十圓以下ノ手 當ヲ給ス</p> <p>○手當額ノ區別ハ月給 額及扶養家族數ニ應 ジ別ニ定ムル所ニヨ ル</p> <p>雇傭員ノ職務上ノ傷 疾疾病、死亡ノ場合 一、療養ヲ施シ又ハ療 養費ヲ給ス</p> <p>二、休業、療養、打切、 遺族各扶助料</p> <p>三、葬祭料給料 三十日分(但シ三十 圓以上)</p> <p>四、解雇手當 給料十四日分</p> <p>本市ヨリ受クル給料額 ヨリ軍衙、官衙、日本 赤十字社給料(増給ヲ 含マズ)少ナキ時ハソ ノ差額ヲ給ス</p> <p>雇傭員ノ職務上ノ傷 疾、症病、死亡ノ場合 ハ左ノ給付ヲナス</p> <p>(昭和十五年度) 三〇、〇〇〇圓</p>	<p>(昭和十五年度) 三〇、〇〇〇圓</p> <p>一、療養ヲ施シ又ハ療 養費ヲ給ス</p> <p>(昭和十五年度) 三〇、〇〇〇圓</p>
<p>東京市職傭員 並教職員臨時 家族手當支給 規程 (昭和十四年 九月制定) 市直營</p>	<p>市雇傭員扶助 規程 (昭和三年三 月制定)</p>	<p>市直營</p>	<p>電氣局雇傭員 扶助規程</p>

[illegible]

[illegible]

[illegible]

二、教養施設

種別	對象	納會費又ハ 付金	補助金	豫算額	事業又ハ給付内容	實績概要	備考
東京市勤勞報國會	職傭員一六〇名	未定	未定	未定	一、勤勞報國精神ノ昂揚 二、待遇改善 三、福利増進 四、生活刷新 五、共濟慰安 六、能率増進	日銭ノ集計ナキモ大イニ活動シツハアリ	東京市勤勞報國會規約(昭和十五年制定)
生局(清)	國民課(公厚)	未定	未定	未定	一、傷病見舞金 二、日用品ノ購買 三、金融	(昭和十四年度) 約一七、九五一圓件 約二〇、〇〇七圓件 約二〇、〇〇七圓件 五、三五〇〇七圓件	水道局相互會規約(大正十四年十一月制定)
互會	水道局相	一、毎月二十錢ノ賞與 二、時ニ一圓ノ助ス	市ヨリ會費總額ノ半額ヲ補助ス	(昭和十五年度) 一九、二〇〇圓	一、傷病死兵事給付 二、日用品ノ購買 三、金融	(昭和十四年度) 約一七、九五一圓件 約二〇、〇〇七圓件 約二〇、〇〇七圓件 五、三五〇〇七圓件	水道局相互會規約(大正十四年十一月制定)
種別	對象	納會費又ハ 付金	補助金	豫算額	事業又ハ給付内容	實績概要	備考
三、傭員	錢女三十	十五	未定	未定	五、傷病見舞金 六、其他十圓 慰靈祭 慰問袋 軍用機獻納 歸還者慰勞會 應召家族慰安會	電氣局傍系團體	電氣局傍系團體

種別	對象	納付金	補助金	豫算額	事業又は給付内容	実績概況	備考
3 東京市 所吏員講習	講習生ト シテ、新規 採用ノ 一、中堅 吏員 約六〇〇 名 約四五〇 名			(昭和十五年度) 經常豫算 約四四、〇〇〇圓 臨時 約一七、〇〇〇圓	法、經濟學、社會學、 第二科社會學、行政學、 都市問題		東京市吏員講習所規程 (昭和十五年 九月制定開設 ノ豫定) 市直營
4 教養文庫	三十五區 ノ職傭員			(昭和十五年度) 五、二五〇圓	社會人トシテノ一般教 養ヲ高メ常識ヲ養ヒ情 操ヲ深カメルタメニ一 般書籍雜誌類ヲ常置ス		
一五區 〇ニ	市ヨリ各 (三十)				第一科 B、選擇科目 7、最近ノ都市問題 6、都市計畫論 5、都市政策 4、都市財政學 3、本及歐米各論 2、都市法論(日 學) 1、都市政論(都市工 學) 一、必修科目 百五十人ツ、三回 A、修養及講話 1、市政問題 2、人事制度 3、豫算及財政 4、都市理論 二、都市政論(都市工 學)		
一五區 〇ニ	市ヨリ各 (三十)				第二科 第一科 第三科 財事一般行政 業務		

種別	對象	納付金	補助金	豫算額	事業又は給付内容	実績概況	備考
9 各區清和	約一〇名	一月 十錢	市ヨリ	各區毎ニ計上スルヲ以テ一定セズ	七、ハイキング等ヲナス	同上	同上
10 親和會	約一〇名	一月 一五錢	分區ヨリ	(昭和十五年度) 一、九八六圓	小使職工ノ向上ノ爲ニ、福利慰安、修養訓練、講習(他)	実績舉リツ、アリ	親和會々々則年(昭和十三年開設) 傍系團體
11 文化聯盟	約一〇名	一月 一〇錢	若千市ヨリ	(昭和十五年度) 算ヲ共用セリ	並親睦、會員及家族ノ慶弔、等ノ事業ヲ爲ス、一、文藝、二、演劇、三、映畫、四、演劇、五、美術、六、演劇、等ノ事業ヲ行ヒ職工ノ文化教養ヲ高メントシテ職員互助會ト共同)	大イニ活動シツ、アリ	文化聯盟會則(昭和十四年九月開設) 傍系團體
12 市政青年聯盟	約二〇名	職員互助	四〇〇圓	(昭和十五年度) 四〇〇圓	一、市政ノ研究、二、文藝、三、演藝、四、音楽、五、美術、六、體育、等ノ事業ヲ行ヒ市政ノ刷新吏道ノ振起ヲサントス	大イニ活動シツ、アリ	市政青年聯盟規約(昭和十五年開設) 傍系團體
13 市政婦人會	約五〇名	職員互助	一〇〇圓	(昭和十五年度) 一〇〇圓	一、講習會(月一回) 政治、經濟、市政、時事問題	大イニ活動シツ、アリ	市政婦人會々則

右の外各區には夫々福利教養施設あるも省略す。

四 結 語

以上述べた所により、極めて不完全乍ら、東京市福利教養施設の概略が窺へると思ふが、要之未だ決して満足の域に達したとはいへない。故に將來益諸施設の改善擴充に意を用ひて職傭員の福利教養を一層進歩向上せしめ以て吏道の刷新を圖り、而して新時代に即應した市政確立の一翼たらしむべきであると信ずる。

東京市健康保險組合被保險者の職場別傷病に就て

東京市總務局吏務課

安田 彌太郎

一 緒 言

既に、三ヶ年餘、國家總力を擧げて戦ひ續けてゐる新東亞建設戦と最近の國際的四面の情勢とは、益々高度國防の重要性を強調しつつある。此の秋に當り、高度國防の根幹をなす人的資源の確保と培養とを企圖するは、蓋し健康保險事業に負荷せられたる重大使命と思惟する。事業主も、健康保險組合も、宜しく、此の國家的使命に徹して、斯業に對して、もつと積極的協力的關心を持ち、單に對症療法的に既罹の疾病を施療するのみで能事終れりとするが如き消極的態度を放擲して、不斷に全被保險者の健康の保持増進に力を致して進まなければ、眞の健康報國は望むべくもないであらう。加之、本市に於ては、既に今日、被保險者以外の職傭員に對する健康度の向上策に就ても何とかしなければならぬ必要に迫られてゐるのである。

本市聯傭員に對する健康上の福利施設としては、健康保險法に基く東京市健康保險組合、同電氣局健康保險組合、本年六月一日から實施の船員保險法に基く清掃部所屬船舶に勤務する一部職傭員に對する保險制度、體育會等が擧げられる。外に職員互助會、電氣局共濟組合も亦職傭員の健康福利を其の目的としてゐる施設と云へや

う。然し、現在何と云つても、健康保険組合が其の主要なるものである。

本稿は、東京市健康保険組合の庇護下にある健康被保険者が、昭和十四年度に於て組合の診療機關に依て治療せられた実績を基礎として、其の罹病状態を職場別に考察せるものである。

東京市健康保険組合は、大正十五年十二月二十五日設立せられ、現在、水道局、土木局、港湾局、厚生局清掃部、財務局用品課、市民局公園課、經濟局中央卸賣市場及各土木課所屬の職僱員合せて一萬四千四十八人（昭和十四年度末現在）を對象としてゐるのであるが、之等被保険者の診療を行ふ爲には、日本醫師會及日本齒科醫師會と診療契約を締結してゐる外、組合直營病院一ヶ所を有し、又小河内貯水池建設事務所所屬被保険者の爲に同所附屬診療所を指定診療機關としてゐるのである。尙、被保険者の心身を保養せしむる爲、箱根湯本に溫泉保養所を設置し、又毎夏海濱に宿泊所を設けて海水浴を爲さしめて體位向上に資し、其の他巡回健康診斷の施行、健康保持者の表彰等着々事業内容の充實に努力してゐる。

二 職場別傷病状態

過去五ヶ年間に於ける、東京市健康保険組合所屬被保険者の傷病件数の実績は、概ね減少の傾向を示してゐるが、國民病と云はれる肺結核のみ昭和十四年度に於て急増してゐるのが注目せられる（表ノ四）。又各疾病相互の比較に於ては（齒科疾患、外因死傷）「其の他の神経系及感覺器の疾患」が被保険者一百人當一五・一件で最高位を示し、之に次では「感冒」「胃カタル」其の他の消化器疾患「腸カタル及下痢」「急性氣管支炎」其の他の呼吸器疾

患「神経痛」「肺結核」……の順序である。但し診療日数の點では肺結核が一件當五〇日で最高位を占め、次で「肋膜炎」「心臓の器質的疾患」の順位となつてゐる（以上昭和十四年度分、表ノ一）。

六大都市健保組合ノ被保険者一人當傷病件數（昭和十三年度）

組 合 名	件 數
東 京 市	一、五三
東京市電氣局	三、〇九
大阪市電氣局	二、八一
京都市電氣局	一、八四
京都市運輸従業員	二、一九
神戸市電氣局	二、三〇
名古屋市電氣局	一、四二
横濱市電氣局	三、七五

更に他都市の健保組合と比較して見ると、本市組合の傷病件数は被保険者一人當一・五件で名古屋市電健康保険組合の一・四件に次の低位を示す（上表）。斯る状態にある本市被保険者の傷病に就て之を職場別に觀察しやう（表ノ一）。

表ノ一の中から傷病件數及診療日数の點で最高順位にある職場を三位迄摘記して見ると、次の如き三様の職場が見出されてくる（表ノ二）。

- （一）件數比較的多く且診療日數も亦比較的長期に亘る職場、
- （二）件數比較的多い職場、

（三）診療日數比較の長期に亘る職場、

此の中（一）に屬する職場は、當該傷病に付、一應比較的重傷患者が多いと云ふことが出来る。又（一）（二）（三）とも作業能率の低下に影響をもつものであると一應云へる。

表ノ三は疾病皆無又は傷病件數及診療日數の點で最低順位にある職場を三位迄列舉したものであるが。次の如き四様の職場が見出される。

- (一) 件数皆無の職場、
- (二) 件数比較的少く且診療日数も亦比較的短期に亘る職場、
- (三) 件数比較的少い職場、
- (四) 診療日数比較的短期に亘る職場、

此の中(一)(二)に属する職場は、當該疾病に就ては、一應健康職場と云ふことが出来、傷害に對する安全率も高いことになる。

作業乃至職場に特有な疾病傷害を探索するには、本調査の如き未だ必ずしも適切なる方法とは云はれない。更に事務と現業とを區別し、作業の種別に従ひ、精細に調査検討を加へる必要があるものであつて、以上に依ては唯其の片貌が隱見するに過ぎないのであるが、之に依れば、脚氣、結核性疾患、感冒等が中央卸賣市場に、胃カタル、外因死傷が小河内貯水池建設事務所に、神経痛が港灣局に比較的多く見受けられる(勿論之は被保険者百人當傷病件数に就てのことである)。

又各傷病を通じて最高順位を比較的多く占める職場として水道局庶務課(同會計課を含む)中央卸賣市場、小河内貯水池建設事務所等である。

尙、本調査と、本市健康保険組合が昭和十四年九月から十一月に亘つて施行した新市域及府下方面に於ける被保険者の健康診断の成績とを比照して見よう(次表)。此の健康診断の結果に依れば、健康度不良として診断を受けた要治療者の割合が比較的少いのは、水道局給水課、小河内貯水池建設事務所及財務局用品課であるが、此

の中、小河内貯水池建設事務所と用品課とは、本調査に於ては、總罹病件数比較的多く、而も一件當診療口数は比較的に少い職場となつてゐる。

昭和十四年度施行健康診断成績 (東京市健康保険組合)

施 行 場 所	健 康 度		良(健康者)		稍不良(要注意者)		不良(要治療者)		計	
	人	員	割	合	人	員	割	合	人	員
財務局用品課	一四二	人	六二・二	%	六二	人	二六・七	%	二二二	人
各工業務課	二二〇	人	六一・三	%	九二	人	二四・五	%	三七五	人
水道局業務課	二五三	人	六二・三	%	一一八	人	二九・一	%	四〇六	人
各淨水所及派出場所	三八	人	五二・〇	%	一四	人	一九・二	%	七三	人
三河島汚水處分場	一四六	人	六二・四	%	六七	人	二八・六	%	一〇〇・〇	人
小河内貯水池建設事務所	五一〇	人	五三・五	%	二八一	人	二九・四	%	九五四	人
二〇區役所	一、三一九	人	五八・〇	%	六三四	人	二七・九	%	一〇〇・〇	人
計									二、二七四	人

依之觀之、傷病件数の多いことが必ずしも不健康職場を意味せず、殊に其の一件當診療日数が比較的短いものと照合して考へるとき、寧ろ健保組合の醫療施設を最も有効に利用する者が多く、其の結果、早期診断早期治療となつて現はれてゐるのではないかと思はれる(之に反して、給水課には不良健康者の割合極めて少いのを對し一人當罹病件数も亦比較的少く、唯一件當診療日数が比較的に多い、其の他の職場に就ては、其の一部にしか健康診断が施行されてゐないから此の比較は出来ない)、之と關聯して、次のことが注意せられなければならない。即

ち、保険醫制度を主とする東京市健保組合の總罹病件數、被保險者一人當一、五件(外因死傷件數を除けば一人當一、三件)と同時に、事業主病院及同診療所八ヶ所を有する本市電氣局健保組合のそれが被保險者一人當三、〇件(外因死傷件數を除けば一人當二、七件)(以上昭和十三年度分)であるのと比較して、東京市健保組合の方遙かに少いと之である。之で事業主(又は組合)に依て完備充實せる醫療施設を多く設置することが、如何に被保險者に利便を與へるかに判るのである。同時に、此の反面に於て、保險醫の診療が、比較的に少いと云ふ事實の存在すること云ふ迄もない。

三 結 語

健康保險の對象をなす被保險者は、各職場に集團して、環境、建物、作業施設、作業の性質等常時同一條件の下に従事してゐる關係上、其處に豫防醫學的對策の餘地が残されてゐるのである。而して、之が施策の成果を擧げんには職場衛生作業衛生等所謂産業醫學の知識を有し、不斷に之等の研究を爲し得る醫療施設を完備しなければならぬであらう。斯の如きは、現在の開業醫から成る保險醫制度を以てしては到底能く成し得る所ではなく所詮組合若くは事業主直營の醫療施設の完璧に俟つ外良途なしと信ずる。本市に就て云へば、電氣局病院、同診療所東京市健保組合病院、職員互助會診療所等を統合して一大醫療施設の完備充實を圖り、以て本市全職員の健康上の福利施設たらしめる必要がある。而して、各職場が廣範圍に分散してゐる關係で、中央の病院は之を本部となし、其の下に適當數の診療所を地區的に設置して、之と各職場との間に緊密なる連絡をとらしめ、健康相

東京市健康保險組合被保險者ノ所属別罹病狀況一覽表 (表ノ一) (昭和十四年度)

事業別	項 目	被保險者數	總罹病者數	總診療件數	被保險者數	總罹病者數	流 行 病									
							腸チフス					赤 痢				
							被保險者數	保一件當診療數	被保險者數	保一件當診療數	被保險者數	保一件當診療數	被保險者數	保一件當診療數	被保險者數	保一件當診療數
水道事業	水道局業務會計	246	182	428	7,361	73	—	—	—	—	—	12	13.3	7.3	89.8	52.2
	業務給水張水内	2,300	1,628	2,478	44,926	71	—	—	—	—	—	0.2	12.3	5.6	55.6	52.8
	業務給水張水内	669	423	487	9,522	63	—	—	—	—	—	0.3	12.3	2.3	59.4	51.3
	業務給水張水内	829	658	957	15,434	79	—	—	—	—	—	0.3	10.0	7.8	17.1	61.1
	業務給水張水内	862	634	1,096	19,792	74	—	—	—	—	—	0.3	13.2	3.3	40.5	48.7
	業務給水張水内	878	477	1,067	10,575	83	—	—	—	—	—	0.3	2.5	2.4	40.5	48.7
	業務給水張水内	5,484	4,002	6,508	107,610	73	—	—	—	—	—	0.3	11.2	4.9	48.7	52.2
土木事業	土木局、土木試驗場	2,609	1,880	2,497	49,392	72	—	—	—	—	—	0.2	13.6	1.9	52.2	52.2
	土木局、土木試驗場	350	269	445	9,033	77	—	—	—	—	—	0.2	15.0	5.1	52.8	52.8
	土木局、土木試驗場	221	167	340	4,504	76	—	—	—	—	—	0.5	23.0	4.9	51.3	51.3
	土木局、土木試驗場	504	383	556	11,116	76	—	—	—	—	—	0.5	23.0	2.9	63.5	63.5
	土木局、土木試驗場	140	115	39	615	82	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	土木局、土木試驗場	88	84	21	258	95	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	土木局、土木試驗場	732	545	1,051	15,333	74	—	—	—	—	—	0.1	3.0	1.1	11.0	11.0
	土木局、土木試驗場	433	311	584	9,133	72	—	—	—	—	—	0.2	28.0	2.7	55.5	55.5
	土木局、土木試驗場	420	298	484	7,927	71	—	—	—	—	—	0.4	25.0	1.6	49.2	49.2
	土木局、土木試驗場	5,479	4,052	5,917	107,311	74	—	—	—	—	—	0.2	17.6	2.0	53.5	53.5
保健事業	保健部及風保健康場	2,806	1,717	3,387	59,041	61	—	—	—	—	—	—	15.0	2.3	48.9	48.9
	保健部及風保健康場	51	45	89	1,487	88	—	—	—	—	—	—	15.0	7.8	53.2	53.2
	保健部及風保健康場	2,857	1,762	4,026	60,528	62	—	—	—	—	—	—	15.0	2.4	49.1	49.1
合 計	計	13,838	9,816	16,451	275,449	71	—	—	—	—	—	—	14.0	3.2	50.0	50.0

備考 1. 被保險者數ハ各月末平均數トスニ於ケル健康保持者トシテ組合ヨリ表彰セラレタル者ノ數ヲ被
2. 總罹病者數ハ昭和十四年度中ニ於ケル健康保持者トシテ組合ヨリ表彰セラレタル者ノ數ヲ被
保險者數ヨリ除キタルモノトス

ツヅク

3. 本表ニハ齒科疾患ヲ含マズ (表ノ二乃至表ノ四モ亦同ジ)

東京市健康保險組合被保險者ノ所屬別罹病狀況一覽表 (表ノ一) (昭和十四年度)

ツツク

東京市健康保険組合被保険者ノ所屬別罹病狀況一覽表 (表ノ一) (昭和十四年度)

[illegible]

東京市健康保險組合被保險者ノ所屬別罹病狀況一覽表 (表ノ一) (昭和十四年度)

[illegible]

傷病件數並診療日數最高順位調 (昭和十四年度) (表ノ二)

傷病最高順位		被保險者百人當件數			一件當診療日數		
類別	所屬名件數	所屬名件數	所屬名件數	所屬名日數	所屬名日數	所屬名日數	
流行病及傳染病	流行性感冒 小 河 内 二五水道庶務 〇八土木河川 〇七港	赤痢 水道庶務 一三土木河川 〇五水道下水公園 〇四用	肺結核 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	腸及腹膜ノ結核 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ結核 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	軟性下痢 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	
疥癩	疥癩 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	全身ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	レウマチス及痛風 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	脚氣 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	感冒 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	
其ノ他ノ病	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	
神經系及感覺器ノ疾患	神經系及感覺器ノ疾患 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經系及感覺器ノ疾患 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經系及感覺器ノ疾患 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經系及感覺器ノ疾患 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經系及感覺器ノ疾患 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經系及感覺器ノ疾患 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	
神經痛	神經痛 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經痛 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經痛 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經痛 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經痛 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經痛 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	
神經衰弱	神經衰弱 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經衰弱 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經衰弱 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經衰弱 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經衰弱 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	神經衰弱 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	
トラノ病	トラノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	トラノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	トラノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	トラノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	トラノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	トラノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	
其ノ他ノ病	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	其ノ他ノ病 水道庶務 〇三水道業務 五六水道庶務 八八土木河川 〇五水道下水	

血行器ノ疾患	痔 核水道業務 一八土木水道下水 一七公園、清掃 一四臨時飛行場 二〇土木庶務 七五水道給水 二六〇	心臓ノ器質的疾患 他土木河川 四九中央市場 三九水道庶務 三六中央市場 九〇土木河川 四八水道給水 四七	呼吸器ノ疾患	蓄膿 症水道庶務 一三臨時飛行場 一二水道下水 一〇土木庶務 四〇水道給水 三三〇	急性氣管支炎 水道庶務 八五用 品 七六土木道路建設 六三公園 三三土木道路給水 一九四	慢性氣管支炎 水道庶務 〇七用 品 〇六水道庶務清掃 〇四水道下水 六六土木道路給水 四七〇	肋膜炎 水道庶務 五三中央市場 三九港 灣 一七水道下水 七六土木道路給水 五二	其ノ他ノ病 他小 河 内 七六水道庶務 六〇水道擴張 五五土木河川 三〇港 灣 二九土木庶務 二〇三	消化器ノ疾患	胃力タルル小 河 内 一七三港 灣 一四五中央市場 一三七土木道路 三三水道擴張 三四水道下水 一九六	腸力タルル小 河 内 二四小 河 内 二九水道庶務 一〇二土木道路 四三土木道路給水 一九四	其ノ他ノ病 他水道庶務 一五八小 河 内 一三四水道下水 二一土木道路 三三土木道路給水 一九七	外因ノ死 傷小 河 内 三二清 掃 三三港 灣 二六土木道路建設 二八土木道路 四三土木道路給水 一九五	其ノ他ノ疾患 中央市場 二四小 河 内 二五四水道庶務 二七土木道路 三三土木道路給水 一九七	合計 小 河 内 八四六中央市場 七四五水道庶務 一七九土木道路 三三土木道路給水 一九七
--------	--	--	--------	---	--	--	--	--	--------	---	--	--	--	---	---

備考 所屬名中用品トアルハ財務局用品課、公園ハ市民局公園課、清掃ハ厚生局清掃部、中央市場ハ經濟局中央卸賣市場、小河内ハ水道局小河内臨時建設事務所、水道業務ハ水道局業務課、土木河川ハ土木局河川課ノ略名、以下同斷、尙水道庶務ニハ水道局會計課ヲ、土木庶務ニハ土木局土木試驗所及區土木課ヲ含ム

神經系及感覺器ノ疾患	痛	土木治水工事	臨時飛行場	〇〇水道給水	一四水道業務	一八土木治水工事	臨時飛行場	〇〇水道業務	四七水道下水	五三
神經	弱	臨時飛行場	〇〇小	〇〇小河	〇〇水道給水	〇〇臨時飛行場	〇〇用	〇〇品	〇〇土木道	八六
神經衰	弱	臨時飛行場	〇〇土木	〇〇小河	〇〇土木	〇〇臨時飛行場	〇〇中央市場	〇〇小河	〇〇內	一五四
トラホー	〇〇	臨時飛行場	〇〇土木	〇〇臨時飛行場	〇〇土木	〇〇小河	〇〇臨時飛行場	〇〇中央市場	〇〇內	一五四
其ノ疾	他	土木治水工事	〇〇	〇〇臨時飛行場	〇〇土木	〇〇小河	〇〇臨時飛行場	〇〇中央市場	〇〇內	一五四
血行器ノ疾	核	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
痔	心臓ノ器質の疾患	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
其ノ疾	他	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
呼吸器ノ疾	症	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
蓄膿	急性氣管支炎	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
慢性氣管支炎	慢性氣管支炎	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
肋膜炎	肋膜炎	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
其ノ疾	他	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
消化器ノ疾	腸力タル及下痢	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
腸力タル及下痢	腸力タル及下痢	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
其ノ疾	他	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
外因死	傷	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
其ノ疾	他	土木治水工事	〇〇	〇〇水道給水	〇〇港	〇〇土木治水工事	〇〇土木	〇〇道路	〇〇公	七八
合計	臨時飛行場	三三八土木治水工事	二八八水道給水	二七〇小河	九六臨時飛行場	二三土木道建設	一三三土木道建設	一三三土木道建設	一三三土木道建設	一三三土木道建設

五ヶ年間に於ける被保険者百人當傷病件數調 (表ノ四)

傷病年度	類別	昭和十年度		同十一年度		同十二年度		同十三年度		同十四年度	
		總件數	件百人當	總件數	件百人當	總件數	件百人當	總件數	件百人當	總件數	件百人當
流行病	流行病地方傳染病	三	〇	六	〇	三	〇	一八	〇・一	一	〇
	腸チフス及ス	五七	一・四	五三	〇・四	三三	〇・三	一九	一・一	五九	〇・四
	流行性感胃	一	〇	一三	〇・一	一三	〇	三六	〇・三	三三	〇・二
	赤痢	五	〇・一	一三	〇・一	一三	〇	三六	〇・三	三三	〇・二
	肺結核	六	一・五	一三	一・一	一八	一・三	一七	一・三	四四	三・三
	腸及腹膜ノ結核	一	〇	一	〇	〇	〇	五	〇	四	〇
	其ノ他ノ結核	一	〇	一	〇	三	〇	一三	〇	二〇	〇・一
	徵性下疳	二八	〇・七	二九	一・〇	三三	一・六	二〇	一・六	二〇	一・五
	軟性下疳	二四	〇・六	一六	一・三	七九	〇・五	八五	〇・六	四七	〇・三
	疥癩	二四	〇・三	三六	二・七	五三	三・七	四〇	二・八	二九	二・一
全身病	其ノ他	二	〇・五	三	〇・二	四	〇・三	六	〇・四	七	〇・五
	急性關節レウマチス	二	〇・五	三	〇・二	四	〇・三	六	〇・四	七	〇・五
	慢性レウマチス及痛風	一四	〇・三	一六	一・一	一五	一・一	四一	一・〇	一五	一・〇
	脚氣	四三	一・一	一六〇	一・三	四〇六	二・九	四二	二・九	二二四	一・五
	感冒	六四七	一・六五	一四六四	一・一四	二・七〇	一・五六	一四九〇	一・〇五	一三五五	九・七
神經系及感覺器ノ疾患	神經痛	九七	二・四	四九八	三・八	五一九	三・七	五一九	三・六	五一九	三・七
	神經衰弱	九二	二・三	三五三	一・九	三七	二・二	三〇六	二・一	二四九	一・七
	トラホーム	五九	一・五	一八八	一・四	二〇五	一・四	一八六	一・三	一九〇	一・三
	其ノ他	六四三	一・六四	三・九四	二・六五	二・五四九	一・八四	二・六二	一・六〇	二・〇九	一・五
	血行器ノ疾患	五三	一・三	二八五	二・三	二五三	一・八	二六〇	一・八	一七一	一・二
	痔核	一	〇	一	〇	一	〇	一	〇	一	〇
	心臟ノ器質的疾患	八三	二・一	二四七	一・九	三二四	二・二	三三	〇・三	六一	〇・四
	其ノ他	一	〇	一	〇	一	〇	一	〇	一	〇
	呼吸器ノ疾患	二二	〇・五	六六	五・二	一〇四	七・二	八三	五・七	六三九	四・六
	急性氣管支炎	二二	〇・五	六六	五・二	一〇四	七・二	八三	五・七	六三九	四・六
慢性氣管支炎	慢性氣管支炎	三〇	〇・七	一四三	一・一	六六	〇・四	五七	〇・四	四五	〇・三
	肋膜炎	四〇	一・〇	一〇八	〇・八	一三八	〇・九	一〇七	〇・七	一六六	一・二
	其ノ他	二〇五	五・三	九〇	六・九	一五六四	二・一三	七九三	五・六	六〇五	四・三
	消化器ノ疾患	六六	一・六〇	二五八七	二〇・一	一七五五	一・二六	一・七〇	一・二	一・三四	九・六
	胃カタル	六六	一・六〇	二五八七	二〇・一	一七五五	一・二六	一・七〇	一・二	一・三四	九・六
	腸カタル及下痢	三六六	九・三	二・〇〇	一・六二	一・三六五	九・八	九三九	六・六	一・〇〇四	七・三
	其ノ他	四三三	一・〇八	一・五三三	一・一九	一・五五一	一・二三	一・六二九	一・一五	一・一五六	八・三
	外因死傷	五四八	一・四〇	一・九七三	一・五四	二・二六三	一・六三	二・五四〇	一・八〇	二・四一四	一・七四
	其ノ他ノ疾患	七三	一・九八	二・四〇一	一・八七	二・八八四	二・〇八	二・五四四	一・八〇	二・四一四	一・七四
	合計	五三〇	一・三六〇	一・九九三	一・五六三	二・〇九三	一・五二三	一・八三二	一・二〇七	一・六五一	一・二八八

談、健康診斷其の他の健康指導を行はしめる。斯くの如く、保険診療を業務體系に導入することに依て、職場醫學の太陽は燦々と輝き、職場は常に生々潑刺として其の作業能率の増進に向つて前進すること必せりである。斯くして被保険者の健康は充分に保護され、開業醫たる保険醫に對する不満も緩和されるであらうし、斯くして又、現在の被保険者以外の職傭員の健康保険制度の實現に備へることが出来るのである。然り、斯くしてこそ、病原職場を働いての有効適切な産業醫學的豫防方策も亦其の光彩を放ち得るのである。

職員の健康と對策に就いて

東京市 三井治郎
總務局吏務課

一 東京市に於ける職員の身體検査及健康診斷の概況

東京市に於いては職員及傭員の任用採用に際し職員及傭員身體検査並健康診斷規程（昭和十年六月三日訓令甲第六一號）に依り身體検査を施行し次表に示す如き健康標準を定め記號を以て表し其の採否を決定してゐる。

健康診斷標準記號説明

一、醫學的所見		二、健康度	
1 理學的診斷所見 (打診聽診體溫)	異狀ナキ者	3 赤血球沈降速度ニ 依ル所見	健康者
2 レントゲン透視所見	結核ノ所見ナキモノ		
	異狀少ナキ者		
	異狀少ナキ者（但停止性結核ノ所見アルモ石灰沈着充分ナリト認めラル者ヲ含ム）		
	稍異狀アル者		
	著明ナル異狀アル者		

即ち右の標準より見てA及B₁は其の健康上執務に支障ない譯であるがB₂及Cは醫學的見地より執務上支障ありとして身體検査の結果不合格と認定され任採用せられない、然し乍らB₁と雖も病院、療養所看護婦の如く常時患者に接し比較的感覺の恐ある職場の採用に關しては既往症に付相當考慮せられ又水道檢針員、集金雇員等の採用に關しても其の従事する事務より見て相當劇職に堪え得る健康者即ちA標準の者を採用することとしてゐる。

以上の如くして昭和十年六月以降に任用或は採用せられたる本市の職備者は皆此の關門を過ぎ夫々の職務に堪え得る標準體格を有してゐられる筈である。

二 昭和十年度健康診断の實績

次に健康診断に關しては前述規程の制定せられし當時六月より九月迄の日月を要して職員及傭員につき衛生試驗所、保健館、健康相談所等の機能を總動員して第一回職傭員の健康診断を實施した。爾來諸般の事情から毎年一回施行せらるべき健康診断も實施の運びに至らず今日に至つてゐる。之より記述(主として職員に關する)する如き憂慮すべき状態の職員の保健の問題を一日も早く取上げて對策を講じ而して毎年一回の健康診断を實施せられる様希望するものである。

昭和十年度に實施せられたる健康診斷實施の狀況は概ね別表に示す如くであつて検査終了人員は市區を通じて總數一四、七四七人（雇員以上）其の内要注意健康者は一、七四七人であり、其の比率も一二％の多數を示してゐる。尤も此の中に於て過半数は一度病に冒されても攝養によつて現在停止の狀態にあるもの或は異狀少なく正常

に近い準健康の状態にある者等殆ど執務に差支ないものもあるが中には相當健康を害してゐて何時病者となるも圖り難い程度の者も多いのである。

市	檢 診 者	健康者(A)	比率	健康要注意者	比率
一〇、七八六		九、四九九	八八%	一、二八七	一二%
區 三、九六一		三、五〇一	八八%	四六〇	一二%
計 一四、七四七		一三、〇〇〇	八八%	一、七四七	一二%

職員健康診断の結果「總評B₂C」該當調

			市 區	種 別	
計	區	市		年 俸	員
一二	一	一一	B ₂	年 俸	吏
一〇	一	九	C		
二二	二	二〇	計		
九九	二九	七〇	B ₂	月 俸	員
六六	一六	五〇	C		
一六五	四五	一二〇	計		
七六	一〇	六六	B ₂	月 給	雇
五八	一〇	四八	C		
一三四	二〇	一一四	計		
五三	一六	三七	B ₂	日 給	員
二六	一五	一一	C		
七九	三一	四八	計		
二四〇	五六	一八四	B ₂	計	
一六〇	四二	一一八	C		
四〇〇	九八	三〇二	計		

右表以外に長期缺勤中のもの

	市	區	市 區
七	B ₂		
一二	C		
一九	計		
	市	區	市 區
二	B ₂		
九	C		
一一	計		
計	市	區	市 區
九	B ₂		
二一	C		
三〇	計		

あり更に長期缺勤者中病狀其の他の事由より健康診断を受け得ざりし者二十七名あり其の呼吸器系統疾患に因るもの十六名其の他の疾患に因るもの十一名ある。

以上の如く昭和十年度健康診断の結果執務上支障ありと看做さるべきB₂及C該當者は一四、七四七人の検診者中四四六名の多きをみる、此の比率は百人に付三人強である。而して其の後二ヶ年を経て其のB₂及C該當者に付昭和十二年二月末日現在に於いて次の結果を示し

種別	總數	死 亡		退 休 職		合 計	
		實 數	比 率	實 數	比 率	實 數	比 率
C	一九二	二〇	一一%	三七	一九%	五七	三〇%
B ₂	二六三	一〇	四	四八	一八	五八	二二
計	四五五	三〇	七	八五	一九	一一五	二五

更に翌昭和十三年三月二十五日現在に於て次の如き結果を示してゐる。

種別	總數	死 亡		退 休 職		合 計	
		實 數	比 率	實 數	比 率	實 數	比 率
C	一九二	五〇	二六%	六〇	三〇%	一一〇	五七%
B ₂	二六三	二二	九	九九	三八	一二二	四六
計	四五五	七三	一六	一五九	三五	二四二	五三

而して昭和十三年度に於ける數字は手許にない爲め記載する由もないが昭和十二年度に於ける死亡退休職を除いて賜暇十五日を加へて右B₂C該當者中の勤怠狀況を調査すると次の通りである。

種別	總數	病缺三十日以上		病缺二十九日以下		合 計	
		實 數	比 率	實 數	比 率	實 數	比 率
C	一九二	三八	二〇%	二〇	一〇%	五八	三〇%
B ₂	二六三	四一	一六	四四	一七	八五	三二
計	四五五	七九	一九	六四	一四	一四三	三一

病氣缺勤もなく無事故勤務者が健康診断實施後二年に於いて四四%を示してゐる状態である。

三 職員の保健施設と其の對策

健康診断の實績に現はるゝ如く本市職員中に一二%の健康要注意者あり更に又三%の絶對休養を要すべきものがある、而も本市に於いては此等職員の爲めに一サナトリウム一療養所を有してゐない。

英、米、獨、諸國の毎年結核に因る死亡は人口一萬人に付五人であり、アメリカの如きは一九六〇年には一萬人に付二、五人まで減少せしめんとし昨年度統計に於て或る州の如きは現に其の點まで到達してゐる有様である。然るに日本の現状は如何と云ふに死亡率は一萬人に付二十人を算し其の療養所の如きも歐米各國に於いては死亡者の二倍の收容力を有する通則と考へられて居るに拘らず、日本に於いては毎年十三萬人以上の死亡者あるので

あるが其の病床數も陸軍の療養所を除き十分の一の一萬三千程度の施設しかないのである。

而して本市職員の死亡率は一萬人に付十六人である、十六人といふのは一應少ない數字の様に受けられるが、本市の職員が二十歳前後より五十五までの壯年期の年齢のみに屬する人々であることを思ひ致す時、それが決して少ない數字でないことを察せらるるであらう。茲に於いて本市職員専用の療養所施設を必要とし職員専用の保健施設の完備を必要とする譯である。此等の施設は現に計畫中の職員病院の完成と共に済組合の保健施設の中に必ず考へらるべきを期待し、以下に示す如く通牒に依り健康診断の結果を處理せんと考へるものである。

健康診断ニ依ル疾病職員ニ關スル件

依命通牒

健康診断ノ結果疾病ノ診断ヲ受ケタル者ニ關シテハ左記ニ依リ取扱フコトニ決定相成候條此段依命通牒候也
追而本年度健康診断ノ結果疾病ト決定シタル者ハ別紙ノ通ニ有之候條本通牒ニ依リ御處置相成度候

記

一 疾病ノ診断ヲ受ケタル者其ノ疾病ノ爲相當期間繼續缺勤シ又ハ出缺常ナキ等平常ニ執務セズト認メタルトキ
(課長宛分)之ニ休養ヲ勸告スルコト

(局長宛分)當該課長(又ハ之ニ準ズル者)ヲシテ之ニ休養ヲ勸告セシムルコト

前號ノ勸告ヲ爲シタルトキハ即日別紙一號様式ニ依リ人事課長ニ報告シ以後其ノ勤務狀況ヲ別紙二號様式ニ依リ

當月分ヲ翌月三日迄ニ必ズ提出スルコト

「疾病者トシテ通知セル者ト雖引續キ出勤シ平常ニ勤務セル者」及「市雇傭員扶助規程」「市吏員傷病者特別給與規程」及「市結核療養所健康相談所職員特別給與規程」ニ依リ給與中ノ者ニハ休養ノ勸告ヲ爲サザルコト

二 前項ニ依ル休養引續キ一二〇日ニ達シタル場合及之ニ該當セザルモ平常ニ執務セザルコト一二〇日ニ達シタル場合ハ此ノ日ヨリ三日以内ニ病狀ヲ調査シ必要ニ依リテハ再健康診断ノ手續ヲ爲シ尙休養ノ要アル者ニ就テハ休職ノ申請ヲ爲スコト

三 有給囑託雇員及傭員ニ就テハ前項ノ休養期間ヲ一八〇日トシ同様手續ニ依リ尙疾病タリシ場合ハ直ニ退職セシムルコト

四 前二項ニ依ル休養期間中休養者ノ申出ニ依リ再健康診断ヲ爲シ全治ノ診断ヲ受ケ出勤セル者ハ指定セル期間指定セル箇所ニ於テ健康診断ヲ受ケシムルコト

前項ニ依ル指定セル診断ニ於テ疾病者ノ決定ヲ受ケタル者ニハ直ニ休養ヲ勸告シ其ノ休養期間ハ前ニ休養セル期間ヲ通算シ前二項ヲ適用ス

五 休養中疾病全治ノ申出アリタルトキハ再健康診断ノ手續ヲ爲シ全治ト認メラレタル者ハ復職セシメ第四項一號ノ手續ヲ爲サシムルコト

但シ復職後一年以内ニ再ビ疾病ノ診断ヲ受ケタル場合ハ直ニ休職トス

六 休養ノ勸告ヲ受ケタル者ノ中依願退職セル者及第三項ニ依リ退職シタル雇員及傭員ニ對シテハ別紙標準ニ依

リ各其退職ノ際特別手当金ヲ支給ス但休養ノ勸告ニ應ゼザル者ニ對シテハ本手当ヲ支給セズ
七 休養定期日ノ數ノ計算ハ繼續缺勤休養ノ場合ハ其ノ缺勤ノ當初ヨリ計算シ勸告前モ通算スルコト
八 第二項及第三項ノ休養定期間中ハ休養者特別手当支給規程ニ依リ手当ヲ支給ス
九 前項ノ手当ヲ受クル者同一ノ原因ニ付他ノ規定ニ依リ手当ヲ受ケタルトキハ左記ニ依ル
給與額
差額

- 一 本手当額他ノ規定ニ依ル手当額ヨリ多キ場合
 - 一 同少ナキ場合
- 支給セズ

十 本通牒ニ依ル疾病等ニ關シテハ嚴秘ニ付スコト

特別手当支給標準

在職年數	給與額		參考	在職年數	給與額		參考
	職員	傭員			職員	傭員	
四年未滿	月俸 四、五	月分 一〇〇	最近ノ整理手当ト本手当ノ比較	十年未滿	月俸 七、五	月分 一九〇	(-) 一、五
五年未滿	五	一一五	(+) 一、〇	十一年未滿	八	二〇〇	(-) 二、〇
六年未滿	五、五	一三〇	(+) 一、五	十二年未滿	八、五	二二〇	(-) 二、五
七年未滿	六	一四五	〇	十四年未滿	九	二三五	(-) 三、〇
八年未滿	六、五	一六〇	五	十五年以上	一〇	二五〇	(-) 三、五
九年未滿	七	一七五	(-) 一、〇				

但シ休職後四月以上經過シテ退職シタル者ハ右給與額ヨリ左ノ標準ニヨリ減額ス休職後四月以上七月未滿ニ退職シタル者

- 七月以上十月未滿 月俸〇、五月分
- 十月以上一年未滿 " 一、〇月分
- " 一、五月分
- " 一年ヲ超エ退職シタル者 " 三、〇月分

(第一號樣式)

第 號

年 月 日

局課長

人事課長

疾病者休養勸告ノ件報告

缺勤開始年月日	缺勤日數	勸告年月日	所屬課	職名	給料	氏名	勸告ノ理由及勤務狀況

右表中勸告ノ理由トハ本文一項ノ田缺常ナキ等ノ事由ニ關シ記載スルモノトス

職員ノ健康と對策に就いて (三井)

(第二號樣式)

第 號

年 月 日

局課長

人事課長殿

休養勸告者ノ勤務狀況報告

執務狀況	出勤日數	職名	俸給	氏名

本報告ニハ報告各人ノ出缺一覽表ヲ添付スヘシ

説明

- 1 本通牒ニ依ル疾病者ハ冒頭ニ掲ゲタル健康診断標準記號説明中B₂及Cニ該當スルモノトス
- 2 本通牒ニ依リ疾病休養期間中ノ者ハ行政整理等ノ爲一般ニ退職セシムルコトアル場合ソノ整理ヲ受クルコトヲ得ザルモノトス
- 3 健康診断ニ依ラザル疾病ニ因ル長期缺勤者ニ對シテハ別記方針ニ依リ別案ヲ以テ通牒スルモノトス

疾病ノ爲局長期缺勤者取扱方針

健康診断ニ依ラズ疾病ノ爲長期ニ互リ繼續執務セザル者アルトキハ當該課長ハ左記ニ依リ處理スルモノトス

- 1 疾病ノ爲執務セザルコト九十日ヲ踰エタルトキハ直ニ其ノ病狀ヲ調査シ期間經過後五日以内ニ左記樣式ニ依リ人事課長ニ報告シ以後一ヶ月ヲ經過スル毎ニ同様報告スルコト

- 2 前項執務セザル日數一八〇日ヲ踰エタルトキハ休職ノ申請ヲ爲スコト

但左記該當者ニ就テハ特ニ實狀ヲ調査シ本期間ニ付延長若ハ短縮スルコトヲ得

(イ) 病狀著シク重態ナル者又ハ殆ト全快ノ狀態ニ在ル者

(ロ) 病因ガ公傷ニ準ズル事由ニ依ルト認ムル者

(ハ) 相當重要ナル地位ニ在リ又ハ永年勤続セル者

(ニ) 其ノ他實狀參酌スヘキ事由アル者

- 3 有給囑託及雇員ニ就テハ前項期間ヲ二一〇日トシ直ニ退職セシム

(樣式)

長期缺勤者報告書

缺勤開始年月日	缺勤日數	缺勤開始前過去六ヶ月間ニ於ケル缺勤日數及其ノ理由	勤務課	職名	給料	氏名	病狀及治療狀況

(注意)

病狀欄ニハ治療場所、容態、出勤見込時期其ノ他病狀ニ付詳細ヲ記入スルコト

四 參考資料

(一) 定期に健康診断を施行しつゝある官公署及會社等に於ける處置左の如し

1 鐵道省及遞信省 現業員ニ付施行スルモノニシテ診断ノ結果疾病者ニ對シテハ靜養ヲ勸告スルノ程度ニシテ別ニ處分セズ

2 警視廳 診断ノ結果疾病者ハ三月間ノ缺勤ヲ認メ(其ノ間俸給全額ヲ支給ス)其ノ後ハ在職年數ニ應ジ左ノ標準ニ據リ出勤停止ヲ命ズ(此ノ期間中モ給料ヲ支給ス)

在職二年未満ノ者

二月

〃 三年

三月

〃 四年

四月

〃 四年以上ノ者

五月

而シ右期間ヲ經過シタル者ハ退職ヲ命シ退職者ニハ一率ニ六月分ノ退職金ヲ給ス尙治療ハ警察病院ニ於テ爲スモノトス

3 小學校教員 東京府小學校教員ノ疾病者ニ對シテハ左記標準ニ據リ百圓以上四百圓以下ノ一時金ヲ支給ス

支給標準

正教員	退 職			
	休職	五年未満	五年以上	十年以上
	退職	一〇〇圓	一五〇圓	二〇〇圓
		二〇〇	二五〇	三〇〇
				四五〇

4 大陸某會社 年一回健康診断ヲ實施シ結核關係特ニ會社ノ指定シタル疾病ニ罹リ療養ノ爲休務シタルトキハ左ノ通り給與ス但シ罹病者休養申出ニ依リ處置ス

一、九十日間 在勤手當及俸給全額支給ス

二、其ノ後百二十日間 前記給與ノ六割ヲ支給ス

三、退職手當ハ一般ノ手當ノミヲ支給ス

5 丸ノ内某銀行 毎年八月中ニ社員ニ對シ健康診断ヲ行ヒ其ノ結果結核性疾患ヲ有スト認メラレタルモノハ二月間強制的ニ休養セシメ尙全快セザルモノハ六ヶ月ノ缺勤ヲ認メ其ノ間給料全額ヲ支給ス尙全快セザルモノ更ニ六ヶ月休職トシ給料ノ一部ヲ支給ス(其ノ率ハ言明セラレズ)其ノ後退職セシム右ハ相當年月(三、四年以上 明言セラレズ)勤続セル社員ニ適用スルモノニシテ入社後一、二年ノ者ハ之ニ據ラザルモノニシテ其ノ處置ニ付イテハ明言セラレズ

6 丸ノ内某會社(以下病缺ニ因ル長期缺勤者ノ場合ノ事例)

正社員病氣ノ爲缺勤シタル場合ハ連續缺勤ト數回缺勤トラ間ハズ一ケ年間百五十日間ハ本人給料ノ全額ヲ

職員ノ健康と對策に就いて(三井)

支給ス

前項ノ百五十日間ヲ經過スルモ尙執務ニ堪エズ若ハ回復見込ナキトキハ一應退身辭職セシムベキモノトス
 傭員ニシテ同様事情ニテ缺勤スルモノニ付イテハ勤続一ケ年未滿ノモノニ付イテハ二ケ月一ケ年以上ノモノニ付イテハ四ケ月間ノ療養期間ヲ與ヘ執務ニ堪エ得ル程度ニ回復スルニ至ラザル時ハ一應退身辭職セシム

7 丸ノ内某銀行 行員ニシテ肺病其ノ他傳染病ニ罹リ急速回復ノ見込ナキモノハ本行ニ於テ相當醫師ヲシテ診斷セシメ其ノ病狀ニヨリ止ムヲ得ザルモノト認ムル時ハ其ノ日ヨリ特ニ六ケ月ニ限り隨時休養セシメ其ノ間俸給全額ヲ支給ス若シ其ノ期間ヲ過グルモ全治セザル時ハ退職セシム
 但シ休養六ケ月ノ後全快ニ至ラザルトキハ其ノ病容ニ依リ更ニ六ケ月ノ休養ヲ命ズルコトアルベシ此ノ場合ニ於ケル支給額ハ常務取締役ノ定ムル所ニヨル

8 丸ノ内某信託會社 病氣缺勤長期ニ亙ル者ハ重役會ノ決議ヲ經テ休職ニ付シ三ケ月間ハ本俸全額ヲ支給シ更ニ三ケ月間ハ本俸ノ半額ヲ支給ス其ノ後ノ給與ハ停止ス尙休職中出勤スルモ十五日以上繼續シテ勤務セザル限り休暇ハ取消サズ右十五日未滿ノ出勤日數ハ休暇日數ノ中ニ算入スルモノトス

(二) 東京市に於ける關係現行規程類の抜萃

1 市雇傭員扶助規程

一、療養又ハ療養費 職務上ノ傷患者ニ對シ療養ヲ施シ又ハ療養ニ必要ナル療養費ヲ給ス

疾病傳染病ナルトキハ前項以外給料九十日分以内ニ相當スル額ヲ加給ス

二、休業扶助料 缺勤日數ニ對シ給料ニ相當スル額ヲ支給ス但シ同一ノ疾病又傷患者ニ付支給百八十日ヲ超エタルトキハ百分ノ五十二減ズ

三、障害扶助料

(イ) 終身自用ヲ辨スルコト能ハザルモノ 給料五四〇日分——一〇八〇日分

(ロ) 終身勞務ニ服スルコト能ハザルモノ 給料 三六日分——五四〇日分

(ハ) 從來ノ勞務ニ服スルコト能ハザルモノ健康舊ニ服スルコト能ハザルモノ

女子ノ外貌ニ醜痕ヲ殘シタルモノ 給料一八〇日分——三六〇日分

(ニ) 傷害舊ニ復セザルモ從來ノ勞務ニ服シタルモノ 給料 四〇日分——一八〇日分

四、打切扶助料 療養開始後三年ヲ經過スルモ治癒セザルモノ 給料五四〇日分——一〇八〇日分

五、遺族扶助料 職務上死亡シタル時給ス 給料三六〇日分

特別ノ事由アルトキハ七二〇日分

六、葬祭料 職務上ノ死亡者ノ葬祭ヲ行フ遺族又ハ——ニ給ス 給料三〇日分

參拾圓ニ滿タサルトキハ 參拾圓

2 市吏員傷病死亡者特別給與規程

一、療治料

(イ) 俸給月額六十圓以上ノ者ニハ一日 金參圓

(ロ) 俸給月額六十圓未滿ノ者ニハ一日 金貳圓五拾錢

二、救助料 傳染病ニ感染シタルトキ又ハ傷患疾病重キモノ俸給月額 六ケ月分以下

職員ノ健康と對策に就いて(三井)

打切救助料 療養開始後三年ヲ經過スルモ傷痍又ハ疾病治癒セザルトキ 俸給月額十四ヶ月分以下
 三、弔慰金 職務上死亡シタル者ノ遺族ニ給ス俸給月額ノ十二ヶ月分特別ノ事由アル場合ハ二十四ヶ月分迄支給スルコトヲ得

四、葬祭料 公傷者死亡ノ場合葬祭ヲ行フ遺族等ニ給ス死亡者ノ受クベキ俸給月額ノ三分ノ二
 五、納付金 俸給月額ノ百分ノ一

3 市療養所並健康相談所職員及傭員特別給與内規

一、市療養所並健康相談所勤務者

(イ) 直接感染ノ虞アル業務ニ従事シ六ヶ月以上ヲ經過發病

(ロ) 結核性病顯著明ナルトキ

二、給付

(イ) 療養給付 市療養所ニ入所療養入所料一日付一圓五十錢、五圓以上二十圓以下ニ於テ所長之ヲ定ム

(ロ) 休業扶助金給付

給料月額ノ百分ノ四十 上記給與百八十日ヲ超エタル時ハ百分ノ二十

(ハ) 退職手當金給付

一、療養開始後一年未滿

給料月額二五〇日分——三〇〇日分

二、シ 二年未滿

シ 二〇〇日分——二五〇日分

三、シ 三年未滿

シ 一五〇日分——二〇〇日分

三、遺族扶助金

其ノ遺族ニ二四〇日分ノ遺族扶助金

四、葬祭料

給料月額三十日分ヲ支給

參拾圓ニ滿タザル時ハ參拾圓

五、打切扶助金

三年ヲ經過スルモ疾病治癒セザルトキ給料月額一五〇日分

4 電氣局共済組合給付

一、退職給付

(イ) 退職年金 組合加入後二十年ヲ經過シ脱退シタル場合

(ロ) 退職一時金

二、特症給付 組合員癩、肺結核又ハ喉頭結核ニ因リ脱退シタル場合左ノ區分ニ依リ給ス

(イ) 組合加入後 一年未滿 給料二月分

(ロ) シ 一年以上 四月分

(ハ) シ 三年以上 六月分

(ニ) シ 六年以上 八月分

三、遺族給付

(イ) 死亡給與金

(A) 組合加入後 一年未滿 給料三月分

(B) シ 一年以上 六月分

(C) シ 三年以上 九月份

職員の健康と對策に就いて(三井)

但シ其ノ金額附表第二號ニ依リ算出シタル金額ヨリ寡キトキハ該金額

(ロ)退職年金ヲ受クル資格ヲ有ル者ニ在リテハ附表第一號ニ依リ算出シタル金額ノ十年分

四、災厄給付

(イ)傷病見舞金 組合員及其ノ家族ニ療養ノ爲臥床三十日以上ニ亘ル場合及七日以上ニシテ容態特ニ重キ場合

A 組合員

十圓

B 配偶及父母

七圓

C 子(生後滿三月以上ノ者)

五圓

(ロ)罹災見舞金 天災事變等ノ爲メ財産ニ著シキ損害ヲ蒙リタル場合給料一月分

(ハ)家族弔慰金 組合員ノ家族死亡シタル場合

A 配偶者及父母

十五圓

B 子(生後滿三月以上ノモノ)

十圓

(ニ)事故補償金 職務上事故ヲ惹起シ之ガ爲財産上ノ負擔ヲ科セラレタル場合ハ故意又ハ重大ナル過失ヲ除クノ外該金額ノ二分ノ一以上支給ス

五、組合費 千分ノ二十

5 健康保險組合

一、療養ノ給付 療養ノ給付ヲ爲スコト困難ナル場合又ハ被保險者ノ申請アリタル場合療養費ヲ給ス一八〇日經過スルトキ

ハ打切ル然シ乍ラ最近改正法ニ依リ結核性ノ場合療養給付期間ヲ一年トセリ

二、傷病手當金 傷病手當ハ一八〇日經過スルトキハ打切ル然シ乍ラ傷養給付ハ停止セルトキハ一八〇日以前ト雖モ疾病手

當ヲ打切ル此ノ場合結核ニ因ル時ハ一八〇迄トス

即チ勞務ニ服スルコト能ハザル期間一日ニ付報酬日額ノ百分ノ六十ヲ支給ス

但シ私傷病ニ就テハ(四日目勞務ニ服スルコト能ハザルニ至リタル)ヨリ支給ス

三、埋葬料 被保險者死亡シタルトキニ給ス報酬日額ノ三十日分、參拾圓ニ滿タザルトキハ參拾圓

四、出産手當 被保險者分娩シタルトキ給ス分娩費 二十圓

出産手當 一日ニ付報酬日額ノ百分ノ六十、分娩ノ日前二十八日分娩ノ日後四十二日(七日以内ノ延期ヲ認ム)以内ニ

於テ勞務ニ服セザル期間支給ス

五、助産手當金 本市健康保險組合ニ於テ支給セザルモ普通十圓支給ス

六、病院ニ收容シタル被保險者傷病手當金

(イ)主トシテ被保險者ニ依リ生計ヲ維持スル者無キ場合標準報酬日額ノ百分ノ二十

(ロ)(イ)ノ場合ノ者一人ニテモアル場合 標準報酬日額ノ百分ノ六十

七、保險料

被保險者、標準報酬日額一日ニ付二錢五厘負擔割合

事業主標準報酬割合日額一日ニ付一錢五厘ノ割

被保險者 月 一錢一厘ノ割

(健康保險法七三條)

業務ノ性質上事故多キ事業主ニ使用セラル、被保險者又ハ少額報酬ヲ受クル被保險者ニ關スル保險料ニ付テ勅令ヲ以テ事業主ノ負擔スベキ割合ヲ増加スルコトヲ得

時局下の職員保健問題

——大阪市職員健康診断の成績について——

大阪市 人事課

一 検診の目的と方法

現今地方自治團體に勤務する職員は應召その他に因る手不足に加ふるに時局下著しき事務膨脹のため、これが處理に寸暇なき奮闘を續けてゐる。彼等は事變勃發以來、銃後第一線たるの堅き決意を持し、職務遂行に全力を捧げて來たのであるが、今や聖戰は東亞新秩序建設の大理想を目標とし、國內においてはこれに對應して長期戦に即せる諸體制の整備確立が焦眉の急務として要請されつゝある。自治體に職を奉ずる者の責務また愈々重きを加へた。茲においてかく繁忙を極むる事務を負擔せる職員の活動力の根源を培ひ、もつてこれが持久向上に遺憾なきを期することこそ人事當局に課せられた最大の責務と謂ふべきであらう。これが爲にはまづ時局下に於ける職員の偽りなき健康状態を知悉し、もつて既に疾病に罹れる者、又はその虞ある者に對しては、それぞれ治療豫防の方法を講ずるとともに、一般職員の保健に關し長期戦下における勤務方法の合理化を考究する必要が存する。大阪市においてはこの點に鑑み、昨年九月以降三ヶ月に亘り、その全職員に對し左記要綱に依る健康診断を施行

した。

(一) 受検者の範圍 大阪市役所各部、課、廳、區役所に勤務する吏員雇員および事務備員(臨時傭、給仕、使丁を含む)とした。電氣局勤務者に對しては従前から毎年一回定期検診を施行してゐるので今回はこれを除外した。かくて検診豫定人員九、八四名中、長期缺勤その他の事由に因る未検者を除くと診斷を了した實人員は八、九三名で、豫定人員の九〇%に相當する。

(二) 検診場所 本市健康相談所(一九)保健所(四)において職員の居住地域に基き割當をなしたる人員一ヶ所當四百名内外の検診を行ひ、別に市民病院、刀根山病院および衛生試験所においてはそれぞれ當該所屬職員の検診を施行した。

(三) 検診期間 昭和十四年九月一日より十一月末日に至る三ヶ月に互り、休日を除き毎日一定數の人員を割當てた。

(四) 検診事項 検診の目的を主として結核豫防に置き、特に胸腹部を綿密に検査し、なほ骨、淋巴腺等の諸組織の結核性變化の有無を検して結核性疾患の早期發見に努め、總員に對してマ氏反應、赤沈検査を實施してこれが正確を期し、必要と認めたる者には更にレントゲン検査を施行した。この外、身長、體重、胸圍の測定をなし、なほ必要ある場合には検尿、検便、検疾および檢血(ワ氏反應)をも施行する方法を採つた。(別表カルテ様式參照)

二 検 診 成 績

(一) 概説(第一表) 検診成績は別表の如くであつて、即ち検診人員八、八九三名中、健康者七、五四〇名に對し疾患を有する者一、三五三名、つまり總受検者の一五・二%は現に何等かの疾患を有することを發見せられ、且つその中一、〇九五名、總受検者の一二・三%は結核性疾患に罹れることが判明したのである。後述の如く、全職員の年齢的構成上、結核發病危險期に在る者を多數擁してゐるとは謂へ、この數字には甚だ寒心にたえぬものがある。

而して結核性疾患はその症狀により更にこれを要入院治療、要治療、要注意の三段階に分ち、それぞれ入院安靜治療を要するもの、入院を要せざるも加療を必要とするもの、勤務に支障なきも保健上特に留意を要するものとしたのであるが、その結果要入院二八名、要治療一八五名、要注意八八二名となつた。驚くべきは要入院の二八名がすくなくともこの検診當時にはなほ平常の勤務に服してゐた事實であつて、結核性疾患の進行は患者の自覺には現れ難きこと、職場における感染防止策の急を要することを痛感せしめられるのである。

(二) 病類別考察(第二表、第三表、第四表、第五表) 職員の疾患を病類別に見れば結核性疾患が著しく多く、マ氏反應成績、赤沈検査成績によれば職員の結核感染率は七三・七%、赤血球沈降速度測定において正常値を示せるもの六九・五%、促進を示せるもの二八・九%であつた。結核性疾患中では肺尖浸潤が首位を占め、次いで肺門浸潤、肺結核の順位となつてゐる。

結核以外の疾患ある者は總數二五八名、受檢者の三・一％であるが、疾患の主なるものは心臓疾患、腎臓疾患、脚氣、高血壓、糖尿病、胃腸疾患であつて、高血壓、糖尿病は年齢五十歳以上の者に著しく、脚氣は特に年齢四十歳未満の者に多いことが注目された。

なほ參考に本年二月一日現在において一ヶ月以上の長期缺勤者の缺勤事由を調査したところ、これまた結核性疾患と認めらるゝ病氣缺勤が總數の八二％を占めてゐたのである。

(三) 勤務所屬別考察(第六表) 次にこれを勤務の所屬別に見るときは總疾病の罹患率においては統制部課、區役所、事業部課、障の順となり、結核性疾患についても同様であるが、結核外の疾病のみについては區役所が首位を占めてゐる。統制部課の率の著しく高いのは、その勤務者の平均年齢が比較的低く、結核性疾患に對する危険期に屬する者の多いこと、事業部課勤務者中には市内各所に散在する多數の事業所勤務者を含むのに對して統制部課にありては本廳内勤者が大多數であること等にも因ると考へられ、また區役所に結核外の疾患の多いのは勤務者に比較的年齢の高い者を多く擁してゐることに因ると推察されるのである。

(四) 年齢別考察(第七表) 罹病者を年齢別に考察するときは一六歳—二〇歳が全疾患、結核性疾患の孰れにおいてもそれぞれ一七・二％、一四・六％をもつて最高率を示してゐることが看取される。この年齢は中等學校出身者で就職後間もない者によつて占められてゐるのであるが、徴兵適齡期を控へてこの數字を見ることは寔に遺憾とせねばならない。これは後記の勤務年數別考察からも推定されるところであるが、彼等は發育上からも特に健康に注意を要する年齢に在るに加へ、學窓より社會への生活の急激な變化があり、しかも勤務の傍夜間通學せ

る者も少くないのに鑑み、これが對策には特に遺漏なきを期すべきであると思料される。一般に結核發病上の危険期とされてゐる年齢については大體豫想した如き成績であつた。なほ絕對數においては少いが、一五歳未満の者、つまり給仕階級に既に罹患者が相當あることは見通すことができない。なほ結核外疾患において四〇歳、五〇歳を超える毎に飛躍的增加を示してゐるのは、身體の機能が漸く衰退に向ひつゝあるのに因ると解すべきであらう。殊に五〇歳以上の者に疾病率の高いのは最近この年齢における退職者の減少せる事實と考へ合すべきものがあると思はれる。

(五) 勤續年數別考察(第八表) 職員の勤續年數の點から觀察すると、全疾患、結核性疾患孰れにおいても勤續一年未満が飛躍的に高率であることが判明する。この期間が生活環境の變化等によりいかに警戒を要する時期であるか了解されるのであるが、また一面事變下人物拂底の折から最近就職者の體位低下の傾向著しきものがあることも察知されるであらう。而して勤續二年未満となればその率が急激に減じてゐるのは、恐らく就職後幾許もなくして發病した者は在職一年に滿たずして退職する場合が多いものと考へられ、また在職五年前後において結核性疾患率の稍高まつてゐるのは、この時期に在る者は事務にも習熟し、所謂中堅級として最も繁忙なる擔務を有する者が多いことも一因かと考へられる。なほ勤續一〇年以上において疾病率、殊に結核性以外のそれが高いことは前述の年齢別考察により推定した事實を更に裏書きするものの如くである。

茲に疾病の問題を離れてわれわれの見落すことを許されないのは、受檢職員總數八、八九三名中、在職一年未満の者が二、一四六名即ち二割四分にも達してゐる事實であつて、銃後第一線を衛るの重責に任ずる公務員にか

くの如く多數の比較的事務未経験者を擁してゐることに關しては自治體職員を採用ならびに待遇方法等について深甚なる考慮を要するものと信じる。

(六) 住所別考察(第九表)

職員の居住地域に基く調査においては別段に注目すべきものを發見しなかつた。唯市内よりも健康地であるべき郡部の居住者は却つて市内居住者よりも幾分疾病率の高いことが見られるが、これは既に健康を損ねたことを自覺した者の中、求めて近郊健康地へ轉居した者があるためかとも推察される。

(七) 給料額別考察(第一〇表)

この考察においても特に顯著なる事實は發見されなかつたのであるが、給料月額一〇〇圓を超ゆる層において稍々結核性疾患率の減退が見られ、また五〇圓未満の層に相當高率の罹患者があつたことは治療施設その他の對策を講ずる上に參考に資すべきである。

(八) 學歷別考察(第一一表)

學歷別について觀察すると中等學校出身者の罹患率が最高であるが、これは年齢的に疾病に對し最も警戒を要する時期において就職するためと思はれ、専門學校、大學と罹患率が遞減してゐるのは就職當時年齢的にこの最危険期を既に通過してゐることに因ると考へられ、なほ彼等の中に重症者が往々存するのはあるひは就職前の既往症の再發、再感染に基くものがあるためと解される。

(九) 勤怠別考察(第一二表)

今回の檢診により結核性疾患ありと診斷された者の勤怠について昭和十四年六月より十一月に至る六ヶ月間の實績を調査したところに依ると大體において要注意、要治療、要入院と病狀の進むにつれ休務日數の増加する傾向が認められる。しかしなほ要入院者の四分の一は休暇日數を残し、要治療者においては半數近くの者が休暇を剩してゐるのである。かくの如きは本人に著しき自覺症狀がないことに因るのか

擔務が繁忙なため休務が困難なことに基くのか一考を要する。

三 結 語

以上の成績に鑑みれば職員保健問題、特に職員と結核の問題は是に等閑に附し得ないのであつて、至急これが對策を講ずる必要に迫られてゐると謂はねばならない。

まづ職員中特に在職一年未満の者に罹病者の甚だ多いことは最近の人的不足の情勢の下に採用時の検査標準が稍低下してゐることも一因ではないかと考へられるのであつて、採用時に及ぶ限り嚴密な檢診を行ふ必要があると思はれる。

なほ現在罹患者にその自覺のない者がかなりある實情に鑑み、罹病の早期發見に努め治療に遺憾なきを期すべきであるが、これについては職員健康カードを作成し、定期檢診の勵行によりこれを管理する方法も考へられる。これら採用時の検査、定期檢診および職員の健康相談のためには、その統一と管理上の便宜もあり、職員健康相談所を設け、またはすくなくとも専任の醫員を置くのが適當であらう。

さらに罹病者に對しては療養期間を認め、治療費を補助し、職員専用病床を設備する等その治療方法を講ずべきであり、また平素職員の保健衛生に關する注意を喚起するためには健康讀本の配布、保健問題に關する講演會の開催等が考慮されるべきであらう。さらに進んでは體位向上、餘暇善用のための施設を爲し、なほ事務室の換氣、消毒等勤務環境の衛生的改善、食堂施設の完備等を考究する必要があると思はれる。大阪市においては目下これ

らの方策に關し着々準備を進めてゐるのであるが、その若干については既に實施しつつある。
 要するに保健問題は今更謂ふまでもなく國民全般の問題であり、就中勤勞的集團社會においては特に意を用ふべき重要問題であつて各自の充分なる自覺を俟つべきは勿論、國家的にこれが有效なる對策を圖らなければならぬ。この意味において本統計的數字は單に大阪市職員の保健對策の一資料たるのみでなく一般各方面の參考ともなり得るものと考へ敢へて發表した次第である。

票 診 檢

昭和 年 月 日

番 號	男 女	所 屬	課	部	職 名
	年 月 日 生	就 職	年 月	給 料	
現住所					
診 斷			既 往 症		
身長	體 重	胸 圍			
所 見	胸 部 腹 部				
M. R.			血 沈 反 應	1 時 間 2 時 間 中 間 値	室 温 度
淋 巴 腺					
檢 痰					
檢 尿			眼 (ト ラ ホ ー ル)	疾	
檢 便			Wa. R.		
受付 番 號	檢 診 所			醫 師	

(第6表) 所 屬 別 疾 病 者 調

病 類	所 屬 別		總 數	本 廳		區 役 所	療 養 所
				統制部課	事業部課		
全 受 診 者			8,893	842	4,642	2,620	764
全 疾 患 者	人 員		1,353	167	670	433	83
	全受診者ニ對スル千分率		15.2	19.8	14.4	16.5	10.9
結 核 性 疾 患 者	總 數		1,095	136	552	328	79
	全受診者ニ對スル千分率		12.3	16.1	11.9	12.5	10.4
	要入院者	人 員	28	2	14	6	6
		率	3	2	3	2	8
	要治療者	人 員	185	28	88	46	23
		率	2.1	3.3	1.9	1.8	3.0
	要注意者	人 員	882	106	450	276	50
		率	9.9	12.6	9.7	10.5	6.6
疾非 結核 者性	人 員		258	31	118	105	4
	全受診者ニ對スル千分率		2.9	3.7	2.5	4.0	5

(第1表) 職 員 健 康 狀 況

健 康 狀 況	人 員	百分率	健 康 狀 況	人 員	百分率
健 康 者	7,540	84.8	同 要 入 院	28	0.3
結核性疾患ヲ要スル者	882	9.9	他ニ疾患アル者	258	3.1
要 注 意 者	185	2.0	計	8,893	10.0

(第2表) 結 核 性 疾 患 病 類 別 表

病類別	所屬別	本廳 (廳ヲ含ム)	區役所	計	病類別	所屬別	本廳 (廳ヲ含ム)	區役所	計
肺結核	浸潤	99	31	130	頸部淋巴腺	3	2	5	
肺門浸潤	10	8	18	骨結核	—	1	2		
肺尖浸潤	120	69	189	氣管支炎	23	6	29		
肋膜炎	272	116	388	未定	173	69	242		
	64	26	90	計	767	328	1,095		
	2	—	2						

(第3表) 結 核 感 染 狀 況 (マ氏反應成績)

マ氏反應	人 員	百分率	マ氏反應	人 員	百分率
1	981	1,348	30	1,609	11.43
11	367		不明	1,016	
10	2,282	6,529	計	8,893	100
20	2,638				

(第4表) 赤 沈 檢 査 成 績

赤 沈 値 (平 均 値)	人 員	百分率	赤 沈 値 (平 均 値)	人 員	百分率
1 — 9cm	6,155	69.21	50cm 以上	141	1.59
10 — 19cm	1,708	19.20	不 明	179	2.01
20 — 49cm	710	7.99	計	8,893	100

(第5表) 長 期 缺 勤 者 調 (雇員以上)

職 別					職 別				
病 名 其 他	吏 員	雇 員	計	病 名 其 他	吏 員	雇 員	計		
肺 結 核	1	1	2	急 性 氣 管 支 炎	1	—	1		
肺 浸 潤	1	9	10	氣 管 支 周 圍 炎	—	1	1		
肺 尖 浸 潤	1	—	1	其 他 疾 病	3	1	4		
左 頸 骨 下 浸 潤	—	1	1	事 故	1	1	2		
肋 膜 炎	—	4	4	計	9	24	33		
肺 尖 カ タ ル	1	6	7						

(第8表) 勤 續 年 數 別 疾 病 者 調

病 類 別 勤 続 年 續	全 受 診 者	結 核 性 疾 患 ヲ																		
		全疾患者		入 院 ヲ 要 ス ル 者															治 療 ヲ 要	
		總數	年 齢 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	總數	年 齢 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	總數	年 齢 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	年 給 吏 員	月 給 吏 員	雇 員	員 備	臨 時 備員	總數	年 齢 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	年 給 吏 員	月 給 吏 員	雇 員			
總數	8,893	1,353	152	1,095	123	28	3	1	10	12	5	—	185	21	5	46	68			
1 年未滿	2,146	388	180	335	156	4	1	—	—	3	1	—	53	25	—	—	16			
2 年未滿	1,148	145	126	116	101	6	5	—	1	2	3	—	21	18	—	—	12			
3 年未滿	820	112	137	87	106	2	2	—	—	1	1	—	13	16	—	2	6			
5 年未滿	1,112	164	147	142	128	5	4	—	2	3	—	—	19	17	—	2	13			
7 年未滿	761	100	131	77	101	4	5	1	1	2	—	—	22	29	—	11	7			
10年未滿	870	100	115	84	96	4	4	—	3	1	—	—	18	21	4	8	4			
10年以上	2,036	344	169	254	121	3	1	—	3	—	—	—	39	16	1	23	10			

病 類 別 勤 続 年 数	ス ル 者																
	有		非結核性疾患ヲ有スル者														
	ル 者	注 意 ヲ 有 ス ル 者	總數	年 齢 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	年 給 吏 員	月 給 吏 員	雇 員	備 員	臨時 備員	總數	年 齢 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	年 給 吏 員	月 給 吏 員	雇 員	備 員	臨時 備員	總數
總數	53	13	882	99	23	232	273	282	81	258	29	15	88	63	68	24	
1 年未滿	28	9	278	130	—	4	60	139	75	53	24	1	3	5	23	21	
2 年未滿	6	3	89	78	1	13	40	32	3	29	25	1	4	10	11	3	
3 年未滿	5	—	72	88	—	7	33	31	1	25	31	—	4	9	12	—	
5 年未滿	4	—	118	107	1	35	41	41	—	22	19	1	9	7	5	—	
7 年未滿	4	—	51	67	3	17	18	12	1	23	30	1	7	12	3	—	
10年未滿	2	—	62	71	3	27	6	26	—	16	19	—	7	6	3	—	
10年以上	4	1	212	104	15	120	55	21	1	90	48	11	54	14	11	—	

(第7表) 年 齡 別 疾 病 者

病 類 別 年 齡 別	全 受 診 者	結 核 性 疾 患 ヲ																
		全疾患者		入 院 ヲ 要 ス ル 者														
		總數	年 齡 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	總數	年 齡 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	總數	年 齡 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	年 給 吏 員	月 給 吏 員	雇 員	備 員	臨時 備員	總數	年 齡 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	年 給 吏 員	月 給 吏 員	雇 員	
數總	8,893	1,353	152	1,095	23	28	3	1	10	12	5	—	185	21	5	46	68	
未滿15	113	12	106	11	97	—	—	—	—	—	—	—	1	9	—	—	1	
16—20	1,126	194	172	164	146	2	2	—	—	—	2	—	25	22	—	—	7	
21—25	1,489	227	152	195	131	5	3	—	—	3	2	—	41	28	—	—	19	
26—30	1,601	255	160	224	140	8	5	—	3	4	1	—	42	26	—	10	22	
31—35	1,400	203	145	162	116	5	4	—	4	1	—	—	22	16	—	11	7	
36—40	1,130	139	123	113	100	5	5	1	1	3	—	—	22	19	—	14	7	
41—50	1,482	225	152	160	108	3	2	—	2	1	—	—	22	15	2	9	5	
50才以上	552	98	178	66	120	—	—	—	—	—	—	—	10	18	3	2	—	

病 類 別 年 齡 別	ス ル 者																
	有		非結核性疾患ヲ有スル者														
	ル 者	注 意 ヲ 要 ス ル 者	總數	年 齢 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	年 給 吏 員	月 給 吏 員	雇 員	備 員	臨時 備員	總數	年 齢 別 受 診 者 ニ 對 ス ル %	年 給 吏 員	月 給 吏 員	雇 員	備 員	臨時 備員	總數
總數	53	13	882	99	23	223	273	282	81	258	29	15	88	63	68	24	
15才未滿	—	—	10	88	—	—	—	10	—	1	9	—	—	—	1	—	
16—20	17	1	137	122	—	—	22	85	30	30	26	—	—	1	20	9	
21—25	17	5	149	100	—	2	60	65	22	32	21	—	2	9	13	8	
26—30	8	2	174	109	1	47	76	38	12	31	20	—	6	19	6	—	
31—35	2	2	135	96	7	66	35	22	5	41	29	—	24	10	4	3	
36—40	1	—	86	76	3	31	30	17	5	26	23	5	11	6	3	1	
41—50	5	1	135	91	9	64	30	27	5	65	44	6	32	16	10	1	
50才以上	3	2	56	102	3	13	20	18	2	32	58	4	13	2	11	2	

（第10表）給料別疾病者調

病 類 給 料 別	全 受 診 者	全疾病者		結 核 性 疾 患									
				要 入 院 者					要 治				
		總數	全受診者ニ スル分	總數	給料別 全受診者 ニ對スル分	要 總數	全受診者 ニ對スル分	年給 吏員	月給 吏員	雇員	總數	全受診者 ニ對スル分	年給 吏員
總數	5,591	827	148	661	118	23	4	1	10	12	119	21	5
50円未満	1,185	194	162	166	140	7	7	—	1	6	37	31	—
51—60円	1,002	117	117	93	93	5	5	—	2	3	16	16	—
61—70円	766	117	153	103	134	2	3	—	—	2	16	21	—
71—80円	553	96	174	80	145	5	9	—	4	1	12	22	—
81—90円	508	71	140	53	104	—	—	—	—	—	15	30	—
91—100円	509	92	181	71	139	1	2	—	1	—	10	20	—
101—110円	543	67	123	47	87	1	2	—	1	—	7	12	—
111—150円	265	43	162	27	102	2	8	1	1	—	1	13	—
151円以上	260	30	115	21	81	—	—	—	—	—	5	19	5

病 類 給 料 別	患 者							非 結 核 性 疾 患 者						
	療 者		要 注 意 者											
	月給 吏員	雇員	總數	全受診者 ニ對スル分	年給 吏員	月給 吏員	雇員	總數	全受診者 ニ對スル分	年給 吏員	月給 吏員	雇員		
總數	46	68	519	93	23	223	273	166	30	15	88	63		
50円未満	2	35	122	102	—	12	110	28	22	—	7	21		
51—60円	4	12	72	72	—	15	57	24	24	—	6	18		
61—70円	6	10	85	112	—	35	50	14	19	—	5	9		
71—80円	4	8	63	114	—	30	33	16	29	—	11	5		
81—90円	12	3	38	75	—	26	12	18	36	—	14	4		
91—100円	10	—	60	118	—	55	5	21	42	—	17	4		
101—110円	7	—	39	72	3	31	5	20	36	—	18	2		
111—150円	1	—	24	91	6	17	1	16	60	6	10	—		
151円以上	—	—	16	62	14	2	—	9	34	9	—	—		

（第9表）住所別疾病者調

病 類 住 所 別	全 受 診 者	全疾病者		結 核 性 疾 患															
				總數	全受者ニ 對スル 千分率	入 院 フ 要 ス ル 者								治 療 フ 要 ス					
		總數	全受者ニ 對スル 千分率			年 吏員	月 給員	月 給員	雇員	雇員	臨時 傭	總數	全受者ニ 對スル 千分率	年 給員	月 給員	月 給員	雇員	雇員	臨時 傭
總數	8,893	1,353	152	1,095	123	28	3	1	10	12	5	—	185	91	5	46	68		
市内	6,233	938	150	745	119	17	3	1	7	5	4	—	124	31	2	29	53		
郡部	1,474	233	158	201	136	2	1	—	2	—	—	—	46	16	3	13	8		
近郊 都市	684	112	163	96	140	6	9	—	1	5	—	—	11	16	—	3	5		
他府縣 郡部	502	70	139	53	106	3	6	—	—	2	1	—	4	8	—	1	2		

病 類 住 所 別	有 ス ル 者										非結核性疾患ヲ有スル者							
	者		注 意 フ 要 ス ル 者															
	傭員	臨時 傭	總數	全受者ニ 對スル 千分率	年 給員	月 給員	月 給員	雇員	雇員	臨時 傭	總數	全受者ニ 對スル 千分率	年 給員	月 給員	月 給員	雇員	雇員	臨時 傭
總數	53	13	882	99	23	223	273	282	81	258	29	15	88	63	68	24		
市内	32	8	604	97	8	138	187	216	55	193	31	7	66	52	51	17		
郡部	18	4	153	104	7	49	45	38	14	32	22	2	12	6	7	5		
近郊 都市	2	1	79	115	6	19	28	17	9	16	23	5	3	4	4	—		
他府縣 郡部	1	—	46	92	2	17	13	11	3	17	33	1	7	1	6	2		

(第12表) 結核性疾患ノ勤怠調

病 類 別 勤 怠 別	全患者		入院ヲ要スル者							治療ヲ		
	總數	千分比	總數	千分比	年給吏員	月給吏員	雇員	傭員	臨時傭員	總數	千分比	年給吏員
總數	1,095	1,000	28	1,000	1	10	12	5	—	185	1,000	5
欠勤 30日以上	85	78	12	428	—	2	8	2	—	26	141	1
欠勤 10日以上	73	67	1	36	—	—	1	—	—	18	97	—
欠勤 10日未満	185	168	5	179	—	4	—	1	—	41	221	1
休暇 (終)	84	77	3	107	—	—	2	1	—	15	81	3
休暇 (殘)	668	610	7	250	1	4	1	1	—	85	460	—
病 類 別 勤 怠 別	要スル者				注意ヲ要スル者							
	月給吏員	雇員	傭員	臨時傭員	總數	千分比	年給吏員	月給吏員	雇員	傭員	臨時傭員	
總數	46	68	53	13	882	1,000	23	223	273	282	81	
欠勤 30日以上	4	15	5	1	47	53	—	11	12	19	5	
欠勤 10日以上	5	6	4	3	54	61	1	9	20	15	9	
欠勤 10日未満	8	16	11	5	139	158	1	16	34	46	42	
休暇 (終)	4	4	4	—	66	75	2	17	22	23	2	
休暇 (殘)	25	27	29	4	576	653	19	170	185	179	23	

(第11表) 學歴別疾病者調 (傭員以下ヲ除ク)

病 類 別 學 歴 別	全 受 診 者	全疾病者		結核性疾患ヲ											
		總數	全受診者ニ對スル千分率	總數	全受診者ニ對スル千分率	入院ヲ要スル者					治療ヲ要スル者				
						總數	全受診者ニ對スル千分率	年給吏員	月給吏員	雇員	總數	全受診者ニ對スル千分率	年給吏員	月給吏員	雇員
總數	5,591	827	148	661	118	23	4	1	10	12	119	21	5		
大學	618	84	136	75	121	4	6	1	1	2	7	11	2		
専門學校	936	142	152	123	131	3	3	—	3	—	33	35	1		
中等學校	1,897	333	176	257	135	8	4	—	4	4	47	24	2		
ナシ	2,140	268	125	206	96	8	4	—	2	6	32	15	—		

病 類 別 學 歴 別	有ルス有							非結核性疾患ヲ有スル者										
	スル者		注意ヲ要スル					總數	全受診者ニ對スル千分率	年給吏員	月給吏員	雇員	總數	全受診者ニ對スル千分率	年給吏員	月給吏員	雇員	
	月給吏員	雇員	總數	全受診者ニ對スル千分率	年給吏員	月給吏員	雇員											
總數	46	68	519	93	23	223	273	166	30	15	88	63						
大學	3	2	64	104	13	37	14	9	15	5	3	1						
専門學校	19	13	87	93	1	35	34	19	21	2	15	2						
中等學校	17	28	202	106	4	95	103	76	41	5	35	36						
ナシ	7	25	166	78	5	39	122	62	29	3	35	24						

東京市の給仕の管理に就て

東京市總務局吏務課

桐 谷 博 光

現下非常時局に於ける強度の統制經濟體制に依り自治體に於ては種々の影響を受けつゝある。即ち税制の變革は財源の限定を餘儀なくせられ、物資の高騰行詰りは豫算の執行を阻害し、人的資源の不足は事務の澁滯を生ずる等自治體の活動は總ゆる部面に著しい壓迫を蒙り、本市は一般行政的事業は勿論行政事務の根本的解決のキーポイント市廳舎建設さへ中止せられたる現狀であつて、給仕制度等に關して考慮の暇なきものゝ様であるが、市區を通じ人員千六百人。經費年額五十五萬圓を要する事實及其果しつゝある役割等を併せ考ふるとき、無意義無價的なものでなく、寧ろ不可欠的な存在であつて、時局に飛躍的變動がなき限り、これが研究、整備の重要性は依然繼續するものと考ふべきである。

給仕は事務組織の最下位にあり、職務上從屬的部面を擔當する關係上一般にその人格を正しく認められることはなく、その處遇も研究考慮される所が尠ない。從來本市給仕（例外を除き男子）の管理は無組織であり適切を缺いてゐた觀がある。即ち給仕志願者は緣故を得て、履歴書を提出することにより容易に給仕となり得た。採用

手續は職務權限に基き、各課長が任意に行ひ、資格、初任給、採用後の待遇等も區々であつた。この事實は職員、給仕に不評不滿の念を抱かしめ、或は職員と給仕との意志の疎通を缺く所となり、これが事務能率に及ぼす影響は尠くなかつた。特に甚だしきは昇格制度が確立してゐなかつたことである。これは轉職者となり、勤務繼續者に精神的打撃を與へ弛緩、放縱の傾向を顯著にした。偶々昇格を行つても、それは無企畫的、局部的、緣故的の非難を受け、能率増進、待遇改善の資に役立てるまでには至らなかつた、のみならず屢々その反對現象をさへ見たのである。福利施設にしても一般的には年一回見學旅行を行ふのみで他は課内の有志が行ふ慰安的催しに御相伴を受ける程度であつた。昭和六年清和健兒團なる給仕の團體が組織され、主要目標を給仕の修養親睦に置き活動を開始した。當初團員僅か三十六名逐年加入をみて、昭和十二年には百數十名に達し、精神教育に相當の効果を齎したのではあつたが、指導方法に於て勤務生活に關聯性なく、教育内容も一般給仕に適合するに至らず所望の目的を達成するには至らなかつた。他面事變勃發を契機として國力の飛躍的增加を圖る重大時局に國民體力の漸次的低下の傾向が表面に現はれ憂ふべき現象を呈し、斯かる一般的全國的傾向は本市給仕間にも顯著となつて來た。

二

非常時局の進展は戰線、銃後、都市農村を問はずあらゆる分野に一層の緊張と努力が要請せられ、本市職員の緊張自肅は勿論青少年勤務者たる給仕の、時局と市政に對する認識と役割も漸次昂つて來たのである。こゝに彼

等に對する積極的な指導訓練竝にこれが機關の必要性は給仕管理に對する全面的改革を齎したのである。

現在給仕としての彼等の心身を概觀するに年齢十二歳乃至十八歳（國民の義務教育の延長と共に十四歳乃至十八歳となる豫定）、外形的發育狀態は、身長（十三歳—十四歳）年約六—七糎、體重（十三歳—十四歳）年間増育四—六疋に上りその發育度は遞減して二十歳で略々完了し、胸圍の發育も體重に類似し、十三歳乃至十五歳の三箇年間の増育最も顯著である。生理機能たる筋肉の發達、肺活量の増加、心臟血管系機能の發育は十四歳が最大であり、智能の發達は「再認」推移直觀的洞察」に於て、十一歳乃至十四歳（青春前期）の期間に最も大なる發達を實現し、其後發達を持續して十八歳に至る期間（青春期）に略々頂點に達する。人格の發達よりみれば、自我發見と精神的なものへの渴仰、自律的行動計畫の樹立と責任ある自主的仕事に對する欲求が旺盛となる。統計上十六歳以下に於ては外的勞働の爲に充分エネルギーを使用出來ず、十二歳以上にして學校に學ぶ者と勞働に従事したるものを比較すると後者は前者に對し一般的發育が著しく低劣なることが證明されてゐる。

不良行爲の初發年齢

五歳—七歳……………二・二％ 八歳—十四歳……………二八・〇％ 一五歳—一八歳……………六九・八％

不良行爲の原因（二一、八一一名に對し）

出來心（五、二三八人）……………二四・八％ 私慾（三、二二一人）……………一四・八％ 交友不良（二、〇八二人）……………

九・五％ 虛榮（七〇五人）……………三・二％

少年不良化の原因（六、五七〇名に對し）

躰のゆるすぎたもの……………三二・二％ 小遣金の不足……………二三・七〇％ 金錢不取締……………一二・六七％

父母の素行不良……………八・九二％ 父母の不和……………六・六三％ 躰のきびしすぎたもの……………五・六八％

東京市の給仕の管理に就て（桐谷）

父母の性格異狀……………四・四七%

繼父母の冷遇……………二・七三%

小遣錢の過多……………二・〇〇%

(以上少年審判所調査)

以上要するに心身の健康と生活能力の完全なる發展に關しては、人的完成の決定的意味を有し、且一步の發達道程を誤るに於ては取返しのつかぬ事態、即ち生活能力の低劣化を來す懼れがある。従つて十八歳迄は適切なる教護を必要とするものであつて、これは消極的な保護に止めず積極的に人格の陶冶を期し、肉體の鍊成を圖り順正完全なる發達を確保することである。茲に於て心身に對する正しき認識を以て、人的諸因子を適合調和するは、給仕管理の正鵠妥當なる解決を得るものと思料せられるのである。

三

以上心身に對する理解を根底として、本市給仕に對する對策は第一に給仕規程の設定であり、第二に清和健兒團の擴大強化である。從來給仕に關しては原則規定なき傭員雇員の諸規定を準用し、或は斷片的特殊規程を設けて處遇し來つたのであるが、これが不適合は既述の通りで先づ形式を整へ内容を規正せんと圖つたものである。規程の要綱をみるに、

1 身分の確立 給仕は一般傭員に準ずる取扱をなし來りたるも、勤務の性質を見るに獨立して勞務を提供するに非ず、職員に從屬して事務の一部を補助し、搦てて將來職員たるの素地を具備せしむる特殊的地位にあるものである。

2 主管課長の明定 給仕に關する人事を中央單一機關に於て統轄し、總て統一ある處遇を計畫的に實行し得る状態としたる。

3 資質の向上 採用解職及賞罰に關する明文を設け、採用規格、銓衡方法の確立をなし資質を總體的に向上せしむると共に、必要な養成訓練を行ひ、信賞必罰を明かにして以て勤務に生氣と希望を持たしめた。

4 勤務事項の改善 勤務事項の準據、服務心得を明示し、且勤務の兎角機械的に流るゝを防ぐ意味に於て、配屬解を標準とし組を設け自律自戒以て勤務能率を自發的に擧ぐることを期した。

5 待遇の改善、給仕に對する諸給與は殆ど慣行的にして根據に乏しく不備甚だしき爲これが明文を設け、且賜暇數の増加等特殊的地位を考慮した。

右の如く給仕規程及清和健兒團訓練要綱(後述)には給仕に對する處遇事項を網羅した觀があり、一應形式的には整つたものである。而してその組織化に基く成果には相當のみるべきものを認める所であるが、満足すべき状態に達するには今後の運用に俟つ所が多い。

四

給仕管理の要諦は業務内の適正化と相俟つて、給仕業務に適合した資質の者を選び、これに養成訓練を與へて業務の圓滿なる遂行を計り、進んで給仕生活の向上を促進し、將來の發展の爲に國民としての教養を充實し、社會的關聯に於ける人格を尊重して待遇を適正に福利を増進し、社會的存在を正當に認識するにある。

給仕業務をみるに、その種別、量、仕方、條件、速度等個々具體的には概略推定し得るも、これが一定時に於ける綜合的質量測定し或は規定することは不可能に近いのである。實際問題として業務の綜合的質量は彼等の人格を尊重し、健康と能率を最大限に發揮保持する範圍に於て觀念すべきである（能率を最大限に發揮保持するといふことは能ふ限り業務をなすといふのではなく業務に對する能力を適正最善に使用することである）。業務に適合したる者を適正に使用し良好なる能率を維持することは管理上重要なことで、之は他面國家への大いなる貢獻といはねばならぬ。適材は業務組織と人的諸因子との關係を適正にすることによつて、益々適材たり得るものである。随つて職場の改善と人的要素の選擇は密接な關係を有し重要な要素なのである。適材を得ることは職場環境の優越と就業者に對する待遇の如何が影響するものである。

適材とは、業務を生理的心理的に考察し、身體上、精神上、教育上、經濟上並社會上の各角度からみて妥當性を有するものである。これが選擇は通常觀察と検査に依つて行はれる。觀察は一般に面接法が採られる。これは有效適切な準備なき限り、又仔細に觀察する餘裕なき爲偶然性と偏頗性を伴ひ、一面外形上より受くる主觀的判斷の誤差によつて比較的價値に乏しく客觀妥當性をもつ結果を得ることは難しい。然し乍ら經驗と認識は他の診斷、検査の結果を解釋する上に有効に役立つものである。體格、體質、體力の検査は醫學上の技術にまつが、年齢、發育狀態、兆候、缺陷、特性等の規準設定には検査醫との間に、資料の提供が必要である。精神検査の方法は多種類あり各々特徴を有してゐるが、給仕に對する精神検査は人格の全貌を逸せざる程度に於て行ふを可とするのではあるまいか。以上の觀察、検査は人格を理解すべき一の手がかりであり將來の性質發展については未解

の部分が多い。此の外學業成績は勤務に於ける服務狀態と密接な關係を有し將來の發達を豫知し得るに有效な資料となる。採用規格は志願者の多寡に依り多少の調節を必要とするものである。所定の採用規格は大體の目安であつてこれが運用は難しい問題である。蓋し適性は就業者の心身能力のみに決定せらるべきものに非ずしてその氣質、特徴、業務に對する興味關心、職場及家庭の環境等が重要な要因となつてゐるからである。

業務統計

業務の繁閑、種類は職場、期間、給仕數其他種々な要素の異なるに依り變化を生ずる。左表は業務の種類件數を知る資料に過ぎぬものである。

統計の基礎

- 1 職場 本廳と離れ獨立した廳舎で比較的業務量が少いと推定せられる課
- 2 職員數 約三〇〇人内一〇〇人は半日出張をなす
- 3 期間 昭和十五年五月一日より同月三十一日の三十一日間（日曜日は休み土曜日は半日）
- 4 給仕數 十一人
- 5 調査者及方法 給仕十一人が職員より仕事を命ぜられた都度記録集計したものである。従つて經常的な職員登廳前に行ふ机上の清拭、整頓、一日三回の湯茶接待、新聞官公報の綴込整理其他給仕の自發的な仕事はこの數に含まれてゐない。

業務別件數表

東京市の給仕の管理に就て（桐谷）

種 類	件 数	種 類	件 数	種 類	件 数
電 話	一、二〇八	文 書	一九二	人 の 呼 出	五一
文 書 受 送	八九六	中 食 準 備	一八六	臨 時 掃 除	四九
文 書 集 配	七七六	郵 便 局 へ お 使 ひ	一七二	本 廳 へ 出 張	三四
物 品 取 次	三五五	文 書 へ 公 印 の 押 捺	一七〇	廳 外 へ 出 張	一一
煙 草 購 入	二八五	倉 庫 へ お 使 ひ	一二七	其 の 他	四〇六
臨 時 茶 の 接 待	二七四	謄 寫 印 刷	一〇八	計	五、三〇〇

業務高週日別表

		曜 別		五月中に於ける	
		日 数	件 数	一 日 平 均 件 数	
水	火	月			
五	四	四			
八二七	八〇七	九四二			
二〇七	二〇二	一八八			
		曜 別		五月中に於ける	
		日 数	件 数	一 日 件 数 平 均	
金	木				
五	五				
一、〇四九	一、〇一五				
二一〇	二〇三				
		曜 別		五月中に於ける	
		日 数	件 数	一 日 平 均 件 数	
計	土				
二七	四				
五、三〇〇	六六〇				
一九六	一六五				

材を募集することは至難となつて來た。

最近に於ける銓衡狀況

種別	期日		備考
	昭和十三年四月	昭和十四年四月	昭和十五年三月
志願者	二三八	三三三	二三〇 各欄人員ノ差ハ銓衡日不參ノ爲或ハ不合格ニ依ル
筆記銓衡受験者	二二〇	二六五	施行セズ
右 合格者	二〇三	二四〇	一
面接銓衡受験者	一八七	二二一	二一七
右 合格者	一八五	二二一	二〇二
身體検査受験者	一八五	二二一	二〇二
給仕候補者(採用資格者)	一六一	二一八	二〇二
募集種別	縁故紹介者 小學校カラ募集者	縁故紹介者 小學校カラノ募集者 職業紹介所カラノ紹介者 本年ハ後八十人ヲ要スル見込	縁故紹介者 小學校カラノ推薦者

銓衡狀況に依れば、受験者は殆ど合格してゐる。これは在職者からみると優秀なる志願者であつたからだとは云ひ難い、志願者數が必要人員に對して尠き爲、面接銓衡の規準を引下げて幾分不適合を承知で合格せしめてゐること。身體検査の場合主として胸部疾患の有無に重點があり、體格體力の著しき不均衡なき限り合格せしめてゐる結果と考へられる。

最近異動率

年度	區別	在職人員			異動人員並率	計	備考
		在職人員	退職	昇格	昇格率	人員率	
昭和十一年度		三九四	五六	一四・二%	四五	一一・四%	昭和十一年度乃至昭和十三年度ハ決算人員ニ對スル割合
昭和十二年度		四一七	七一	一七・〇%	三〇	七・二%	
昭和十三年度		四一五	九〇	二一・七%	五五	一三・三%	
昭和十四年度		四七八	一一二	二三・四%	七六	一五・九%	昭和十四年度在職人員ハ豫算人員
昭和十三年一月末平均年齢、十七、五年在職年月二年一ヶ月であつたものが昭和十五年八月一日に於ては平均年齢十五、八年在職年月一年四ヶ月と減少してゐる。							

採用、退職並昇格月別調

年度	種別	月別												計
		四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	一月	二月	三月	
昭和十一年度	採用	一五	一二	二二	八	一〇	一九	一	一四	一	七	四	八	一一九
	退職	一一	四	一一	五	二	七	二	一	四	二	三	五	五六
	昇格	八	一	五	一	一一	二	二	四	四	三	三	一	四五
昭和十二年度	採用	三	三〇	一六	一一	七	一五	一〇	五	一七	一二	七	一〇	一四三
	退職	二	六	二	二	四	六	一〇	六	一四	二	一七	一〇	七十一
	昇格	五	二	二	一	一	六	二	二	四	一	一	四	三〇

年度	昭和三十年度			昭和四十年度		
	採用	退職	昇格	採用	退職	昇格
四月	一六	七	三	一六	一八	四
五月	三八	一一	一一	二三	六	七
六月	三三	三	一二	一六	一〇	二
七月	五	四	二	一〇	六	一〇
八月	三	二	二	一九	死	八
九月	一〇	一〇	一	一二	死	四
十月	一三	八	五	一七	死	一
十一月	一三	六	六	一〇	死	七
十二月	七	七	五	一〇	死	六
一月	七	八	四	一七	死	四
二月	一一	死	四	一一	死	一二
三月	三	二二	一	一六	死	一二
計	一五九	九〇	五五	一一二	死	七六

六

養成訓練は新採用者のみに限らず勤続中の者に對しても絶えず適切なる向上教育を授けてこそ、眞に有能なる就業者を得ることになり又社會的意義を果すことになるのである。即ち適材を選びこれに合目的な教育を施し、適正に運用保全することは管理の要諦であるからである。茲にいふ養成訓練は給仕をして全人格的に伸展せしめ、職業人として有効に寄與すると同時に國民として、國家に十分貢獻し得るやう陶冶助成することを目的とする。

本市給仕の養成訓練は清和健兒團が市よりその委任を受けた形式に於て遂行してゐる。

給仕訓練ニ關スル件（昭和十三年市訓令甲第九十四號）

第一條 東京市ニ勤務スル給仕ニ對シテハ氣風刷新、體位向上及智德涵養ノ爲及東京市清和健兒團ニ加入セシメ訓練ヲナスモノトス

第二條 市ハ毎年度豫算ノ範圍内ニ於テ東京市清和健兒團ニ助成金ヲ交付ス

第三條 訓練ニ關シ必要ナル事項ハ東京市清和健兒團ヲシテ別ニ之ヲ定メシム

1 東京市清和健兒團沿革 東京市清和健兒團ハ昭和六年二月七日藤井利譽教育局長を團長に推戴し、大日本少年團聯盟の宣誓並提の實行を圖り、團員相互の親睦を厚くするを目的として結成され、爾後七年有餘の間本市勤務青少年の精神教育に肉體訓練に或は本市事業の奉仕に又帝都訪問者の觀送迎に活潑なる活動を續け來つたものである。昭和十二年八月三十日上原收入役（現市民局長）を團長に迎へるに及び團の組織、内容共に充實し、他面時局の加速度的進展は舊訓練方法並組織に依ることを不可能ならしめたのである。ここに客觀的社會情勢に對應する編成替が必要となり關係局課と團役員との折衝する處となり、團は市の指示する項目の實施機關として、充分なる機能を發揮せしむる爲の規約改正、組織の改組擴大を行ひ、市勤務青少年の養成訓練機關として新なる使命を荷ふに至つたのである。

2 訓練對象に對する理解 この時代（十三歳—十八歳）に於ける心身一般の理解は既述の如くであるが、本市に勤務する彼等の大多數は家庭的、經濟的條件の複雑且重壓の下にあつて、夜勉強し晝間市行政業務の第一線に心身を驅使してゐるのである。従つて彼等の圓滿なる育成は市政進捗上重要な影響を與ふるは疑ひない所である。然るに彼等の體力は低下の傾向にあり、昇進制度の缺陷は精神的方面に多大の打撃を與へつゝある。

3 對象の範圍及訓練實施の取扱ひ 團規約では職名を問はず青少年としてあるが、現在では一應給仕のみに限定してゐる。而して給仕全員を合目的に分割し統一的集合的に實施するを主眼とする。然し乍ら市廳舎の地理的分散と執務時間の差異は技術的に之が實施を不可能にし實際にはブロック別に又は総合的な變則訓練を餘儀なくしてゐる。

4 教養訓練の特殊性 教養訓練の内容を社會の現況並これが推移の中にその基準を置き、實施視察見學に基く社會教育と、職業の現在、將來（雇員たるの資格具備）に即したる具體的事實に重點を置き、各種訓練方法の夫々の特性を有機的に統合し、勤務者たる特殊條件に適應せる内容と方法を有す。

5 教養訓練の要目

(1) 頭腦教育（公民科）

客觀的存立を認識する方法即ち物の見方と考へ方（哲學的基礎の確立）國體並社會觀念を明徴にし、健全なる思想を涵養し特に愛國愛市の奉公の念を發揚せしむるにある。

(2) 肉體訓練（體育科）

積極的保健施設の意味に於て身體を強健にし動作を輕快、敏捷ならしめ、容儀を整へ潑刺たる精神と、規律を重んじ協同を尊ぶの習慣を訓育し、頭腦教育の健全化と綜合技術教育の實踐的價值昂揚を圖るを以て目的とする。

(3) 綜合技術教育（職業科、情操科）

知識技能の修練を以て個人の能力を發揮せしめ、社會活動の一部を分擔し、國家社會の繁榮を齎らす繼續的勤勞の實踐的價值を増大せしむるにある。即ち市事務の實際に須要なる智識技能を修得せしめ、他面圓滿なる常識を涵養し社會生活を潤澤ならしめ、文化生活の向上を圖り各人の研究心、創造力を培養するものである。

以上實施に際しては各科目を有機的統一のもとにこれを取扱ひ、教材は年齢學歴經驗に應ずる如く適切且興味ある具體的事實を選択するものとす。特に肉體訓練は集團的行動に於て就業に因つて生ずる固癖を矯正するが如き種目を採用し志氣を旺盛ならしむることに主眼點を置く。

6 教養訓練の期間、編成及科目細別 教養訓練は採用と同時に開始し、退職又は昇格を以て終る。これが實施程度を年齢學歴に基き五期に分ち、一期を一年とす。第一期（十三歳—十四歳）中等五年制の第一學年該當者）及第二期（十五歳—十六歳）中等四年制第一學年該當者）前半は給仕としての職務常識に、第二期後半第三期、第四期前半は體位向上に、第四期後半第五期は雇員としての職務修得に夫々力點を置くものとす。

科別		第一期	第二期	第三期	第四期	第五期
公	我	國體	日本精神	國體の尊嚴	建國の精神	將來の日本と青年
	人	と社會	社會生活	日本民族の將來	國家總動員	國家の行政機構
	世界と日本	日本の地位	戦時下の日常生活	犧牲的精神	主要國策に就て	
	少年と日本	少年の使命	國民道德	國際情勢	各國青年運動	

民 科		職 業 科	
國 防 學	戰 時 科 學	服 務 規 律	各 局 課 の 配 置 系 統
修 養	職 業 に 就 いて	局 課 の 職 制	電 話 応 接 の 知 識
祝 祭 日 の 意 義		室 内 の 整 頓 清 掃	文 書 に 就 いて
同上		同上	
宗 教	社 會 正 義	市 政 概 要	自 治 制 に 就 いて
品 性 と 常 識	少 年 と 犯 罪	市 の 機 關 權 能	市 の 財 政
衛生 知 識		能 率 増 進	文 書 整 理
同上		同上	
日 本 經 濟	勤 勞 の 意 義	服 務 規 定	市 の 法 制 的 概 念
各 種 思 想 問 題 解 說	自 己 反 省	本 市 事 業 概 況	本 市 事 務 取 扱
同上		同上	
		本 市 懸 案 事 項	
		豫 算 及 經 理 事 務	
		市 區 の 關 係	
		事 務 改 善 に 就 いて	
		同上	

體育科情操科は漸次程度を高め第一期科目を行ふ。

以上の外総合訓練として夏期合宿訓練所の開設、辯論大會、技藝大會を開催す。

7 實 施 方 法

科 別	期 別	科 別	期 別
體 育 科	第 一 期	情 操 科	第 一 期
教 練	野 外 スケッチ	報 告 記 行 隨 筆	
體 操	樂 器 の 吹 奏		
競 技	野 外 屋 内 の 演 劇	映 畫、演 劇 の 鑑 賞	
遊 戲			
行 軍			
野 營			
運 動 會			

(1) 勤務時間外の土曜日、日曜日(略隔週)各科目に適したる場所(市内小學校廳舍等)を選び行ふ。但し七月十二月三月は一般に學期試験につき日數を減するものとす。

(2) 教養訓練の時間は各期共百時間以上行ふものとす。

(3) 訓練を各期別に實施するや、二期三期を合併し或は全期合併して行ふかは、科目教材時間場所に依り適宜

定むるものとす。

8 指導者及幹部養成

指導者の資質如何は養成訓練の成果に決定的役割を果すものである。指導者は身體強健、智的で職務上の智識及經驗を有し、意志強固にして熱情と誠意を有し、明朗恬淡度量廣し協調性に富む青年が望ましい。指導者は社會情勢を正確に把握し、青少年をして些かの矛盾懷疑なく理解せしめ得る理論と實踐力を有し、信頼と敬愛の對象たるものでなければならない。又指導者は給仕の人間全體を深く理解把握し、而も彼等を對象として理解認識するに止めず、これを自己の問題として把握する人でなければならない。斯くして自己自身が教へられて行き自己自身の完成に近づくもので、これが研究調査には必然的に訓練の實踐が要請せられるからである。集團養成訓

練の實施並成果の向上を圖る爲には、相互啓發の方法にみるべきものがある。即ち團員中勤務訓練の優秀者を幹部候補として選定し指導の任に當らしめるのである。これは各團員に對し刺戟を與へ訓練の成果を高めると同時に將來の指導者として必要なことであり、その任を完ふするに役立つものである。

9 訓練修了者の待遇 訓練修了者は特別の銓衡方法に依り雇員或は傭員に昇格せしめる。現在は人事課に

清和健兒團經費狀況

區 別 度	年 別 算 額				備 考
	昭和十一年度	昭和十二年度	昭和十三年度	昭和十四年度	豫算額
支 出 額	一六九八・二	二二二一・〇	二八八二・四	四六三・四	五九〇・四六
市補助金	五〇〇・〇〇	一、三三〇・〇〇	一、〇〇〇・〇〇	二、〇〇〇・〇〇	二、〇〇〇・〇〇
其ノ他收入	一、一〇四・〇〇	七四六・三	一、七四三・三	三、一三〇・三	三、〇〇〇・〇〇
前年度繰越金	一四一・七五	四八九・三	二〇一・五四	四七・七	五三三・六
合 計	一、七四八・七五	二、四二一・五六	二、八八四・八七	五、一三四・八〇	五、九三三・四六
團 員 數	二七人	一四一人	三五人	四八人	五〇〇人
一人當費用	二四〇	一五九〇	八六〇	一〇八二	一一八〇

昭和十二年度一、六三〇圓一中一、一三〇圓ハ團服ニ對スル指定寄附
 贈出金寄附金謝禮金預金利子、不用品賣拂代
 註 贈出金ハ團員ガ一ヶ月十錢宛納入ス
 ・寄附金ハ有志及市ヨリ特別ニ支出ヲ受クル金額ヲ含ム
 ・謝禮金ハ音楽隊出演ニ對スル謝禮

於ける雇員昇格制度と相俟つて略々その目的を達した觀あるも未だ充分とは云ひ難い。昇格者は後輩指導者として極少數者を除き殆ど全員退團の形式に於て團と聯絡を絶つのであるが、彼等に對してはより高度の養成訓練を施し以て將來中堅吏員たらしめるは不可欠の要事である。然し乍ら現在組織ある制度は設けられてゐない。吏員講習所の開設と共に考慮すべき問題である。

10 服 裝 服裝を統一することは、團員相互間の觀念上の差別を撤廢せしめ、共同集團生活に必要な諸要素を培養せしむるに役立つものである。統一されたる形式は、又統一されたる行動の契機となる。訓練被服一切を運動作業に適したるものを選ぶことは、快活敏捷なる行動を容易ならしめ、延いては明朗豁達なる精神を昇揚せしむるものである。團は大日本少年團聯盟の標準服を制服として採用し、團員に無料で貸與してゐるが形式上改正を要する點あり、且物資統制の影響は、必然變更或は廢止の已むなきに至るやも計り難い現状にある。

七

給料其の他給與に對する理論及算出方法は種々あり且つ夫々特徴を有する。いまこゝに個々に互る解説は、紙面の關係で許されないことであるが、給仕は社會的に自身獨力を以て生活單位を營むものと理解すべきや或は未だ家庭に依存する存在なりと理解すべきやは議論のあるところで、これが客觀的根據を見出すことは困難なる状態にある。然し乍ら實際問題として彼等が就業に依り得る給與額が生活を支配する點に於て之に對する満足不満足

が管理上重要な要因となり合理的な解決は必須な事項である。最近の社會情勢は初給賃銀の任意算出を許さなくなり賃銀統制令は一定の基準を設けこれが實施を強制した。此の實施は本規定の制限外のものに對しても、これに準ずる給與額の實施を要請する結果となるであらう。

本市初任給並昇給額

學 歴	初任給料 (日給)	昇給額 (年二回)
尋常小學校卒業者	・五五	六ヶ月勤務シタル者
尋常高等小學校一年、修了者並同程度の學力ヲ有スル者	・五七	定期昇給額 五錢
尋常高等小學校卒業者並同程度ノ學力ヲ有スル者	・六〇	六ヶ月未滿ノ勤務者 五錢未滿ニ於テ昇給ヲナス

本市給仕經費概況 (昭和十五年度)

種 別	年 額	備 考
給 料	一三五、五八三・〇〇	五四九人ニ對スル金額
被 服 費	一七、二九一・〇〇	
慰 勞 手 當	三二、〇〇〇・〇〇	慰勞手當支給額増加ニ依リ豫算外支出一萬六千圓ヲ含ム
教養訓練費其ノ他	六、〇〇〇・〇〇	清和健兒團關係經費其ノ他時間外手當等
計	一九〇、八七四・〇〇	退職金特別慰勞手當等ハ含マズ

最近に於ける豫算計算上よりみたる給仕の人員及給料額

年 度	給 料	人 員	單 價	備 考
	豫 算	決 算	豫 算	決 算
昭和十一年度	九一、七三〇・〇〇	四一五	・六一	・五五
昭和十二年度	一〇二、三一九・〇〇	四四九	・六二	・五九
昭和十三年度	一〇九、六八〇・〇〇	四八九	・六一	・六一
昭和十四年度	二七、〇四五・〇〇	四七八	・六七	追加更正豫算ヲ含マズ
昭和十五年度	三五、五八三・〇〇	五四九	・六八	同

八

人事の公正、優秀者の厚遇は勤務能率、社會の福祉を増進し、人事管理に缺くべからざる條件である、人事の公正と云ひ、優秀者の決定といふもこれを行ふには就業者の勤務に關する客觀的評定を行ふを前提とするもので、業務の内容が數字で現はすことの出來難い給仕に對する公平明確な評定は非常に難しい問題である。従つて先づ考課に關する科學的方法の設定が必要である。考課の目的は勤務狀態を觀察調査して業務の適切なる指導に給與待遇の決定、人材の登庸等人事の對策に必要な客觀的資料を得るにある。現今では至る所で從來行はれた所の人事考課の缺點を除去し得る科學的人物評定法が採用されてゐる。これには種々な様式があるが前記の目的

を達成するに適合したもので、公平に私情を交へず、賞すべきは賞し、拔擢すべきは拔擢し、何人の眼にも正當な理由に基く、處遇をなし得るものである。即ち考課上計畫的に觀察し、他人と量的質的に比較考慮し、各人の程度を發見し得るからである。斯かる基礎に依つて提供されたる結果に對しては、公平且適切に待遇しなければならぬことは論を俟たない所である。賞罰の方法も多種多様あり報賞すべきを報賞するは當然であるが、場合に依つては罰も合理的に與へることに依り、職務に興味と誠意を増加するものである。青少年に對する賞罰は教育的意味に於て、物質的方法より精神的方法に、より効果があるやうである。本市に於ては昭和十三年度迄勤務、學業、訓練の成績優秀なる者十五名に對し學用品（一人五圓程度）を授與してゐたが、優秀者の選抜方法に缺ける所を發見したので中止し、現在では殆ど何も行はれてゐない。

賞罰の方法

- 褒賞 1 物品等の授與—賞與、賞品、有價物に非ざる物品 2 勞務等の輕減—時間短縮、慰勞休暇 3 言語書狀等に依る表彰—賞狀、賞牌、賞讃の公表 4 表情、身振其の他私的表現—謝辭、満足の表現
- 所罰 1 物質的—罰俸、左遷、解雇（故意に秩序を紊亂し他人に危害を加へ集團の規律を亂すもの） 2 教育的—譴責、個人的戒飭（名譽心に訴へ反省發憤を促す） 3 消極的—昇進、増給の延期、賞與の一時停止

九

福利施設は社會的經濟的に國家的見地に於て就業者の能率の保持昂揚、生活の向上、福祉増進の爲に行ふものであつて、溫情主義或は慈善的興味から爲されるものであつてはならない。福利施設は彼等の心身生活の全面的

向上を意圖する所の厚生の意味を有するものである。即ち給仕に對する福利施設は保健、教育、慰安、經濟生活への援助等彼等の能率保持昂揚と生活向上に役立つ一切の施設を包含するのである。特に立派な理想の所有者たる彼等が經濟的、精神的に甚だ恵まれてゐない境遇に置かれてゐることを認識し、之が實踐に於て最善の努力を傾注しなければならない。

種別名		福利施設	備考
保健	醫療	職員互助會診療所	一般輕微ナル治療ハ無料
	衛生	市設各病院	事業費ニ配屬セラレタル者ハ健康保險組合ニ加入之ガ適用ヲ受ク
教育訓練	體育	清和健兒團擔當	
	圖書室	圖書室	圖書室ハ本年職員圖書館ノ設置ト共ニ擴大強化サレル豫定、現在藏書三百冊 毎月三百件ノ利用
慰安	清和健兒團擔當		
	電氣局勤務者ハ市電無料乗車券ヲ交付サル		
經濟	慶弔慰金贈與（清和健兒團）		
	右の外給仕は職員ノ諸施設を享受し得る場合多シ。然し之を以て最善とは云ひ難く談話室の設置、通學獎勵金の交付、市電乗車券の無料或は割引券の發行、中食或は夕食の給與、職員互助會の開放等技術的には相當困難を伴ふものと思ふが、幾多施設の要ありと思料す。		

十

以上主として男子給仕の管理に就き述べたのであるが、近來女子の進出に目醒しきものがあり、此の趨勢は最近の非常時局に際して一倍拍車を掛けられた観がある。從來女子は結婚迄の準備若くは家計の補助の目的を出でずその勤務期間も比較的短期間であつたのであるが、社會情勢の變化と、女子自らの社會生活に對する關心の昂揚から人員の増加はもとより勤務も長期となつて來た。その能率も業務の種類、扱ひ方に依り男子に比し優ることも劣らざるものがあり、(1)從順(2)單調なる仕事なる仕事によく堪え、(3)丹念綿密、(4)忠實几帳面、(5)給與比較的低廉、(6)清潔等の一般的特徴は、彼女等の活動分野を有利に擴大するものと思はれる。然しこれが管理には精神的肉體的に特別の保護を要し、將來家庭生活に入るを豫想して教養を行ふ等男子と同一に取扱ふを不可とする條件が多い。本市に於ては體力的な意味から亦業務振が悠長である。能率があがらないといふ頗る抽象的な見解に基いて採用しなかつたのであるが、將來男子給仕の獲得に困難を豫想せられ、又國家的見地に於て、給仕の職場を女子に解放することを必要とする今日これ等に對する研究對策は疎に出来ない事項である。

概觀するに給仕の管理は教育事業である。單に人事を取扱ふ事務ではない。従つて給仕の管理の任に當る職員は計畫的に養成せられ、専門的にその衝に當ると同時に、その人は良き指導者でなければならぬ。この職員が主體となり、職場に於ける職員、給仕の家庭、通學學校その他社會施設と緊密なる聯絡をとり、夫々の協力を保つことに依つて給仕の管理は完全に遂行せられるものと思料する。

參考書

淡路圓治郎氏、人事管理

桐原孫見氏、勞務管理

風早八十二氏、勞働ノ理論ト實際 波多野鼎氏、統制經濟講話

東京市の退隱料並遺族扶助料支給狀況

東京市總務局吏務課 佐藤義衛

一 退 隱 料

東京市の退隱料條例は明治二十八年初めて制定せられ、同三十九年改正、大正二年に遺族扶助料條例制定せられるに及び繼續的給與たる點に於て退隱料と同一性質を有するものなるを以て、之と合併規定するを適當なりとし退隱料及遺族扶助料條例とし、同八年改正、昭和十一年改正の數度の改正を経て今日に至つたものである。改正の主なる點は左表の通りである。

條例改正の要點

給與事由	明治二十八年	明治三十九年	大正二年	大正八年	昭和十一年
退隱料	イ、十五年在職一俸給年額ノ四ノ一 ロ、十五年以上一年ヲ増ス毎ニ二百四十分ノ一ヲ加フ	(イ)十年在職一俸給年額ノ四ノ一 (ロ)十年以上四十年ニ至ル迄一年ヲ増ス毎ニ二百二十分ノ一ヲ加フ	(イ)同上 (ロ)同上	(イ)同上 (ロ)十年以上四十年ニ至ル迄一年ヲ増ス毎ニ四十分ノ一ヲ加フ	(イ)十二年以上一年間ニ於ケル俸給總額ノ四分ノ一 (ロ)五年以上一同上退隱料年額ハ四千圓ニ止ム

本市の退職料條例は明治二十八年制定せられ、四十五年經過し、其の間明治三十六年初めて退職料の受給を出してより年々増加の一途をたどり、昭和十四年末には二、三二八名となり此の間に於て死亡せる者合算する時は實に三二三八名の多數に昇り金額に於て二百八萬二千圓を算するに至つたのである。支那事變勃發以來近々三三年間の増加は著しきものあり、特に受給開始年齢の低下せるは注目し値する。以下表に依り退職料及遺族扶助料の支給状況を考察する。(表1参照)

在職年數

本市吏員の退職料受給額は文官恩給に比較して低額であると言ふ主たる理由は、在職年數の短きに依る文官恩給受給者(昭和七年調査)の在職平均年數二一・二年に對し、本市退職料受給者(昭和八年調査)の平均在職年數一四・五年となつて居る。昭和十四年末の調査に依れば本市在職年數平均一四・二年となり、昭和八年の調査より平均在職年數に於て減じて居る。之は昭和十一年に於ける條例改正に當り退職料受給資格發生年限を十年より十二年に改正せられたる爲及退職料の年額の算定の基礎俸給年額を最後の俸給年額より退職前一年内の俸給總額と改正せられ退職料年額に相當影響するを以て、昭和十一年五月末迄に退職したる者多き爲と昭和十二年七月支那事變以後若年者にして退職する者増加したる爲、平均在職年數に於て低減したる理由である。在職十年以上十二年未満の者最多數を占め、全人員の約四割に當り昭和十一年六月以後に退職した者の中實在職は十二年無く條例に依る加算年數を實在職に加算して十二年となり、退職したる者過去二三年間特に多く左表の通り最低十年より最高三十七年となつて居る。(表2参照)

退職當時の給料

昭和十一年六月現行條例適用前は退職當時の給料年額が退職料計算の基礎となりたるも、以後一年間の俸給總額となりたる爲、必ずしも退職當時の給料が計算の基礎とはならなくなつた。昭和八年の調査に於ける一人當平均給一四四圓が、昭和十四年の調査に於ては一六〇圓と増加して居る。之は近年一三五圓より二〇〇圓見當の中堅吏員の退職者増加したるに依る。一三五圓より三百圓未満の者全體の五割二分を占め、最低二十圓(町村より引繼者分)より最高一千圓迄あり、百圓以下の者は明治年代大正初年時代及町村より引繼者分とす。死亡者の平均給の少きは給料額少き時代に退職したる者多きに依る。(表3参照)

初給年齢

本市退職料受給者にして初給年齢の三十歳未満の者は大部分編入町村よりの引繼者であり、比較的若年者の多き事は編入町村より引繼者に若年者の多き事と、編入町村より本市吏員に引繼がれたる者の中に舊町村條例の定めにより雇員の在職年數を吏員の在職年數に通算して退職料を支給せられるものが相當あり、而して是等比較的若年の受給資格者は本市引繼後大半は近々二三年間に他に轉職の爲退職したる結果三十歳臺にして退職料を受給する者多き理由である。最低二十七歳より七十九歳(死亡)迄有り現受給者中最底最高共に編入町村より引繼たる者にして本市に最初より居りたる者の最低年齢は、二十八歳一名最高六十八歳三名となつて居る。然れども四十歳以上五十歳未満の者三割八分五十歳以上六十歳未満三割五分となり、四十歳より六十歳迄は七割四分となる。特に全體の中五十歳にて退職する者多く、是は昭和九年十月本市吏員停年制を制定せられて以來五十五歳にして

退職する者多きによる。尙五十六歳の者比較的多きは五十五歳の停年に依り即時退職せず退職料の計算に於ける在職年数の關係にて休職となり、翌年の五十六歳に退職する者多きに依る。全體の平均年齢は昭和八年の調査の四十七歳より四十八歳と増加し居るも、是は若年退職者の多き割合に比し停年制制定以後人員整理なく、大過なき限り停年迄在職し退職する結果平均年齢に於て増加したるものである。(表4参照)

支給期間

退職料の支給期間は將來の退職料受給者數及總額を推計する重大なる役割をなすものであるが、本市の如く、退職料條例の制定後日尙淺く本統計より推計するは早計なりとす。昭和十四年末に於ける死亡者は七七四名平均支給を受けたる期間は平均九・八年となり死亡者の平均より多きは若年者にして退職した者多き結果によると思はる。左表中七年より八未満の者多きは編入町村引繼吏員を含むに依る。受給期間一年より三年未満の者の多きは病氣の爲退職した者の數多きに依る。文官恩給の受給期は平均一三年に比較し本市退職料受給者の受給期間は相當開きがあるが順次接近して行くものと思はれる。(表5参照)

受給額

昭和十四年末現在受給中の者二三二八名、金額に於て百五十七萬八千五百九十八圓となり、死亡者分を合算すると實に二百萬圓以上に達して居る。各個人の受給額は現受給者に於て最低年額八十二圓より最高七千七百五十圓となつて居る。四百圓より五百圓未満の者最高を占め、二百圓より六百圓迄の者全數の六割七分を占め、受給

6 退職料年額別受給者數

年 額 別	人 員	百分比
1,000圓未 (内200以上 800未満)	2075 (1759)	88.36
2,000圓未	199	8.55
3,000圓未	45	1.94
4,000圓未	12	0.52
5,000圓未	9	0.39
6,000圓未	2	0.08
7,000圓未	2	0.08
8,000圓未	2	0.08

者の半數以上は六百圓以下である。併しながら七百圓以上の者二割三分ある爲一人當平均に於ては六七八圓となる。受給額の高額になるに連れ受給者數は次第に其の數を減じて居るも、四千圓臺に於て比較的數を増加して居るのは、昭和十一年の條例改正により年額最高四千圓迄に制限せられたる結果によるのである。(表6、7参照)

二 遺 族 扶 助 料

(一) 受給額 遺族扶助料條例は大正二年制定せられしものにして、大正三年以來受給者數累増し昭和十四年末にて七百五十七名(死亡者を除く)となつた。受給額は少額なる者多く百圓より百五十圓迄の者全體の四割六分を占め、百圓未満が一割二分を占め、高額者は少く、現受給者の平均は二百六圓である。昭和八年の調査に於ては平均一九七圓とあり平均額の増加は昭和十一年五月條例改正退職料年額の三分ノ一を二分ノ一としたる結果による。尙遺族扶助料に於ては第一順位者死亡するも、第二第三と受給權者有る爲増加するのである。(表8参照)

(二) 受給期間 本市遺族扶助料條例制定せられてより二十七年を経過し、此間死亡者及成年合計二五〇名現受給者(昭和十四年十二月末)七百五十七名中七年以上八年未満の者最多數を占めて居る。是は昭和七年編入町村より引繼者分を含むによる。三年以上十年未満が全數の四割八分を占め、是は最近十年間に増加したる事を示すものとす。現受給者の平均受給期間は七・八年となつて居る。(表9参照)

3 退職料受給者退職當時ノ給料額（月）調

給料額別	現受給者	死亡者	計
30未	9	37	46
30以上	20	51	71
40以上	28	57	85
50	39	68	107
60	46	62	108
70	77	58	135
80	88	38	126
90	137	39	176
100	120	41	161
110	185	51	236
120	232	49	281
135	265	68	333
150	252	73	325
165	216	57	273
180	268	54	222
200	326	78	404
300	64	20	84
400	21	3	24
500	14	5	19
600	8	1	9
700	—	—	—
800	9	1	10
900	—	—	—
1,000	4	—	4
1,100	—	—	—
1,200	—	—	—
計	2,328	711	3,239
平均給料	160円	115円	148円

備考 本調査は昭和14年12月末とす

4 退職料受給開始年齢別

年齢別	現受給者	死亡者	計
30未	13	—	13
30以上-35未	94	33	127
35以上-40未	351	91	442
40以上-50未	920	337	1,257
50以上-60未	832	319	1,151
60以上-70未	114	127	241
70以上-80未	4	4	8
計	2,328	911	3,239
平均	47	50	48

備考 本調査は昭和14年12月末日とす

2 退職料受給者在職年数調

在職年数別	現受給者	死亡者	計
10以上-15未	1,598	579	2,177
15 ≧ -20未	480	219	699
20 ≧ -25未	192	81	273
25 ≧ -30未	36	27	63
30 ≧ -35未	19	3	22
35 ≧ -40未	3	2	5
計	2,328	774	3,239

備考 本表中在職年数は實在職年数に依る

在職年数別	現受給者	死亡者	計
10	568	218	786
11	359	125	484
12	277	91	368
13	221	76	297
14	173	69	242
15	145	60	205
16	103	67	170
17	91	31	122
18	81	26	107
19	60	35	95
20	60	18	78
21	37	31	68
22	28	13	41
23	42	8	50
24	25	11	36
25	16	9	25
26	6	5	11
27	8	1	9
28	2	8	10
29	4	4	8
30	11	1	12
31	2	1	3
32	2	1	3
33	3	—	3
34	1	—	1
35	1	—	1
36	1	—	1
37	1	—	1
38	—	2	2
計	2,328	911	3,239
平均在職	14.2	14.5	14.2

備考 本調査は昭和14年12月末日とす。

1 自明治36至昭和14 毎年度退職料受給者数及金額調

年度別	受給開始 人	受給停止 人	受給 人	左ニ對スル 年 額	一人當平均 増 額	決 算 額	一人當平均 額
明治 36	1	—	1	168.00	168.00	70.00	70.00
37	2	—	3	528.00	176.00	209.25	69.75
38	5	—	8	1,057.00	132.13	636.89	79.62
39	14	1	21	2,556.00	121.64	1,645.97	78.37
40	9	1	29	3,834.00	132.21	1,473.01	50.79
41	12	2	39	4,965.00	127.31	3,684.64	94.47
42	20	4	55	7,993.00	145.33	5,245.89	95.37
43	31	3	83	11,954.00	144.02	7,824.50	94.27
44	57	2	138	21,168.00	153.39	14,103.58	102.19
45(元)	11	1	143	22,710.00	153.45	20,826.14	137.06
大正 2	25	12	161	25,853.00	160.58	21,725.45	134.94
3	27	5	183	32,589.00	178.09	26,522.48	144.93
4	75	2	256	47,710.00	186.07	36,279.87	141.71
5	52	10	298	56,706.00	190.29	48,535.00	162.86
6	40	13	325	63,680.00	195.94	52,854.28	162.62
7	42	15	352	71,051.00	201.85	59,884.02	170.12
8	33	10	375	79,178.00	211.15	64,233.67	224.50
9	33	20	388	94,431.00	243.39	77,578.01	199.24
10	80	17	451	151,250.00	335.37	116,272.87	257.65
11	129	19	561	280,841.00	500.61	238,313.78	424.80
12	53	17	597	306,326.00	513.11	290,747.08	487.01
13	113	23	687	374,756.00	545.50	347,161.10	505.32
14	79	24	742	414,513.00	558.65	380,055.65	512.87
15(元)	81	24	799	468,139.00	586.02	452,951.32	566.89
昭和 2	76	19	856	514,136.00	600.63	493,055.15	575.99
3	30	20	866	526,930.00	608.47	504,435.22	582.48
4	201	37	1,030	681,878.00	662.02	620,921.17	602.83
5	219	25	1,224	831,456.00	679.30	746,325.45	609.74
6	163	36	1,351	908,368.00	672.37	857,404.21	634.64
7	215 320	24	1,532	1,016,912.00	663.79	974,534.20	526.36
8	78	60	1,870	1,226,927.00	656.11	1,155,187.00	617.74
9	180	42	2,008	1,326,218.00	660.45	1,228,230.00	611.66
10	87	51	2,044	1,366,763.00	662.01	1,322,627.00	647.07
11	124	65	2,103	1,403,007.00	667.14	1,363,478.00	648.34
12	83	59	2,127	1,428,355.00	671.54	1,406,106.00	661.07
13	152	63	2,216	1,484,088.00	669.71	1,448,410.00	653.61
14	197	85	2,328	1,578,698.00	678.13	1,541,601.00	662.19

備考 1) 本表中純歳出は東京市統計年表に依る。2) 本表中現受給人員は曆年に依る。3) 本表中受給開始死亡停止は事實發生の月を以て始まる。4) 昭和7年の説明。5) 本表中昭和7年の△印は編入町村より引繼者を示す。

9 遺族扶助料受給期間調

8 遺族扶助料年額調

7 退隠料年額別受給者数

5 退隠料受給期間調

東京市の退隠料並遺族扶助料(佐藤)

受給期間	現受給者	死亡者 及成年	計
6ヶ月未満	36	11	47
6ヶ月以上	33	17	50
1年以上	88	33	121
2 "	45	38	83
3 "	71	21	92
4 "	39	22	61
5 "	35	16	51
6 "	74	11	85
7 "	76	9	85
8 "	25	9	34
9 "	28	9	37
10 "	18	10	28
11 "	32	9	41
12 "	21	6	27
13 "	11	6	17
14 "	21	6	27
15 "	13	5	18
16 "	18	3	21
17 "	9	2	11
18 "	7	—	7
19 "	9	2	11
20 "	10	4	14
21 "	10	—	10
22 "	12	—	12
23 "	8	—	8
24 "	4	1	5
25 "	4	—	4
26 "	—	—	—
計	757	250	1,007
平均	7.8	5.10	7.3

年 額 別	現受給者	死亡者	計
50未満	6	15	21
50以上	89	49	138
100 "	187	83	270
150 "	179	45	224
200 "	82	18	100
250 "	69	13	82
300 "	48	8	56
350 "	28	3	31
400 "	18	2	9
450 "	5	4	14
500 "	12	2	6
550 "	5	1	6
600 "	6	—	5
650 "	4	1	3
700 "	—	3	5
750 "	4	1	3
800 "	3	—	4
850 "	3	1	4
900 "	—	—	2
950 "	3	1	2
1,000 "	2	—	—
1,100 "	2	—	2
1,200 "	—	—	—
計	757	250	1,007
平均	206	122	206

年 額 別	現受給者	死亡者	計
100未満	2	27	29
100以上	23	96	119
200	215	128	343
300	440	161	601
400	464	147	611
500	278	101	379
600	213	53	166
700	149	30	179
800	128	40	168
900	83	30	113
1,000	62	17	79
1,100	39	15	54
1,200	30	11	41
1,300	34	9	43
1,400	29	2	31
1,500	20	7	27
1,600	12	4	16
1,700	15	2	17
1,800	17	1	18
1,900	3	—	3
2,000	7	4	11
2,100	9	2	11
2,200	9	7	16
2,300	2	4	6
2,400	3	1	4
2,500	3	2	5
2,600	—	1	1
2,700	8	2	10
2,800	3	1	4
2,900	1	2	3
3,000	5	—	5
3,100	—	—	—
3,200	1	—	1
3,300	1	—	1
3,400	—	—	—
3,500	—	1	1
3,600	—	—	—
3,700	2	1	3
3,800	1	1	2
3,900	2	—	2
4,000	9	—	9
5,000	2	—	2
6,000	2	—	2
7,000	2	—	2
8,000	—	1	1
9,000	—	—	—
計	678	535	643
一人當平均額	678	535	643

受給期間	現受給者	死亡者	計
1年未満	167	78	245
1年以上	126	99	225
2 "	54	85	139
3 "	109	65	174
4 "	59	61	120
5 "	154	59	213
6 "	140	46	186
7 "	384	48	432
8 "	158	43	201
9 "	203	28	231
10 "	165	34	199
11 "	18	25	43
12 "	55	29	84
13 "	56	33	89
14 "	50	25	75
15 "	84	23	107
16 "	33	21	54
17 "	76	23	99
18 "	52	13	65
19 "	21	13	34
20 "	15	10	25
21 "	17	14	31
22 "	20	8	28
23 "	32	7	39
24 "	26	5	31
25 "	8	3	11
26 "	—	6	11
27 "	5	3	5
28 "	2	1	17
29 "	17	1	9
30 "	8	1	6
31 "	5	1	6
32 "	5	—	2
33 "	2	—	1
34 "	1	—	1
35 "	1	—	—
36 "	—	1	1
37 "	—	—	—
計	2,328	711	3,239
平均受給期間	9年8	8年11	9年2

備考 本表は昭和14年12月末日現在とす

備考 本表は昭和14年12月末日現在とす

事變下に於ける東京市雇傭員

退職死亡給與金に關する調査

東京市總務局 泉 針 谷 政 輝 清
吏 務 課

はしがき

支那事變發生以來殷賑産業への轉職は至るところに盛に行はれて居る。公共團體の職員の轉出も其の例に漏れず異常の退職者數を算して居る。轉出者の補充の問題、現職者の待遇改善、之れに時局に即應すべく職員の再教育の問題が人事行政の中核を爲すに到つた現状である。

東京市のみの統計であるが、退職雇傭員數近年の比較を左に掲げる。

職名	年度別		員		員		總計	
	昭和十年度	同十一年度	昭和十年度	同十一年度	昭和十年度	同十一年度	昭和十年度	同十一年度
總職者數	七、七四八	八、四〇一	八、〇八〇	一三、三三三	一三、四五八	一三、九六八	三〇、四九八	三、八五九
退職者數	一、九〇一	一、九八一	一、九八一	二、九七九	三、九七九	三、九七九	四、四九〇	四、九一三
退職者對總職者數の割合	一八・〇%	二四・〇%	二四・〇%	二二・〇%	二二・〇%	二二・〇%	二二・〇%	二二・〇%
退職者數の割合	一八・〇%	二四・〇%	二四・〇%	二二・〇%	二二・〇%	二二・〇%	二二・〇%	二二・〇%
死亡者數	六八	五五	五五	一〇八	一〇八	一〇八	一〇八	一〇八
昇格者數	四六	二九	二九	二	二	二	二	二

備考 昭和十二年度に於ては雇傭員別に集計せざる爲省略す。昇格者とは雇員又は傭員より吏員に昇進したる者を謂ふ。

右表の示す如く事變の影響を受けて平年時の約二倍の退職者がある。是は恐らく獨り東京市のみの現況でなく全國自治團體共通の状態ではあるまいかと思ふ。

吏員とは市制に謂ふ有給吏員で、雇員傭員とは吏員に準ずる公務員であるが、其の公共團體との雇傭關係が民法上の關係に立つものである。

本稿は事變下に於ける公共團體の退職雇傭員に付て、其の受ける退職金其他の方面より調査し、如何なる層の雇傭員が轉出するか、其の年齢、給料、在職年數等を中心として、退職事情を分析して、年齢若く、給料低く、市に勤務すること短期間の青年雇傭員が相次いで轉出しつつあることを統計的に證明し得たのである。職員待遇の問題に、又將來市政を双肩に荷ふ可き有爲の青年層の缺除に對し之が補充或は現存職員の再教育の問題に若干の資料を提供する積りで集計したものである。

尙又、本調査は雇傭員を對象としたが、吏員は其の數も、又轉出者數も少い關係上重點を雇傭員に置いた。又電氣局は特別の状態になつて居るから本調査に於ては其の所屬職員の分に付ては便宜除外した。

雇傭員退職死亡給與金に關する調査

- 一、總論 二、年齢 三、退職死亡時の俸給給料額 四、實在職期間 五、退職死亡給與金
六、退職事由 七、年齢と退職事由

一、總論

本市雇員又は傭員が退職若は死亡したる時は昭和三年三月三十一日制定告示せられたる市雇傭員退職死亡給與金規程の定むる所に依り、退職給與金若は死亡給與金を給與せられる。之れに依れば退職給與金は本人退職したるとき又は引續き市に在職するも雇傭員たらざるに至りたるるとき即ち資格變更して書記、技手、監視等の有給吏員に昇格したるとき若は電氣局に轉勤したるときに給與せられ、死亡給與金は本人在職中死亡したるとき其の遺族又は雇傭員の死亡當時其の收入に依り生計を維持したる者に給與する。

此の外勤續實在職五年以上にして退職又は死亡したるときは昭和十二年三月十六日制定せられたる雇傭員特別慰勞金給與内規の定むる所に依り、特別慰勞金を支給することを得、又關東大震災當時の在職者にして退職又は死亡したるときは之に大正十五年一月十二日告示の「雇員以下特別給與金ニ關スル規程」の定むる所により雇員以下特別給與金を支給する。

退職給與金は昭和三年三月本規程制定以來六ヶ月未滿の在職者には退職に當り給與せられざる状態であつたが昭和十一年六月政府の退職積立金及退職手當法制定の趣旨に則り同十二年三月六日本規程を改正し、在職六ヶ月未滿の者と雖退職給與金の支給を受けることとなつた。而して其の算定方法は給料日額なるものは其の額、給料月額ならば其の三十分の一（錢位未滿の端數は切捨）の額に、在職期間に應じ定められたる日數を乗じ決定する。在職期間は曆に従ひ計算し、雇傭員となりたる月及退職又は死亡の月は之を一月として計算し、在職一月の者は給料日額一・五日分、以下一年十二月迄は一月を加へる毎に一・五日分を加へ、在職期間二年を超ゆる場合に

於ては其の超過する月數一月に付給料日額三分分を加算する。

在職期間の算定に當り、規程の施行月日たる昭和三年四月一日前の在職者に對しては特例を設け、施行前引續きたる在職期間の五分の三を本規程に依る在職期間に通算し、此の場合に於て一月未満の端數は之を一月として計算する。

死亡給與金は在職中死亡したる雇傭員に對しての區別に依り之を支給する。

在職期間	給料日額	在職期間	給料日額
一年以下の場合	六十日分	二年六月以下の場合	九十日分
一年六月以下の場合	七十日分	三年以下の場合	同
二年以下の場合	同		百日分
	八十日分		

在職期間三年を越ゆる場合は退職の場合に準じ算定したる退職給與金に相當する額に給料日額三十日分を加算したる額である。

雇傭員特別慰勞金は勤續實在職年五年以上十一年の者は雇員は退職當時の給料月額（日給を受ける場合は傭員と同一の計算方法に依り算出したる額）の三・五分分、傭員は日給三十日分を以て給料月額とし其の三月分を支給し、以下在職年數一年を加へる毎に、給與額を増加し三十年を越ゆる場合に於ては其の超過する年數一年に付〇・二月分を加算する。

市の都合に依り解職したる者に對しては、勤續實在職五年に達せざる者に對しても左の區分に依り特別慰勞金

を支給することを得る。

一年以上三年未満の者	退職當時の給料月額	二分分
三年以上五年未満の者	同	二・五分分

如上の場合勤續實在職年數に六月以上の端數あるときは之を一年に切上げ、六月未満の端數は之を切捨てて。

雇員以下特別給與金は大正十二年九月一日より大正十三年八月三十一日迄引續き在職したる者及大正十二年九月一日より大正十三年二月二十九日迄の間に就職し引續き一年以上在職したる者にして其の當時雇員、雇員に準ずる者及傭員なりし者に對し退職又は死亡當時の給料月額二分の一に相當する額を支給する。

尙雇傭員が有給吏員に昇格したるとき及電氣局へ轉勤したるときに退職給與金を支給することは、之は一は本市と私法上の關係にありたる者が公法上の關係に轉じ公吏となりたる場合は一旦雇傭員を退職したものと取扱つて居る爲であり、一は電氣局に於ては大正九年八月一日に現在の共済組合が設立され同組合に於て市とは別個に退職死亡給與金を支給することになつて居り、便宜上此の場合は市の方は退職したことの取扱ひになつて居る爲である。後述退職事由にある區經濟へ採用替になりたる者に對し退職給與金を支給することは、區經濟が市經濟と全く獨立し之に採用替になりたる者は他へ就職したる者と何等異なる所なきことに依る。

更に有給吏員の退職死亡給與金及特別慰勞金に付一言すれば次の如くである。

退職給與金は有給吏員在職年一年以上にして退職したるときは左の如き額を支給する。

在職年三年未満の者

退職前の俸給月額に在職年數を乗じたる額

同 三年以上の者

退職前の俸給月額に十分の一を加へ之に在職年數を乗じたる額

同 六年以上の者

退職前の俸給月額に十分の二を加へ之に在職年數を乗じたる額

特別慰勞金は市長、助役、收入役、副收入役、局長、理事にして退職し又は在職中死亡したるときは其の都度前例に依り算出したる額を支給し、其の他の有給吏員に付ては勤続實在職年五年以上（雇傭員在職期間を通算し休職期間を除く）に達したる者に對し、左の區別に依り之を支給する。

在職年五年以上十二年未満の者

退職當時の俸給月額四月分

年數に應じ定められたる給與日數を乗じ決定する。在職期間は曆年に從ひ計算し雇傭員となりたる月及退職又は死亡の月は之を一月として計算し、在職期間一月の給與日數は一・五日、以下一年十二月迄は一月毎に一・五日分を加へ、在職期間二年を超ゆる場合に於ては其の超過する月數一月に付給料日額三日分を加算する。

死亡給與金は左の如き區別に依り支給する。

死亡給與金は有給吏員在職中死亡したるとき左の區別に依り其の遺族に之を支給する。

在職三年未満の者

死亡前の俸給月額に三を乗じたる額

同 三年以上の者

死亡前の俸給月額に十分の三を加へ之に在職年數を乗じたる額

遺族にして遺族扶助料を受くべき場合は其の扶助料の基礎たる退職料年額に相當する金額に二を乗じたる金額

而して算定の基礎たる退職前の俸給月額は退職前一年内の俸給總額の十二分の一である。

同 十二年の者

退職當時の俸給月額五月分

同 十二年を超え二十六年迄の者

勤続在職年十二年にして受くる金額に在職年一年を増す毎に退職當時の俸給月額の二分の一に相當する金額を加ふ

分の二に相當する金額を加ふ

同 二十六年を超ゆる者

勤続在職年二十六年にして受くる金額に在職年一年を増す毎に退職當時の俸給月額の四分の一に相當する金額を加ふ

今回の調査人員は昭和十三年度に於て總人員五、一二一人、内雇員の退職者一、五〇二人、死亡者六一人、昇格者四六一人、傭員の退職者二、九七八人、死亡者一〇八人、昇格者一人であり、昭和十四年度に於て總人員六、二七六人、内雇員の退職者一、九七一一人、死亡者五五人、昇格者一、一九五人、傭員の退職者二、九四二人、死亡者八六人、昇格者二七人を對象とし、比率は總て退職者、死亡者、昇格者夫々のものを表はした。其の爲別表六の如きは聊か一方的の比率になつたが、之は實數に依つて推定することとする。而して調査項目を年齢、退職死亡當時の俸給額給料額、實在職期間、退職死亡給與金、退職事由、年齢と退職事由の六項目に分ち、近時退職者の續出する傾向あるに鑑み、其の原因の那邊にあるか、如何なる層に退職者多きか、給與金の支給状況等につき探究した。

尙調査に當りては短期間に資料を蒐集せざるを得なかつた關係上、僅かに昭和十三年度及同十四年度に於ける雇傭員退職死亡給與金の支給關係を調査するに止り、雇傭員特別慰勞金、雇員以下特別給與金に就いては割愛せざるを得ない。

有給吏員の退職死亡状況に對しても觸るゝことを得なかつたことは遺憾であるが、本市退職死亡者の大部分を占むる者は雇傭員であるから之と退職料及遺族扶助料受給者に對する調査に依り本市に於ける退職死亡者の大體の動向は推察し得るものと史料せらる。

最後に昭和十三年度及同十四年度に於ける有給吏員の退職死亡給與金の支給状況を掲げて參考としたい。

有給吏員退職死亡給與金

種別	昭和十三年度			同十四年度		
	人員	金額	一人當金額	人員	金額	一人當金額
退職	二六七人	一一〇、二八六円	四一三円	三三三人	一三〇、〇八〇円	三九一円
死亡	六四	四三、五五五	六八一	三六	二七、〇四七	七五一
計	三三一	一五三、八四一	四六五	三六九	一五七、一二七	四二六

備考 昭和十四年度は十二月迄の實績に依り以後の分を推計す。

二、年 齡

年齢別は二一歳未満、二一歳より六〇歳迄は五年間隔とし、六二歳以上及年齢不明の者の十一項目に分ち調査した。其の結果は左の如く概して二一歳より三二歳未満の將來市の中堅となり又樞軸となつて活動すべき有爲の者に轉出者多き現象を見るに至れるは相當考慮を要すべき事柄と謂はざるを得ない。

尙昭和十三年度に於て五六歳以上の傭員の退職者七二六人、二四%となつて居るのは同年度に於て初めて停

年制を適用し其の退職者六六八人の多數を算した爲である。

昭和十三年度		同十四年度	
二一歳より	雇員 三三二人 二二%	二六歳より	雇員 四三〇人 二九%
二六歳未満	傭員 四二八 一四	三二歳未満	傭員 四〇八 一四
			四六四 一六

死亡者の年齢については特記すべきものなく、強ひて謂へば雇員に在りては三〇歳前後迄の者に死亡者多く其の後は遞減の傾向を辿るに反し、傭員に在りては二一歳未満の者は比較的死亡率高きも、其れより三五、六歳位迄は遞減し、其の後は増高の勢を辿るものの如くである。

雇員より書記、技手等への昇格者は二六歳より三六歳未満の者に最も多く、従つて入市後約五、六年長きは一〇年を経過するに非ざれば有給吏員となることを得ない現状である。

昭和十三年度		同十四年度	
二六歳より	雇員 一四二人 三一%	三二歳より	雇員 一七八人 三八%
三二歳未満	傭員 三 二七	三六歳未満	傭員 三 二七
			四 一五

而して雇員の昇格者が昭和十三年度四六人なるに對し、同十四年度に於て一、一九五人に達したるは同年度に於て吏員の外部轉出者益々多き爲之が補充を要したると、昇給條件の緩和、待遇改善に伴ふ長期勤続者の特別任用等の行はれたるが爲である。

1 退職死亡雇傭員に關する年齢別調

種別	年度別	21歳未満	21—25歳	26—30歳	31—35歳	36—40歳	41—45歳	46—50歳	51—55歳	56—60歳	61歳以上	不明	計												
退職者	昭和13	人 61	% 5	人 332	% 22	人 430	% 29	人 264	% 17	人 129	% 9	人 49	% 3	人 42	% 3	人 19	% 1	人 104	% 7	人 32	% 2	人 36	% 2	人 1,502	% 100
	同 14	158	8	533	27	505	30	343	18	154	8	68	3	34	2	16	7	33	2	3	-	29	1	1,971	100
死亡者	昭和13																	1							
	同 14	3	5	12	22	11	20	7	14	6	10	6	10	4	7	6	10		2		1	-	4	1	55
昇格者	昭和13																								
	同 14			54	5	367	31	303	31	204	17	110	9	51	4	21	2	3	-		1	4	1	461	100

傭

員

退職者	昭和13	383人	13%	423人	14%	408人	14%	365人	12%	257人	9%	179人	6%	106人	4%	92人	3%	433人	6%	243人	8%	34人	1%	2,978人	100%
	同 14	613人	21%	458人	16%	404人	16%	379人	13%	313人	11%	256人	9%	132人	4%	86人	2%	151人	5%	24人	—	66人	2%	2,942人	100%
死亡者	昭和13	10人	9%	5人	5%	5人	5%	11人	10%	15人	14%	15人	14%	13人	12%	14人	13%	14人	13%	6人	5%			108人	100%
	同 14	11人	13%	7人	8%	11人	13%	1人	1%	5人	6%	14人	16%	15人	17%	20人	24%	2人	2%					86人	100%
昇格者	昭和13			1人	9%	3人	27%	3人	27%	2人	19%	1人	9%	1人	4%	1人	9%							11人	100%
	同 14					9人	32%	4人	15%	7人	26%	5人	19%	1人	4%	1人	4%							27人	100%

【備考】 1才未満を繰下ぐ、例之25才11ヶ月は25才なり。

三、退職死亡時の俸給給料額

雇傭員の退職死亡當時の俸給給料額は三〇圓未満、三一圓より九五圓迄は五圓間隔とし、九六より九九圓、百圓以上の十六項目に分ち調査した。其の結果は月額三六圓より四六圓未満の者に退職者最も多く、従つて比較的年齡若き者、薄給にして生活困難なる者が支那事變關係に伴ふ外部の好條件或ひは家庭の事情等に依り心を動搖せしめられ轉向したと謂ふことが可能である。

昭和十三年度				同十四年度				昭和十三年度				同十四年度			
三六圓より				雇員 三〇六人 二一%				四一圓より				雇員 二二一人 一五%			
四一圓未満				傭員 三〇五 一〇 三八一 一三				四六圓未満				傭員 三九七 一三 三九三 一四			
尚三〇圓未満の傭員の退職者が昭和十三年度に於て五二二人、一八%、同十四年度に於て五九五人、二〇%に				して、何れも二〇%内外に在る狀況は支那事變に依る勞働強化と勞務員補充の及ぼした一つの顯著なる事例とも				見ることが出來て興味が深い。				昇格者の給料額は五六圓より七六圓未満の者が最も多く、果次昇給して右給料程度に達する頃初めて有給吏員			
の資格を生ずるに至る譯である。				昭和十三年度				同十四年度				昭和十三年度			
五六圓より				雇員 七五人 一六%				六六圓より				雇員 五八人 一三%			
六六圓未満				傭員 一 九 七 二六				七一圓未満				傭員 一 九 二 七			
六六圓より				雇員 五八 一三 一八〇 一五				七一圓より				雇員 四七 一〇 一六一 一四			
六六圓未満				傭員 一 一 一 七六圓未満				傭員 一 九 四 一五				傭員 一 九 四 一五			

事變下に於ける東京市雇傭員退職死亡給與金に關する調査（泉・針谷）

2 退職死亡雇員に關する退職死亡時の俸給給料額別調

(改頁ヘツリ)

種 別	年 度	30円以下	31—35円	36—40円	41—45円	46—50円	51—55円	56—60円	61—65円
退職者	昭和13	人 65	% 4	人 136	% 9	人 306	% 21	人 231	% 15
	同 14	66	3	205	10	325	16	348	18
死亡者	昭和13	0	4	4	7	7	11	9	15
	同 14	2	4	1	1	11	20	3	5
昇格者	昭和13	7	2	4	1	4	1	15	3
	同 14	2	—	29	2	57	125	10	150

雇

備

退職者	昭和13	521	18	208	7	305	10	397	13	223	7	211	7	180	6	142	5
	同 14	595	20	208	7	381	13	393	14	314	11	328	11	147	5	126	4
死亡者	昭和13	8	7	2	2	10	9	9	8	13	12	9	8	5	5	5	5
	同 14	9	10	2	2	8	9	10	13	9	10	10	12	4	5	4	5
昇格者	昭和13	0	0	0	0	0	0	3	27	0	1	9	9	1	9	1	4
	同 14	0	0	1	4	0	4	3	11	4	6	22	7	26	1	1	4

【備考】 1 圓未満を線下ぐ、例之35圓90銭は35圓なり。

66—70円	71—75円	76—80円	81—85円	86—90円	91—95円	96—99円	100円以上	計
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

員

人 93	% 6	人 60	% 4	人 52	% 3	人 41	% 3	人 23	% 2	人 7	% 1	人 10	% 1	人 18	% 1	人 1,502	% 100
86	4	79	4	39	2	24	1	26	1	15	1	1	—	23	1	1,971	100
2	3	2	3	1	1	3	5	0	0	0	1	1	1	1	1	61	100
2	4	1	1	1	1	3	5	2	4	0	0	0	0	0	0	55	100
58	13	47	10	46	10	18	4	9	2	6	1	3	—	2	—	461	100
171	14	161	14	121	10	68	6	55	5	16	1	10	1	18	2	1,195	100

員

人 157	% 5	人 184	% 6	人 195	% 7	人 120	% 4	人 59	% 2	人 37	% 1	人 22	% 1	人 17	% 1	人 2,978	% 100
109	4	109	4	77	3	67	2	40	1	24	1	11	2	13	—	2,942	100
11	10	15	14	10	9	4	4	5	5	0	1	2	2	0	0	108	100
7	9	9	10	5	6	5	6	2	2	1	1	1	1	0	0	86	100
1	9	1	9	1	9	2	19	0	0	0	0	0	0	0	0	11	100
2	7	4	15	0	0	1	4	1	4	0	0	0	0	0	0	27	100

四、實在職期間

實在職期間別は一年未満、一年より五年未満、五年以上二五年未満は五年間隔とし、二五年以上の七項目に分ち調査した。其の結果は雇員、備員共壓倒的に一年より五年未満の者に退職者最も多く其の約五割を占め之に次ぐ者は昭和十三年度に於ける備員は五年より一〇年未満の者であるが、他は總て一年未満の在職者である。之を概観すれば最近は入市後五年未満の間に雇傭員の多くは其の去就を決する者と謂ひ得べく、二〇年以上の在職者は極めて寥々たるものである。昭和十三年度に於て二〇年以上在職の傭員の退職者四六人を數へたるは同年度に於て停年退職者多き關係であり、五年より一〇年未満の者が比較的多き現象は五年以上の在職者に對しては特別慰勞金を給與する關係上然るものと謂ふ事が出来る。

		昭和十三年度	同十四年度
一年より	雇員	六七二人	四五%
五年未満	備員	一、三二六	四五
		二、四二九	四九
		九八五人	五〇%
一年より	雇員	二〇一人	四四%
五年未満	備員	七	六四
		一一	四一
		五年より	雇員
		一四八人	三二%
		二	一八
		九	三三
		同十四年度	同十四年度

死亡者に就ても其の最も多きは一年より五年未満の者であり、退職者同様死亡者全體の大體半數を占めて居る。昇格者も一年より五年未満の者に最も多く之に次ぐ者は五年より一〇年未満の者であり、之を綜合すれば兩年度共一年より一〇年未満の者は昇格者全體の約七・八〇%を占めて居る。

3 退職死亡雇傭員に關する實在職期間別傭員

種別	年度別	1年未満	1—4年	5—9年	10—14年	15—19年	20—24年	25年以上	計
退職者	昭和13 同 14	人 360 % 24	人 672 % 45	人 316 % 21	人 136 % 9	人 13 % 1	人 2 % 1	人 3 % 3	人 1,502 % 100
死亡者	昭和13 同 14	人 496 % 15	人 985 % 48	人 330 % 19	人 142 % 3	人 5 % 1	人 0 % 0	人 0 % 0	人 1,971 % 100
昇格者	昭和13 同 14	人 5 % 9	人 32 % 58	人 13 % 24	人 2 % 4	人 3 % 5	人 0 % 0	人 0 % 0	人 55 % 100
計	昭和13 同 14	人 861 % 24	人 1,689 % 48	人 659 % 19	人 148 % 4	人 17 % 12	人 2 % 1	人 3 % 3	人 3,195 % 100

退職者	昭和13 同 14	人 416 % 14	人 1,326 % 45	人 619 % 22	人 388 % 13	人 183 % 6	人 25 % 25	人 21 % 21	人 2,978 % 100
死亡者	昭和13 同 14	人 728 % 25	人 1,429 % 49	人 463 % 16	人 212 % 7	人 101 % 3	人 6 % 6	人 3 % 3	人 2,942 % 100
昇格者	昭和13 同 14	人 11 % 10	人 31 % 29	人 18 % 17	人 36 % 33	人 8 % 7	人 1 % 1	人 3 % 4	人 108 % 100
計	昭和13 同 14	人 118 % 18	人 1,786 % 47	人 1,100 % 31	人 634 % 18	人 292 % 8	人 31 % 1	人 6 % 0	人 3,627 % 100

【備考】 期間別の中1年未満を繰下げ1—4年11月は1—4年なり。

五、退職死亡給與金

退職死亡給與金は二五圓未満、二五圓より五一圓未満、五一圓より四〇一圓未満迄は五〇圓間隔、四〇一圓より九〇一圓未満は一〇〇圓間隔、九〇一圓より一〇〇〇圓未満、一〇〇〇圓以上の十六項目に分ち調査した。其の結果は退職者に在りては二五圓未満の者の率が最大であり、二五圓より五一圓未満の者が之に次いで居り、五一圓未満の者の總數は其の約六〇%を占め、之を退職、死亡、昇格者總數に就て見れば其の半である。之は退職者の年齢の低下、薄給者の轉出、在職期間の比較的短期間なる傾向等と睨み合せて示唆するもの甚だ多い。又退職死亡給與金一人當りの支給額は最近漸減の傾向にあつたのであるが之も亦推察し得ることである。

	昭和十三年度	同十四年度
二五圓未満	雇員 三六七人 二五% 備員 六一七 二一	二五圓より 雇員 二五九人 一七% 備員 四四七 一五
死亡給與金は五一圓より五一圓未満の者が最も多いのであるが、死亡者の年齢に於て大體或る層に特に顯著なる現象なく平等なることより推測すれば、死亡者の多くは矢張り薄給の者か或ひは在職期間の短期なる者又は其の兩方を含めたものと謂ふことが出来る。	同十四年度 雇員 四八八人 二五% 備員 九八〇 三三	同十四年度 雇員 二五九人 一七% 備員 四四七 一五

昭和十三年度 同十四年度

五一圓より 雇員 一三人 二一% 九人 一七% 一〇一圓より 雇員 一二人 二〇% 一一人 二〇%
 一〇一圓未満 備員 一四 一三 一八 二一 一五一圓未満 備員 一一 一〇 一一 一三

昇格に依る退職給與金は雇員は調査項目に依る一定範圍の金額に限定されることなく五〇一圓未満迄は各調査項目共大體同一程度の支給人員があり、其の割合も昇格者全體の約七〇%を占めて居る。

4 退職死亡雇員に關する退職死亡給與金額別調

種別	年度別	25円未満	25-50円	51-100円	101-150円	151-200円	201-250円	251-300円	301-350円	351-400円	401-500円	501-600円	601-700円	701-800円	801-900円	901-999円	1000円以上	計
退職者	昭和13	367	259	173	107	72	66	49	52	41	78	60	46	27	27	24	74	1,502
	同 14	488	342	247	191	127	85	71	58	61	73	63	34	45	29	17	60	1,971
死亡者	昭和13	0	0	13	12	7	6	1	5	6	3	0	2	0	1	1	4	61
	同 14	0	1	9	11	5	4	2	5	6	1	3	2	2	0	0	4	55
昇格者	昭和13	16	26	45	32	37	48	42	36	27	34	14	14	19	16	19	37	461
	同 14	38	59	77	68	92	98	68	78	44	157	93	51	40	41	39	152	1,195

退職者	昭和13	617	447	361	187	125	83	90	96	75	146	101	60	56	55	68	411	2,978
同 14	980	436	365	202	140	105	70	92	69	51	121	69	33	25	33	37	206	2,942
死亡者	昭和13	0	4	14	11	3	6	5	6	3	4	4	3	2	6	6	31	108
同 14	0	3	18	11	10	7	5	4	5	2	3	6	3	0	2	0	18	86
昇格者	昭和13	3	27	2	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	11
同 14	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	4	1	0	0	3	1	1	27

【備考】 1 圓未満線下、例之 100 圓 90 圓は 100 圓なり

5 退職雇員に関する退職事由別調

(下へツヅク)

職名	年度	退職事由		病 氣		停 年		事 務 ノ 合		兵 役		帝 國 内 官 公 衙	
		人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
雇 員	昭和13	143	10	121	8	121	8	60	4	209	14		
	同 14	234	12	31	2	18	1	20	1	157	8		
備 員	昭和13	298	10	668	22	39	7	66	2	271	9		
	同 14	391	13	168	6	17	-	15	-	232	8		

(下へツヅク)

轉 職													
		會 社		帝 國 外 官 公 衙		同 會 社		其 他		小 計			
雇 員	昭和13	165	11	45	3	47	3	132	9	598	40		
	同 14	333	17	98	5	92	4	120	6	800	40		
備 員	昭和13	282	9	33	1	27	-	302	10	1,005	29		
	同 14	423	14	110	4	134	5	214	7	1,113	38		

		家 事 の 合		結 婚 日		其 の 他		電 氣 局 電 轉 勤		區 經 濟 探 用		計	
雇 員	昭和13	124	8	84	6	186	12	19	1	46	3	1,502	100
	同 14	248	13	232	12	312	16	27	1	49	2	1,971	100
備 員	昭和13	398	13	48	2	373	13	21	-	62	2	2,978	100
	同 14	582	20	76	3	467	16	14	-	99	4	2,942	100

六、退職理由

退職事由の分類は病氣、停年、事務の都合、兵役、轉職、家事の都合、結婚、その他、電氣局へ轉勤、區經濟へ採用替とし轉職は更に細分して帝國內の官公衙、同會社、帝國外官公衙、同會社、其他とした。轉職は事變の影響最も強く現はして雇員は兩年度共四〇%、備員は平均三二%を占めて居る。其の中昭和十四年度に於ける帝國內の會社へ就職する爲退職した者が一番多く、兩年度を通じ大多數は帝國內の官公衙、會社へ就職する爲轉出した。轉職欄の中其他欄には官公衙、會社に非ざる協會、病院、商店等への就職者及自宅に於て營業を行ふ者又は轉職先不明なる者を挙げた。其他欄には列舉事項の何れにも該當せざるもの即ち就學の爲、歸國、歸農、滿洲國開拓移民として渡滿するもの等を含んで居る。備員の停年退職者が昭和十三年度に於て六六八人、二二%に上つたのは前述の如く同年度に於て停年制の適用ありし爲である。

七、年齢と退職理由

退職者の年齢と退職事由の關聯は如何と謂ふに、病氣に依る者は二一歳より三〇歳迄の者に多く、停年五一歳以上、事務の都合に就ては特記すべきものなく、兵役は大體三〇歳迄の者、轉職者は大體二六歳より三五歳迄の者が多く若手の中堅所が盛に他に就職する實情である。家事都合に依る者は雇員は大體三四歳迄の者、備員は四五歳迄の者に多いが斯る理由に依り退職して居る者の中には他に轉職したる者も相當數に達する者と想像する事が出来る。結婚は三〇歳位迄の者が多いが之は兵役、停年と同様特記すべき事項でない。之を各年齢層を通じて見れば五〇歳迄の者の退職事由の大部分は他に轉職するものであり、五一歳以上の者は停年に依る者が多く、事變に依る影響は極めて顯著である詳細は別表の示す通りである。

6 退職雇員に關する年齢別退職事由別調

年齢別	年度別	病氣	停年	事務の都合	兵役	職					家事都合	結婚	其他	電氣局勤務	風經濟採用	計
						帝國內管公衛	同會社管公衛	帝國內管公衛	同會社	其の他	小計					
21才未満	昭和13	人14 %23	人	人15 %24	人	人7 %12	人19 %12	人2 %4	人4 %8	%4	人18 %31	人5 %8	人34 %22	人3 %5	人13 %8	%61,100
	14	22 14		29 1	46 14	3 2	31 9	14 4	9 3	6 4	34 27	40 12	20 6	34 15	8 2	15,700
21—25	13	35 11		6 1	51 10	27 5	61 11	13 2	24 5	18 5	92 27	40 12	6 4	49 15	8 2	33,200
	14	42 10		24 6	12 3	64 15	60 14	10 2	15 3	28 5	153 28	75 14	112 21	105 20	15 3	53,100
26—30	13	73 12		2 1	3 1	54 9	123 21	39 7	18 3	48 11	197 45	40 9	28 7	68 16	4 1	43,000
	14	78 12		2 1	3 1	52 20	41 16	11 4	12 5	37 6	271 46	73 12	80 13	77 13	2 2	5,060
31—35	13	18 7		16 6	5 1	30 9	74 21	34 10	7 2	35 10	202 58	33 9	21 6	39 11	3 1	26,400
	14	37 11		10 8	1 1	35 27	14 11	2 2	8 5	29 8	153 59	20 8	7 3	28 11	8 3	3,840
36—40	13	15 12		10 1	8 1	24 16	31 20	5 2	5 4	13 8	81 52	9 7	2 2	25 16	3 2	15,400
	14	18 12		6 12	1 1	8 16	8 16	4 8	2 2	4 5	26 52	2 4	3 3	4 8	2 2	4,900
41—45	13	10 15		2 3	3 3	8 12	17 25	2 2	3 3	5 7	34 50	4 6	1 1	13 19	2 2	6,800
	14	8 19		10 24	0 0	15 36	1 2	2 2	1 1	2 5	21 50	1 2	2 5	2 5	2 2	4,200
46—50	13	15 44		0 0	2 11	5 15	4 12	1 8	1 3	1 8	12 26	3 9	3 9	4 21	2 6	3,400
	14	3 16		2 11	0 0	3 19	1 6	1 2	1 3	4 11	4 21	3 16	4 21	2 13	3 16	19,100
51—55	13	4 25	5 31	0 0	5 5	2 2	2 2	1 1	1 3	4 11	4 25	1 1	2 2	2 13	2 6	16,100
	14	2 25	2 24	5 5	3 3	1 1	0 0	1 2	1 3	2 2	2 6	1 1	2 2	2 13	2 6	10,400
56—60	13	1 8	2 24	1 3	3 9	2 2	0 0	1 2	1 3	2 2	2 6	1 1	2 2	2 13	2 6	33,200
	14	0 0	25 78	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	3,100
61才以上	13	0 0	2 67	0 0	1 3	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	3,100
不明	14	1 3	4 11	1 0	1 3	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	29,100

雇

員

21才未満	13	30	8		3	1	31	8	64	17	2	7	8	1	51	13	151	39	80	21	5	1	66	17	1	44	11	383	100	
	14	80	13		4	1	54	9	107	17	7	1	14	3	28	6	204	33	138	23	7	1	113	18	2	58	9	613	100	
21—25	13	48	11		3	7	51	12	38	9	5	1	29	6	37	9	145	34	89	21	15	4	58	14	1	8	2	428	100	
	14	66	14		4	1	49	11	56	12	11	2	29	6	174	37	94	21	60	15	36	8	67	15	2	8	2	458	100	
26—30	13	46	11		3	2	56	14	68	17	7	2	23	6	53	13	207	52	60	15	23	6	63	15	5	8	2	408	100	
	14	56	12		2	2	42	9	75	16	26	2	22	5	38	8	203	44	102	22	20	4	69	15	4	8	2	404	100	
31—35	13	43	12		1	1	34	9	65	17	22	2	23	6	56	15	201	54	52	14	3	1	53	15	5	4	1	365	100	
	14	36	10		4	4	20	8	25	10	3	1	24	8	34	13	188	52	75	20	9	2	54	14	2	4	1	379	100	
36—40	13	44	17		1	1	20	6	40	13	21	7	16	9	29	9	134	43	36	14	3	1	41	16	3	4	1	257	100	
	14	49	16		1	1	17	4	39	15	11	4	13	5	32	18	79	44	32	18	3	1	61	19	2	5	2	313	100	
41—45	13	24	13		2	1	15	8	12	7	4	2	16	9	22	9	96	37	61	24	2	1	50	20	1	6	2	256	100	
	14	39	15		3	3	11	4	7	6	5	4	8	6	9	7	49	46	18	17	1		22	21	2	2	2	106	100	
46—50	13	26	20		2	2	9	10	16	12	2	2	24	8	7	8	25	28	15	16			20	15	2	2	2	132	100	
	14	19	21		4	4	6	7	6	7	4	5	1	1	3	3	25	29	7	8	1		12	14	1	1	1	92	100	
51—55	13	20	23	8	9	1	20	23	9	91	2				6	1	12	2	4	1			7	1	1	1	1	1	86	100
	14	18	4	44	2	2	6	1	4	3	3	1			6	1	7	5	3	2			7	5	4	3	3	151	100	
56—60	13	3	2	127	84	0	3	2	2	2	3	1			7	7	9	4	2	1			6	2	2	1	1	1	243	100
	14	5	2	219	90	0	4	0	1	4	3	1			9	9	1	4	1	4			7	2	2	1	1	1	24	100
61才以上	13	3	13	16	67	0	3	13	16	67	0				7	21	10	29	1	15			6	18	1	3	2	3	34	100
	14	9	26	1	5	0	2	4	6	6	9	14	5	5	3	7	24	37	10	15			12	18		2	3	66	100	
不明	13	13	20	5	7	0	13	20	5	7	0				3	5	24	37	10	15			12	18		2	3	66	100	

備

員

昭和十五年十月二日 印刷
昭和十五年十月五日 發行

第七回總會文獻研究報告
都市の人事行政
非賣品

東京市麹町區日比谷公園二番地
東京市政調查會內

編輯者兼
發行者

全國都市問題會議
菅原忠治郎

印刷者
東京市品川區東大崎三丁目二三九番地
鈴木 茂

發行者 全國都市問題會議事務局

東京市麹町區日比谷公園二番地
東京市政調查會內
振替口座東京六〇八二四番

刷印社會式株刷印間三屋中



全國都市問題會議關係文獻目錄

第 二 回 總 會

1 研 究 報 告	[頒價 (送料)]
2 參考資料 甲篇	[3.00 (一)]
3 萬考資料 乙篇	[絶版 (一)]
4 議 事 要 録	[3.00 (一)]

第 三 回 總 會

1 研 究 報 告	第一議題編(負擔並 税 制)	[1.50 (一)]
2 研 究 報 告	第二議題編(汚物處理並 汚 染 防 止)	[3.00 (一)]
3 參 考 資 料	第一議題編(負擔並 税 制)	[3.00 (一)]
4 參 考 資 料	昭和六年度地方財政概要	[絶版]
5 參 考 資 料	第二議題編(汚物處理並 汚 染 防 止)	[3.50 (一)]
6 議 事 要 録		[2.00 (一)]
(補冊) 研 究 報 告	追 録 編	[1.00 (一)]

第 四 回 總 會

1 研 究 報 告	第一議題甲篇其一(都市環境 の 改 善)	[3.00 (.14)]
2 研 究 報 告	第一議題甲篇其二(都市環境 の 改 善)	[3.00 (.14)]
3 研 究 報 告	第一議題乙篇(都市環境 の 改 善)	[1.50 (.10)]
4 研 究 報 告	第二議題甲篇(都市自治 の 濟 美)	[1.00 (.09)]
5 研 究 報 告	第二議題乙篇(都市自治 の 濟 美)	[1.00 (.09)]
6 參 考 資 料		[2.50 (.14)]
7 議 事 要 録		[1.50 (.10)]

第 五 回 總 會

1 研 究 報 告	都市の公益企業	[2.50 (.14)]
2 研 究 報 告	都市の保險施設(上)	[2.20 (.14)]
3 研 究 報 告	都市の保險施設(下)	[2.00 (.14)]
4 研 究 報 告	都市の公益企業 都市の保險施設(追補篇)	[.50 (.06)]
5 參 考 資 料	公益企業經營に關する若干事例	[.80 (.09)]
6 第五回總會要録		[1.50 (.10)]

第 六 回 總 會

1 研 究 報 告	都市計畫の基本問題(上)	[2.40 (.14)]
2 研 究 報 告	都市計畫の基本問題(下)	[1.80 (.14)]
3 研 究 報 告	都市ノ經費問題	[2.00 (.14)]
4 第六回總會要録		[1.80 (.14)]

内務省地方局編	地方財政概要	昭和七年度	[.40 (.06)]
同 上		昭和八年度	[.28 (.06)]
同 上		昭和九年度・昭和十年度	[各.30 (.06)]
同 上		昭和十一年度・昭和十二年度	[各.30 (.06)]
同 上		昭和十三年度	[.35 (.06)]
同 上		昭和十四年度	[.50 (.06)]
全國都市問題會議會報	第一號乃至第二十二號		[非賣 餘部なし]

東京市麹町區日比谷公園 東京市政調査會内 (振替東京六〇八二四)

全國都市問題會議事務局發行