

人事委員會議錄 第十号

昭和二十五年二月二十四日(金曜日)

午後一時四十分開議

出席委員

委員長 星島 二郎君

理事 逢澤 寛君 理事 小平 久雄君

理事 高橋 權六君 理事 玉置 實君

理事 藤枝 泉六君 理事 成田 知巳君

理事 中曾根康弘君

藤井 平治君 柳澤 義男君

出席政府委員

人事官 山下 興家君

人事院事務官 宮地健太郎君

(任用局長) 瀧本 忠男君

(給與局長) 岡部 史郎君

(法制局長) 岡部 史郎君

委員外の出席者

専門員 安倍 三郎君

専門員 中御門經民君

二月九日

國家公務員法の改正に関する請願

(岡田春夫君紹介)(第五六六号)

大阪府下各市町村の地域給引上げの

請願(加藤充君外一名紹介)(第六一

三三三)

公務員に通勤交通費全額支給の請願

(加藤充君外一名紹介)(第六一四号)

公務員の昇給に関する請願(加藤充

君外一名紹介)(第六一六号)

公務員に超過勤務手当完全支給の請

願(加藤充君外一名紹介)(第六一七

号)

公務員の超過勤務手当率引上げ等に

関する請願(中崎敏君紹介)(第六一

八号)

同月十三日

生理休暇に関する請願(田島ひで君

外一名紹介)(第六五六号)

公務員に結婚資金支給の請願(田島

ひで君紹介)(第六五七号)

公務員の給與改訂等に関する請願外

四件(野坂三君外一名紹介)(第六

七五号)

同(渡部義通君外一名紹介) 第六七

六号)

同(江崎一治君外一名紹介)(第六七

七号)

同外一件(田島ひで君外一名紹介)

(第六七八号)

同(土橋一吉君外一名紹介)(第六八

〇号)

公務員の給與改訂に関する請願(土

橋一吉君紹介)(第六七九号)

同(江崎一治君外一名紹介) 第六九

八号)

公務員に年末調整税金相当額支給等

の請願(田島ひで君外二名紹介)(第

六九三三三)

公務員の給與改善に関する請願(松

澤兼人君紹介)(第六九四号)

公務員に超過勤務手当完全支給の請

願(江崎一治君外一名紹介) 第六九

六号)

石炭手当に関する請願(岡田春夫君

外二名紹介)(第七二〇号)

同月十六日

林野庁関係事務者を一般職から除外

の請願(佐々木三三君紹介)(第七六

二二二)

公務員の給與改訂に関する請願(武

藤運十郎君紹介)(第七八一号)

市に合併地域の公務員に地域給支給

の請願(江崎一治君紹介)(第八四〇

号)

同月二十日

公務員の給與改訂に関する請願(石

川金次郎君紹介)(第八五九号)

同(今野武雄君外一名紹介)(第八六

〇号)

同(米原祖君外一名紹介)(第八六一

号)

同(神山茂夫君紹介)(第八六二二二)

同月二十三日

公務員の給與改訂に関する請願外四

件(並木芳雄君紹介)(第一〇二三三)

同外五件(藤田義光君紹介)(第一〇

二四四)

同(福田昌子君紹介)(第一〇二五五)

の審査を委員会に付託された

同月十五日

公務員の給與改訂に関する陳情書

(東北財務労働組合併合国税局支部

長佐々木正雄外三百二十六名)(第三

二八八号)

寒冷地手当支給に関する陳情書(新

潟県岩船郡間小学校分會)(第三八

七号)

同月十八日

公務員の給與改訂に関する陳情書

(滋賀県長浜市八條町長浜市役所職

員組合清水重蔵外九十八名)(第四一

八号)

公務員の給與改訂促進に関する陳情

書外四件(高松市香川県知事大久保

雅彦外十三名)(第四〇二二二)

を本委員会に送付された。

本日の会議に付した事件

國家公務員の職階制に関する法律案

(内閣提出第一号)

國家公務員法附則第九條による試験

に関する件

○星島委員長 これより人事委員会を

開会いたします。

ただいまより國家公務員の職階制に

関する法律案、及びこれと関連いたし

まする國家公務員法の附則第九條によ

る試験に関する件を一括議題として、

審査及び調査を継続いたします。お申

込み順により発言を許します。柳澤義

男君。

○柳澤委員 私はもつぱら職階制に関

する問題につきまして、特に今回の原

案の中に、官職と申しまして、特殊

なものがあると考えられるのでありま

するが、これに関する特別な例外的な

規定というものが見当らない。そのこ

とにつきまして政府がどうお考えであ

るかというのを、これから二、三の

点をあげまして、お尋ねいたします。

思います。ことに私がたゞいまお尋ね

いたしましたのは、研究に従事する國家

公務員、これをかりに研究公務員と申

し上げることにはいたしたいと思いま

す。この研究公務員は一般公務員とそ

の性質が異なりまして、職務と責任とい

うことにつきましても、まったく特殊

の性質を有するものではないかと、か

ように考えます。ことにそのうち分類

の方法を考えて見ましても、研究公務

員は申し上げるまでもなく、學術の先

端を行くものとして、常に新しい分野

の開拓を行ふのを使命といたしており

ます。學術分野に、総合とか創設とい

うことが絶えず、しかもきわめて不規則

的な時間間隔をもつて繰返されるとい

うのは、当然であります。またこれら

の多くの研究者が、個人能力によつて

支那せられる素因を多分に含んでい

る特殊の点がござりますので、個人を離

れた官職という概念によりまして分類

を行おうとする、一般公務員の官職分

類の方法をそのまま適用するというこ

とは、不合理ではないか、こう思われる

のであります。これは一例であります

が、たとえ中央氣象台の研究員の増

山博士という方が、独創力によりまし

て、氣象學と統計學と医学との間

に、まったく新しい學術分野を開拓し

て、一九四八年に朝日賞を得ておりま

す。このようなことは學術研究の進展

に伴つて、今後も常に起る問題である

と思ふのであります。こういう場合に

官職という一定のわくで、研究公務員

の研究の範圍と負荷する任務を規定す

るようになりまして、このようになつ

ていふ學問の發展ということが、ま

つたてに押えられてしまふおそれが多分にある

のではないかと、またこういつた新しい

學術分野は、その個人に從属する。従

つてその人が職を去つたような場合に

は、他の人をもつてただちに補充する

ということとは、非常に選択性が強くて困

難であります。そういうことになりま

すと、この官職というものは非常に意

味が薄くなる。こういうような観点からいたしますならば、今回の階級制法案について見ますと、官職の分類の基準が、官職の職務と責任という点に置かれてありまして、職員の有する資格、成績、あるいは能力ということではないとおつしやられておりますけれども、従つてこの法案で行けば、個人を離れた官職というものは考えられないことになる。研究公務員につきましても、このままこの法案を適用すれば、ただいま申し上げたような特殊の性格をいかにして取り入れるか。その適用に非常に困難を生ずる場合が予想されはしないかと思つて政府はどのようにお考えになつておられるか。これを承りたいのであります。

それからもう一点、格付という問題であります。この格付という点につきましても、研究公務員の仕事は申し上げるまでもなく極めて複雑多岐、しかも高級専門的なものが多い。加うるに相当長期間を経過しなければ、その実績を正確に把握することの不可能な場合が多々あるのであります。一般公務員の場合のように、単にその仕事の量、質というものを計量することが、非常に困難であります。むしろときには不可能という場合がままあるかと思つて、一例であります。先般ノーベル賞を受けた湯川博士のごときにしても、有名なその中間子に関する論文の発表ということがあるまでは、その研究者としての真価といふものはほとんどわからない。だれもが判断することが困難であります。その間はまったく不遇な状態に置かれておる。これと同様でありまして、研

究公務員の仕事の量を判断する、その質を判断するということは、一般公務員の場合と非常に異なる特殊性があるか、かように思つております。しかしこれを今回の法案によりますならば、官職の格付は、職務の種類及び複雑、その責任度といふものを表わし、そういうような要素のみを基準として行われるべきものであるということになります。この研究公務員に最も必要な研究能力、あるいは研究能力判断の資料となるところの研究業績といふものの基準が置いてない。こういうようなことは優秀な研究者として、専門部員として、長い間活発な研究を続けるという意欲を、非常に抑えることになりはしないか。かように考えまして、この格付の基礎につきまして、政府はこの点をいかようにお考えになつておられるか、これが第二点であります。

さらに私はもう一点、研究公務員の特殊技能に対する待遇方法につきまして、この階級制がいかに適用せられるかという点を、お尋ねしたいのであります。研究公務員の中には、普通の研究者が全力を盡しても達せられない。普通の水準をはるかに抜いたところの境地に達する實業をかねて言え、世界的とか、国家的とか、あるいは名人芸といふようなところまで達することを必要とする。これがあつて初めて研究公務員の存在価値が認められるといふような場合が多々あるのであります。むしろこれを国家は最も尊重しなければならぬのであります。あるいはまたその研究者の背後にあつて助成をすべき、名人芸のような一つの特殊技術を持つて、研究の成果を大に

らしめる素因となる、そういうたような技術者があることは、いまさら申し上げるまでもないことではあります。こういうような国家的な研究者とか名人、あるいは超特殊技能者に対しては、その能力と業績に対する待遇を與えることが必要であらう。いわゆるイコール・バイ・フオート・イコール・ワークという原則に従ふことは、当然のことであらうと思つておりますが、この階級制の実施にあたりましては、それらの点を政府はいかに織り込まれるのでありましようか。この点私はこの法案によつては、はなはだ遺憾ながらこれを實現することができないのではな

いかというやうな、大きな不安を持つものであります。これらの点からいって出たこの案をそのまま適用する。すなわち一般公務員と同様に研究公務員を処遇するということになりますと、まことに不合理な結果を生じはしないか。文化日本建設の先驅をなさなければならぬ研究公務員に対しては、最もふさわしい人事の運営方式を確立いたしまして、研究の進行をはかるために、研究公務員に対してはこの法律をこのまま適用することのない、何か特別な規定を挿入されるか。あるいは別に研究公務員階級に関する特別法とでもいふべきものを、別に御制定になるというやうなお考えはないのでありましようか。ここに御提出の階級制といふものが、制度というよりは、むしろ官職を分類整理する、その計画であると思はれるにおきましては、なおさら現実存在するところのこれらの実体に対して、この特殊性を生かしたところの分類整理の計画が、

別にあつてしかるべきではないかと思つてあります。この特例に関する法律御制定の御意思ありやいなや、これらの点をお尋ねする次第であります。

○山下(興)政府委員 ただいまの御質問は、御質問でございますが、研究公務員といふのは、なるほど階級制をつくりまして上へ一番むずかしいものでありまして、私自身が十年以上も研究に従事しておりました関係上、今おつしやいましたことは十分に了解でき

ると思つております。しかし格付をいたすのに、たとえば階級制といふものが四つなら四つある。それに一人ずつをどの級に持つて行くかといふやうな格付であります。それは困難であると思つております。しかしこの階級法で格付といふのは、仕事の性質によつてずつと全部の人を並べてみまして、そうしてこれでどこで区切り得られるかといふことを考えるのであります。そこである階級、ある職級ですと、五つも六つにも区切ることもあります。またどうしても区切り得ない。たつた一つしかなくて、区切り得ないといふものも出て来ましよう。それで今の研究のもの、たとえば助手と研究者といつたやうに、ただ二つぐらいにわかれる場合もありましよう。そうするとその一つの研究者といふものの中で、は、やはり年限とか、今までのいろいろの業績とか、その他を考慮に入れて、給与や何かをきめるということになるかもしれません。これにつきましては、ほかのものとずいぶん違ひまして、たとえば大学の教授とか研究者とかいふものは、相当特異な存在でありますから、これは大分前から階級課の

方と研究の方とは、密接な関係を持つて研究を進めておりますが、なおこれから先も十分に研究いたしまして、都合の悪いまいにこれを格付したいと思つております。

○委員長退席、小平(久)委員長代理(兼席)

これはただに格付の方法だけでございまして、その格付といふものが特殊な行き方で行けますから、別に何も困ることはなく行けると私は信じております。そういう次第でありますから、この際研究者の特別な公務員法といつたやうなものを定める必要はないかと考えております。

○御遺言 ただいまの御説明では、実は私は非常に徹底しないのであります。格付だけで、すべてのやういふやうな、先ほど申し上げたいやうな特殊性を包含できるというお話でありますけれども、そうすると一つのクラスの問題が非常に広くても認めるか何かしませんが、この超特殊な技能を有する者などの処分が、今の御説明では實際問題としてさういふかえが生ずるのではないかと。まづたつたそのわくの中に押えてしまふのはなからうか。こういう不安を持つておりますが、その点はおさしつかえなくできるというお見通しでございまいましようか。

○山下(興)政府委員 実はその通りでございまして、極端な場合になりますと、一つの職種が一つの職級しかないといふ場合も考えられる。上から下まで一つの職級だといふことは、これは格付しなかつたといふことと大差がないことになるのです。しかし研究公務員でありますと、大体は二つぐらいにできるのではないかと思つております。た

とえば助手と研究員、こういうような大きなものにできます。その中の給與はどうかという点、給與の問題はまた別でございまして、年数という点とも考えられまして、その人のふだんの業績の上からも考えられまして、それによつて給與をピンからキリまでこしらへるということになるわけでございます。それで非常に極端な場合には、たつた一つということもあり得るのでもございまして、どんなものでも扱えるというところに特徴があるのでもございまして、それで職級というものはきまつたものではない。人間を集めてみて、それから一体どこで仕切りができるだろうかというのを考える。仕切りができなかつたら一つであり、一つの仕切りができれば二つの職級ができるというところに、――普通の格付という考え、たとえは米の一等、二等、三等という字を使つてあらわすけれども、全然職階の格付は違ふ性質を持つておるから、どんなものでも片づけられるという気持でございまして。しかし非常にむずかしいことはおつしやる通りで、表面に現われないうちのうちに持つておる。だから見つけるといふようなことは、なかなかこういふことではできませんから、その場合には普通の今までの研究者と同じ扱いになるわけでございます。そこそこは御心配なくでよろしいと思ひます。

める意味がない。まつたくこれからはずれると同じ意味になりはしません。つかまえておるのないうちの格付とか職階とかいうことは、むしろ除外したと同じ結果になると思ふのであります。が、それでもやはりこれに押えて行かなければならぬものでありましてよろしい。

○山下(興)政府委員 今柳沢さんの言われまふように、極端な場合はただ一つ、二つというものは、ないものと同じやないか、その通りなのであります。しかしそれは極端な場合でありまして、六つにわかれる場合もある、今のように極端な場合に行くとたつた一つしかない。そうするとなくともいいじやないかと言われまふが、その通りであります。しかしそれは特殊な場合をつかまえて、そういうことができないことであつて、そういう意味は、すべてのものを包含し得るといふことにもなるわけでございます。

○柳澤委員 私のお尋ねするものは、今お話のうちの特殊な性格を持つ場合だけでございます。一般の公務員、一般のこの基準によつてその複雑性と責任の度合いによつて区別できるもの、客観的にこれを観察して、区別することの容易なるものは言うを待たないのであります。研究公務員のねらいは多くはいまだ探し当らないものを探すといふのが研究のねらいでありまして、国家が公費をもつてそれらの制度、設備を設け、それらの特殊技術者を養成し、あるいは研究に従事させるもの、それこそいわゆる超特殊性を期待すればこそであつて、何も一般のわくにはめられないやうな、七つにわけ、八つにわけら

れるやうな範囲のものを期待しておるのじやない。ただいまおつしやられるのは、一般公務員についての説明とすれば、まことにけつこうでありますけれども、この研究公務員の場合は先ほどおつしやられましたように、また私が先ほどお尋ねいたしましたやうな特殊な点が全部である。常に区切ることを得ない特殊性を持つ、それが研究公務員なのである。だからこの中に何もかんでもはめて行くといふことになると、そこに先ほどおつしやられたやうな非常にむずかしい問題が常に残つて来るのじやないか。あたりまえのことだけを研究しているのは、これは研究者ではありませんが、あるすでにわかつておる事態のことをただ繰返しておる職工にすぎません。そこに特殊の地位、研究公務員、研究者といふものの特殊性がある。これをはずきり区別されるのが本来じやないか。かように考えられてお尋ねしておりますので、一般公務員の場合と違ふ。今おつしやられた特別な事態の発生することを対象としたことをお聞きしてゐるのです。

○山下(興)政府委員 柳沢さんの言われることは、私はよくわかつてゐるつもりでございます。ただ研究公務員でも、先刻申しましたやうに助手と研究員というくらいのことではわけ得るのであります。ですから二つとか三つとかに大別することはできるのであります。もしもこれを普通に四つとか五つに必ず職級はわけろ、それを責任とか何とかなによつて、必ず四つに分類しなければならぬといふことにきまつておれば、それは非常に不都合が起つて、研究者の中でそういう責任の違いはないじやないかといふことは、そのまます

の通りでございます。しかしそういう特殊な研究者といふことで、たとえば一つにするといふことは、今までも同じだといふことになる。それだから何ら不都合のないやうに、仕切り方によつて、職級のきめ方によつてできまふ。結局内容から見ても仕切りなくちやならぬ。職階法には職級をきめまふ上に、そういう特殊性があることをお考へくださると、何も不都合は實際には起らないと私は信じます。

○柳澤委員 どうも同じお答えをいただいてもしかたがありませんが、私はいまだ助手と研究者ぐらゐにはわけられるのではないかとおつしやられる例についても、その研究者といふものをわくに入れて押えておくことが、不思議でならぬ。かように申し上げるのでありまして、私もどうもその点について、研究の向上といふことは、先ほど申し上げたやうな特殊性を十分に發揮させるためには、今おつしやられたやうに、助手と研究者にわけたのでは、これは研究者といふ範囲が何となくきまつていなければ、ないにひとしいのであります。本法において特にこれらについて考慮すべきものであると考へるものであります。これを政府におかれまして、より一層御研究になつていただきたい。かように御注文申し上げておきます。

○山下(興)政府委員 今おつしやりましたことよくわかりますから、できるだけ研究いたしまして、将来の研究に何らの支障のないやうにいたします。またそれをきめます前に、十分に研究者と御協議いたしまして、御都合の悪くないやうにとりかはらうと思ひます。

○柳澤委員 これはただいまのお話で、政府がさらに御研究くださることにつぎまして、よくわかりました。が、それについて研究者となおともに研究されるということでありまして、日本学術会議等においても、この点につきましてはいろいろ研究されてゐるやうでございますので、そういう機関の調査研究等もぜひ十分政府において御考慮願ひたいと思ひます。これで打ち切ります。

○柳澤委員 私は先般行われました国家公務員法附則第九條による、いわゆる高級官吏の試験の問題につきまして、お尋ねいたしましたと思ひます。結論から申しますと、あの今般行われました試験問題について、人事院はこれを全部公表されて、そうして一般の世論の動向を見られることが、公当であると思ひます。當時試験が行われました後に、新聞その他で試験の一部が発表されて、それが正しいのかどうか。私もにはまだわからないのであります。私どもにはまだわからないのであります。おそれる。おそれる。人事院の皆さんのお耳にも、反対といふやうな意味の言葉の方が、多く入つておられるだらうと思ふのであります。いづれにいたしまして、もう一つの論議の種になつておりますのは、一部だけ新聞その他で発表してゐることは、この試験問題全体についてのいろいろな疑念を招き、あるいは問題を起しているものであります。出された試験問題全部を発表されて、かやうな理由によつて、こういう試験をやつたのだといふことを、はつきりと公表されるのが公当であらうと思ふのであります。ことに浅井人事院総裁が、回



か、パスしてないだろうかという見当を立てられると困るのであります。見当が立つような発表の仕方が非常に困るという事は、自分はどうも落第したらしいから、今度はしかたがないから民間の口でも探そうということになつて、口探しに方々歩かれることになりまうと、行政の運営に非常に大きな支障を来すわけでありまう。それで問題は決して漏れないこと、どんなことがあつても五月なり六月なりまでは、どんなにしても漏れないということが、私が今度の試験に一番重点を置いた点であります。それで長い間考へたあげく、相当困難な複雑な方法でありますけれども、決して漏れないといふくふうを考へたのであります。それはどうかと申しますと、人事院の中の一人もその結果を知らなかつたら、その漏れようがないのでありますから、いよいよ発表をするといふときまで、人事院の中でだれ一人成績がわからないような方法を講じようといふのでそれをやつております。それでありますからもしもこれが漏れたらしたことがあつたら、これは全然デマだとお考へくださればよい。なぜかといへば、人事院の中で知らないのではありませんから、それでそういう二つの大きな問題が、通つたとか通らないとかいふ予測をつけさせないといふこと、それから第二次試験があるから、第二次試験の人に最初の試験の人が不公平でないように、こういう二つのプリンシプルのもとに立ちますから、どうも簡単に発表が困難なものでございます。しかしすでに発表しました四問題については、できるだけ早く御説明したいのであります。これもやはり四月末くらいまでは

に研究にかかるとござります。それではどんな試験の点のとり方をするかといふことを、ここでも懸念しておるやうなことは、これはよろしくない。何とかして採点の方法を皆に了解していただくたいと実は思つたのでござります。それで少し古いのでありますけれども、今度の試験よりもちよつと違ひますが、同じような採点の方法をいたしたものを、もし御希望であるならここで発表いたします。どういふ採点の方法をしたか、またこれから先も問題をどういふふうに採点をするかといふことを申し上げまうと、總裁からの話を理解していただく上からいつても、非常に有効だと思つたのであります。発音がなものでござります。発表したいましようか。採点の方法を御説明いたしましうか。どうしましうか。十五分くらいいたしますとたいていできると思ひますが……。

○副委員長 山下人事官の前半のお答へは、むしろそのまま人事官にお返ししたいのであります。そういうことであるから、むしろ全貌を発表される必要があるで、一部の発表があつて、いろいろ誤解があつて、あの試験に対する権威を疑われております。従つて全貌を発表して、これだけの用意と配慮をまつて、これだけの問題を出したのだといふことが発表されれば、あるいは世間は納得するかも知れないのであります。そういう意味で、むしろ私は部分的な発表でなくて、全面的な発表、しかもその出題の意思といふもの、こういう意図のもとに、こういう配慮のもとに出題したのだといふことを発表されることが妥当だと私は考へるのであります。今お話の前の

五級、六級の試験の問題を発表されるといふことよりも、あの附則九條による問題が、国の次官以下の高級官吏を、しかも三人の任用候補者を選ぶために、妥當であつたかどうかといふことが問題なのであります。人事院が今やつておられるような試験のやり方、あるいは採点の方法が問題なのでなくて、たつた三人の任用候補者を選ぶための——もちろんそれは人物審査や何か加味するところの選定のためよりけれども、少くともその選定のための重大な要素になるこの試験問題について、三人の任用候補者を選ぶというその試験のために、妥當であつたかどうかといふ問題なのであります。もちろん第一次試験が一種の行政能力の試験であり、第二次の試験が一種のそれに必要な知識の試験であるといふことは、私もよく知つております。ただそれが資格試験であるならばまだいいのであります。たつた三人のうちのポストに対する任用候補者を選ぶ試験として、妥當であつたかどうかといふことが一番問題になると思つたのであります。その意味で、むしろ今度の試験の全貌を至急に発表されることに必要だと思つたのであります。ことに追加試験があるからというお話であります。おそろく受けた人たちは、こういつた試験を受けたことを発表することとは、あるいは人事院におしかりを受けるのかもしれないけれども、以心伝心と申しますか、あれはこつそり発表されると思つたのであります。そうしますと、むしろさういつた試験を受けた人に接し持つ人たちが試験の内容を知つて、さういつた人に接し持つ機会のない一般の民間の人

は、あくまでさういふ試験問題を知る由もないのであります。非常に不公平に相なる。従つてむしろ全貌を発表いたしまして、今度の追加試験にはまた別の観点から——もちろん類似の試験問題は出来ることになるとは思ひますが、少なくとも、新たな問題を出された方が妥當だと私は考へるために、至急に発表された方がいいと考へるのであります。

○山下(興)政府委員 第一次の試験は、全般に行政能力を試験するためにやりましたので、これは非常に長年の間考へまして、実はおもにアメリカでありますが、アメリカでこれをずいぶん研究した結果、この一つずつがどれだけの効果的であるかといふことをこまかく研究いたしまして、その答えがどういふふうに集中しているかといふ模様から何から全部カードに書きまして、この問題はさういふ場合には非常に有力である。よほど有効であるといふやうなことの立証をされた問題を選びました。それで、実はこれは大部分私どもの方でつくつたものではありませんが、頂戴したのであります。第二次の方は必ずしもさうではない。日本でもずいぶんたくさんつくりました。それでその問題がいいものであるといふことは、申し上げても間違ひないと思ひます。ただこれを急遽に発表しろと言われまして、どんなに骨折りましても、今のただ採点をするといふことであります。要するに今の集中ぐあい、それからその問題がはたしてよかつたか悪かつたか。その解答がたとえは五つのうちのどの解答がいいか、われ／＼は三がいいと思つたけれども、集中するのは割に五の方に集中し

○藤枝委員 私に採点の方法とか、その結果について発表したらいいということをお願いしたのではなくて、人事院としては今までも人事官のお話のように、少くともこの問題についてはこれが正解だという自信を持って出されたと思っております。従つて人事院としてはこれ／＼の問題を、しかもその答えとしてはこれが正しいとして出したのだという、それを発表して行つた方が、この試験問題に関するいろいろな疑惑や問題を一掃するのに、妥当であるというふうに考えるのであります。その結果、問題を人事院がいゝろと検討されて、あるいは将来の試験の問題としての再検討をされるのか、そういう問題を申し上げてゐるのではなくて、人事院としてはこういう意図のもとに、こういう配慮の下に、こういった問題とこういう一つの答え、行政能力を判断するためにあるいは九十題、あるいは八十題からございまして、行政能力なり、行政知識を判断するのに妥当と考へてやつたのだというのを発表されることによつて、あるいは人事院の考へ方が間違つておつたという批判もありましょうし、これならば人事院として試験問題としては妥当な問題だということになるかも知れません。そういう意味で人事院が出された問題の全部を発表して行くのが妥当であるというように申し上げたので、決して答案の審査の方法、あるいはその結果等を発表していただくというように考へてゐるわけではなくてあります。人事院が自信を持つて出されたその問題なり、その答案なりというものを今発表することが、どうして支障があるのか、その点をさら

に御説明を願ひたいと思ひます。

○山下(興)政府委員 その点につきましてはさきに申し上げましたように、追試験がありますから、追試験の練習に對してある利益を興えるというような結果になることをおそれております。それでそういうたようなことは、もしできませんならば、これを追試験後に発表したい。そしてあとでどういふうな成績になつたかといふたようなものをお示しして、試験についてできるだけの詳しいことを御説明申し上げたいと思ひます。何よりも受験者に對する公平ということが人事院の使命であつて、どうしても公平でなければならぬという立場に私は立つておるものでありますから、そのことは今すぐ発表することは困難でござい

まは、相當の全貌を知り得る立場にあるのであります。そういう点はもちろん公平の原則から言へば、追試験を受ける人たちの間の公平を非常に阻害すると思ひますのでござい

上質問を続行することをやめますが、ただこれに関連いたしました、実は個人的な問題を申し上げて恐縮であります。例の上野人事官が公務員のあり方というパンフレットを出されまして、これがあの試験のまぎわに、相當の広告を各官庁方面にされたということがあるのであります。もちろん上野人事官個人は、御関係なすたつことではないと私も信じます。ただ出版社の方があるいはそういう点をやつたのだと思ひますけれども、少くともはぎの広告までが各官庁等に配付され、しかも人事官の公務として、その広告を取り消すというはぎをさらに出されたといふようなことを知つておるのであります。非常に注目しておりますときに、そういう試験のやり方等について、ある暗示を興えるがごときパンフレットを、當の責任者である人事官が出されるということについては、少くとも不謹慎だといふことは免れないと思ひます。前にも人事委員であつた赤松委員から、例のベースの改訂の問題について、国会無視の問題が指摘されまして、この問題については浅井人事院總裁が當委員会に報告されることになつておりますが、まだ報告になつておりませんが、それだけでも、少くとも人事行政の最高峰におられる人事官のやられたことについて不謹慎な、いかにも配慮のないやり方が行われたといふことが、何かこの試験を当てにしている、ああいつたパンフレットを売り込んだのじやないかといふ疑惑さえも持たせるということは、人事官として大いに慎まなければならぬと思ひるので

りますけれども、この問題につきましては、人事院としてはどのようにお考へになつておりますか、その点を御質問申し上げたいと思ひます。

○山下(興)政府委員 そういう考へ方もござい

○藤枝委員 どうもこれ以上いゝ／＼申し上げても違ふようであります。ただ私どもとすれば、あの試験の問題をめぐりましていゝ／＼の疑惑の点や非難の点、あるいは賛成してゐる人もあるかも知れませんが、そういう点であつた試験そのものの權威について、相當の疑問を持たれておることが非常に遺憾だと思ひます。至急に発表されることの方が、あの試験を重からしめるゆゑんだとわれ／＼は考へておるわけであり

○藤枝委員 今この問題で、山下人事官にこれ以上何も申し上げることはないのであります。少くとも人事行政の最高峰にあられる人事官の行動として、そういう点については今後とも十分御注意なさることが必要だと思ひます。それでなくてさへ、試験問題その他につきましては、いゝ／＼と世間の議論的になりやすい問題でありますので、この点は人事官として十分御注意を願ひたいと存するのであります。

それからも一つ、これはあるいは新聞記事であるからとお話になるかも知れませんが、二月八日の読売の夕刊に、テルトマン氏が公務員試験の問題について論ぜられておりますが、その中に人事院が何か人事の内情を、一種のデシタポ的な組織によつてやつておるといふことを書かれております。私はさうなことをないことを信

○藤枝委員 私は採点の方法とか、その結果について発表したらいいということをお願いしたのではなくて、人事院としては今までも人事官のお話のように、少くともこの問題についてはこれが正解だという自信を持って出されたと思っております。従つて人事院としてはこれ／＼の問題を、しかもその答えとしてはこれが正しいとして出したのだという、それを発表して行つた方が、この試験問題に関するいろいろな疑惑や問題を一掃するのに、妥当であるというふうに考えるのであります。その結果、問題を人事院がいゝろと検討されて、あるいは将来の試験の問題としての再検討をされるのか、そういう問題を申し上げてゐるのではなくて、人事院としてはこういう意図のもとに、こういう配慮の下に、こういった問題とこういう一つの答え、行政能力を判断するためにあるいは九十題、あるいは八十題からございまして、行政能力なり、行政知識を判断するのに妥当と考へてやつたのだというのを発表されることによつて、あるいは人事院の考へ方が間違つておつたという批判もありましょうし、これならば人事院として試験問題としては妥当な問題だということになるかも知れません。そういう意味で人事院が出された問題の全部を発表して行くのが妥当であるというように申し上げたので、決して答案の審査の方法、あるいはその結果等を発表していただくというように考へてゐるわけではなくてあります。人事院が自信を持つて出されたその問題なり、その答案なりというものを今発表することが、どうして支障があるのか、その点をさら

○藤枝委員 公平の問題ですが、これは先ほど申しましたように、とにかく今同試験を受けた人に相當接觸を持つ立場にある人は、むしろ各受験者から聞く機会が非常に多いのでござい

○藤枝委員 公平の問題ですが、これは先ほど申しましたように、とにかく今同試験を受けた人に相當接觸を持つ立場にある人は、むしろ各受験者から聞く機会が非常に多いのでござい

○藤枝委員 公平の問題ですが、これは先ほど申しましたように、とにかく今同試験を受けた人に相當接觸を持つ立場にある人は、むしろ各受験者から聞く機会が非常に多いのでござい

○藤枝委員 公平の問題ですが、これは先ほど申しましたように、とにかく今同試験を受けた人に相當接觸を持つ立場にある人は、むしろ各受験者から聞く機会が非常に多いのでござい

じたいのでありますが、この点についても、もういふ記事が出ますと、人事院が何か暗い、秘密警察的な人事をするように疑惑を持たれますので、この点について人事院としてのやり方なり、あるいは考え方を御表明願いたいのであります。

○山下(興)政府委員 ただいまのお話につきまして、どういふ点が論議的であるかというところが、実ははつきりわからないのでございますが、われわれはできるだけ公平にしたい。とにかく世の中に人事院が存在するというゆえんは、政党内閣によつても影響を受けない。あるいは労働組合その他からも影響を受けない。どこからも影響を受けなくして、真理はかくのごときものでありますというのを世の中に言いたい。それで試験についても、そんなにまだ神経過敏にならぬでもいいじやないかと云われるほど、公平ということを目分らの命としておる次第でございますから、調査にいたしましたも、決して何となくしる方から調査をしてまわるといつたようなことは全然しないつもりで、実はおるのでございます。しかしそう思つていても、あるいはそういうことが間違ひで起るかもしれないから、そういうことがありましたら、十分御注意くださいまして、指摘していただくことは、私どもの将来にとつて、非常にありがたいことだと思つております。

○中曾根委員 私、所要のために中座いたしました。恐縮でございましたが、ダブるところがありましたら、その辺は省略してもけっこうでございます。この間行われた試験に御質問申し上げたいのですが試験を行う前にい

ろいろ試験をやる方法、その他につきまして、われわれの委員会としても、相当の関心を持つてお尋ねをいたしましたのであります。人事院がお考えになつておつたのと、実際の試験をやつたのと、何か食い違つたようなことがないか。試験全般に關する一般的な感想を山下人事官から承りたい。

○山下(興)政府委員 必ずしも御質問でございまして、どうお答えしているのかわかりませんが、まず大体において私どもが予想しておつた通りだと申していただろうと思つたのですが、受ける人数のことも、ちやうど縮切り前には、実のところえらい心配いたしました。ところがほとんど全部といつていくらい受けていただきました。それから欠席率も、こんなにまだ少かつたろうかと思つて、たしか四・八%ですかの欠席率でございまして、病氣を押してまで出てくれるというようになつてございまして、それも満足しております。今のところこれはどうもぐあいが悪かつたと思つたところは、実は思ひ当たらないのでありますが、何かもしありましたら、教えていただきたい。

○中曾根委員 ああいう試験は日本でも初めてであつたと思つたのですが、受験者の感想を私が二、三聞いてみましたところによりまして、まず第一に、朝八時か九時でしたか、九時から晩は六時とか七時とか、ともかく非常に長い時間試験されるので、頭のすつきりしているのは大体十二時くらいまで、せいふく二時くらいまでに答案を出したのが、一番ポイントが合つてい

○を付けたら、×をつけたらしたのが、四時か五時ごろになると、凄惨な気分が試験場にみなぎつて来た。そういうことを私は聞いていたのですが、そういう時間の点やその他で、あれでいいか。お気づきになつた点を……。

○山下(興)政府委員 その点は私申し上げるのを忘れておりましたが、中曾根委員のおっしゃる通りでありまして、実はわれわれはそう長くはないだろう。十二時くらいまでがおしまひのつもりであつたのですけれども、ああいう主要なりつばな人を集めましたのですから、時間で制限するということには、どうもよろしくないという考えから、時間は制限いたしませんと言つたのでございまして。しかしいかにいたしませんといつても、まず二時か三時ごろにはみな出してもらえるだろうと思つておつたのですが、いつまでたつても答案が出て来ないのでありまして、今おつしやいますように、大体三時三十分くらいに出した人の方が、成績がいいだらうと思つた。その後はおそろくどつちをとつていいのかわからぬ、かえつて成績が悪くなつたというふうな結果もあるだろうと思つた。将来はああいう無制限ということ

は懸念いたしましたから、これから先はそういうつもりでおりますが、その大体のところでもまあ出してもらつたということが必要でありますので、制限なしといつたものですから、どうせその日だから、夜の十二時までいいのだというのを新聞で盛んにうたわれましたから、ちよつと困りました。あの点だけはまことにまずかつたと思つております。

○中曾根委員 あの問題は今採点してある最中でありませうか。

○山下(興)政府委員 さうです。ごく一部分採点をしております。まだなかなかあとと採点いたしません。それは生の採点でありまして、これから先問題の研究にずつと移つて行きますので、大体は四月の末までぐらしかつて採点を済ませます。そうして中曾根さんが先刻おいでにならないときに申し上げたのですが、秘密にする方法は完全に秘密にされてありますから、結果は人事院の中で一人も知らないようにしてありますから、漏れる氣づかいは全然ありません。その点において行政運営に少しも支障がないということ、私どもは安心してゐるわけでありませう。

○中曾根委員 秘密にしているということをお聞きして、それほど御戒心になつておるのを私も非常に喜ぶのですが、水素爆弾の秘密も漏れるようなことで、それほど私は期待できないと思つております。大体今何%ぐらいの採点が終つておりますか。たとえば九十題ぐらいの問題が出したが、あの中が一番なら一番を今採点しているのか。あるいは全般にわたつてやつてゐるのか。聞くところによると、昔われわれが漢文を習うときに勉強したような当てるもので、○が出てゐるのは當つてゐる。×はだめだといふので、大量生産的に点をつけているというふうなやり方をおやりになつてゐるということですが、採点の進行状況を伺いたい。

○山下(興)政府委員 今おつしやつたように、紙に穴をあけて採点するといふのはやります。それは簡単にすぐできますからやります。それからあとが問題なのであります。先刻藤枝さんの御質問のように、その採点のよかつたのと悪かつたのと中間とをばらばらと、一つずつの問題の、たとえば一から五番までの答えの中の、どういふふう

に集中したかという研究をすつと続けに行きます。それでただ集中したからそれがいいというのではなく、そういう種を使つて、すつかり研究して行きます。今お話の紙を当ててのは大体済みました。しかしそれは全然だれが何点であるかということとはわからなくしてありますから、その点は御心配はないと思ひます。

○中曾根委員 そこで、たとえばある問題について五つ解答がある。そのうちで一番と五番に点が集中して来た。人事院の方は一が正解だと考へていたけれども、実は五の方の答案が多かつた。その場合には五の方を正解として採用するといふことを、前に山下さんがおつしやつたのですが、そういうお考へで今もやるわけですか。

○山下(興)政府委員 私は実はそれは申し上げなかつたのでございしますが、それはあるいは誤解ではないかと思ひます。先刻藤枝さんの御質問に對して答へたのでございしますが、今のうちに生の採点をまづいたしまして、そのうちで一番よかつたのと悪かつたのと中間とをとりまして、大体百人ぐらゐりまして、それを使つて今の一から五までの答えのうち、どういふふう

われ／＼が考えておるものが集りますけれども、第一案であつた。ところが答えは五に集中した。集中したが、その集中したのはたしてどういふ価値があるか、成績の悪い人間がそこへ集まつたのでは意味をなさぬ。そういうふうな一つ一つの答えの研究をして行くのでございませう。これをアイテム・アナリシスと言つておりますが、ずつと研究して行くので、それに時間が非常にかかるのでございませう。

○中會委員 そうですね九十題にわたる各問題について、一応成績のいい者の点がどこへ集中したか、悪いのがどこへ集中したか。しかもその問題についてではどれが答案が多かつたか。そういうことを全部にらみ合せて、濃淡をきめて行くわけですか。その最終判定によつて、この答案の成績というものを最終確定する。そういう方法でやるのですか。

○山下(興)政府委員 今おつしやつた通りでございませう。そのために非常に長くかかりまして、済みませんのは大体四月末くらいになるだろうと思つております。

○中會委員 受験者の声を聞いてみますと、どれが正解だかはつきりしないといふことを人事院が意識しながら、試験を受けさせるのはけしからぬ。結果によつて多い方を採用する。それでは試験の意味をなさないといふ声が非常に強かつたのですが、その点はどうですか。

○山下(興)政府委員 それは問題をまづ出しまして、そのうち答えが五つあるわけではございませう。その五つを、これは非常に素な問題にしようと思つと、答えのうちの二が正解だつたら、

あとがずつと離れてだれでも気がつくぐらゐにしておけば、この問題は非常に素なものであります。それではおもしろくないから、これをわざとしくするたために、たとえば五の答えをできるだけの答えに接近させて、一がほんとうだらうか、五がほんとうだらうかと、できるだけわからないようにして行くと、非常に問題がむずかしくなる。そういうふうな一つのものにえらゐ接近した答えがあるために、しくじりますと五の方がどうもよくなりかけてみたりするおそれはある。それであるので、研究が必要になつて来る。

○中會委員 そこでその問題が出て来ると思つて、受験者の話を聞いてみますと、五問なら五問がある。ずつと焦点をぼけて行くと二問くらい、一番とか五番とか、そのどつちかだろうといふところまで追い込むやうですね。ところがそれ以上になりませんと、易者に聞いてみなければ、これはわからない。そういう程度の問題が多いといふのです。それはどういふことであるかといふと、與へられた條件がはつきりしない。出題の意思が、つまりこれはどういふ條件で、こゝういふ状況で問題を出したといふことがわからぬものだから、自分がある前提を想定して、この場合ならこつちが正しい、この場合ならこつちが正しい、そういう前提条件をおの／＼つくつて、さういふふうな非常に接近した問題を出すといふことは、意識的に試験者の方でやつたかもしれないけれども、受ける方の身になつてみると、何しろ問題自体が正確に明確に書いたものでないために、判定できないといふ

問題が非常に多かつた。それが少くとも十五問くらいあつたといふのです。その点はどうか。

○山下(興)政府委員 その点は、今のようにはできるだけ接近して行くといふのは、意識的にやつておりますが、その言ひ表し方とか何かで、怪しくなつて来る場合があり得る。一がいゝが、五の方が大部分の人が考えていゝようになる場合がある。しかしそれでもただ数が五に集まるからいいといふことではない。アイテム・アナリシスをいたしまして、十分検討して行くわけですね。だから一が正しいと思つておるものが、まさかこれがひっくり返つて五になるといふことはほとんどないことではございませう。接近し方によつて怪しくなつて行く。あまり接近し過ぎると、どうしてもわからないときにはしかたがない。一も五も正当だ、こゝういふ場合もあり得る。

○中會委員 そこでその辺が一番問題になると思つて、大抵しぼつて来た範囲内には、みんな集まつて来ると思ふ。明白にこれはだめだといふものは、みんなオミットしておるだと思ふ。そうするとそれを右か左かといふ点で差が出て来て、局長になつたり、落ちたりすると、これは私は重大な問題だと思ふ。非常に偶然的な要素によつて次官になつたり、落ちたり、さういふことが出て来る。たとえば全体から見れば正解者の点のいい連中は、ある問題について四十人〇をつける。ところが全体の点の悪い連中が、ある問題についてこれが正解だといふので八十〇をつける。その場合には、その問題が二つとも接近しておる場合に、どちらを正解としてとるか。その全体の点

と部分的な点との比重をどういふふうにとるか。その点はどうか。

○山下(興)政府委員 そういう場合には、成績のいい人の四十が集まつた方がむしろ正解であります。たくさん集まつたのは、全体の成績の悪いのが集まつたのは、これはどうも目方にかけるわけに行かない。

○中會委員 しかしそれはどういふ科学的根拠によつてやるわけですか。たとえば全体の成績の悪い者が十であつて、全体の成績の悪い者が〇が百集まつたといふ場合でも、やはり成績の悪い者の〇が二重マルになつて行くわけですか。その辺をどういふふうに分けてつけるのですか。

○官廳政府委員 今お話になつております点は、試験問題の総合されました全体がはかろうとしておるものと、全体の試験問題がはたしてうまくはかつておるかどうかといふ点を見るための方法でございませう。従いましても試験問題全体が、全然見当違いのものをはかつておるといふことであります。それは、あなたが低点者のたくさん集まりましたと答へたといふものがいけなないといふことも言えないのであります。その試験問題の総合されました全体が、確かに今この試験のはかろうとしておるものをはかつておるといふことが前提となりまして、さういふ議論が成立するのであります。しからばはたしてその試験問題の総合されました全体がはかろうとしておるものを、はかつておるかといふ点を、それではどうして見るといふことになるのであります。この点は今申し上げましたことを内部基準によるアイテム・アナリシスと言

つておりますが、内部基準によるアイテム・アナリシスといふものがございまして、これは試験とは全然別個の、何らかの客観的な基準を一つつかまえて参りまして、たとへて申し上げますれば、個々の試験では段階の一、二、三、四、大官級、局長級、部長級、課長級といふふうなものがございませう。これらの各段階ごとの受験者の中から、段階ごとにサンプリングをやりますと、適当な数——さつき人事官は百題と申しましたが、各百題ずつサンプリングをやつてとつておきます。さういふものの成績が各問題についてどう散らばつておるかといふことを検討いたしまして、段階一、二といふふうな上の方の人たちは、当然課長の中から部長が選ばれ、部長の中から局長が選ばれ、局長の中から大官が選ばれ、局長と仮定するならば、当然段階一、二の人はよくできておるはずである。それが、段階一、二の人は必ずしも一に答へてない。五に答へておるといふ場合、その試験問題には安当性がないわけですね。それでさういふ問題は捨てるといふことをいたしますし、また一と五とが非常に接近しておるといふ場合は、それは試験問題そのものの、あまりよくない。表現が少し怪しいといふことのためにさういふ結果が出るのだといふことがわかります。一も五も正解にするという措置をとりまして、試験問題の個々が、その外部基準によりまして客観性を持つようにするのであります。さうやりますと、試験問題全体がはかろうとしておるものをはかつて結果をいたしまして、その

つておりますが、内部基準によるアイテム・アナリシスといふものがございまして、これは試験とは全然別個の、何らかの客観的な基準を一つつかまえて参りまして、たとへて申し上げますれば、個々の試験では段階の一、二、三、四、大官級、局長級、部長級、課長級といふふうなものがございませう。これらの各段階ごとの受験者の中から、段階ごとにサンプリングをやりますと、適当な数——さつき人事官は百題と申しましたが、各百題ずつサンプリングをやつてとつておきます。さういふものの成績が各問題についてどう散らばつておるかといふことを検討いたしまして、段階一、二といふふうな上の方の人たちは、当然課長の中から部長が選ばれ、部長の中から局長が選ばれ、局長の中から大官が選ばれ、局長と仮定するならば、当然段階一、二の人はよくできておるはずである。それが、段階一、二の人は必ずしも一に答へてない。五に答へておるといふ場合、その試験問題には安当性がないわけですね。それでさういふ問題は捨てるといふことをいたしますし、また一と五とが非常に接近しておるといふ場合は、それは試験問題そのものの、あまりよくない。表現が少し怪しいといふことのためにさういふ結果が出るのだといふことがわかります。一も五も正解にするという措置をとりまして、試験問題の個々が、その外部基準によりまして客観性を持つようにするのであります。さうやりますと、試験問題全体がはかろうとしておるものをはかつて結果をいたしまして、その

次に人事官が御説明いたしました内部基準による分析をやる。それによりましてさらに妥当性を高める。こういう順序を経るのではありません。

○中曾根委員 問題が五問あるうち、二問に集中して来るという場合が非常に多いと思う。ある一定のレベル以上のものは一齊にそこに集中して来る。そうしてそれが右に行くか左に行くかというものは、ほとんど偶然のもの。くらのもので、振りわけがついて来る場合が非常に多いと思うのです。その場合が非常に多いと考えること自体が問題になつて来る。二問がどちらにあるかに関係して来るわけですが、これは一次的に決定されるべきもので、方式は一緒に解かれなければならぬ。どつちかを先というわけには行かないでしよう。そういう場合にはどういう措置でさばるのですか。おそらく問題がくつと接近して来れば、そういう問題が非常に多くなると思うのです。

○山下(興)政府委員 私が答ええてあげたいが、あとでまたゆつくりと任用局長から御説明していただきたいと思いますが、大体今の一問の中の五つの答えを見るのに、全体がたとえ九つ問ある。九つ問題によつての成績で、その一つの問題の二つの答えのうちのとちかかということになるのですから、ベイスが違ふのでありますから、成績のいいのを調べるときは、それから問題を調べるときは、ずつと範囲が違ひますから、大体はそれでいいのでございませう。但し先刻申しましたように、たいしては一つの問題を接近させて来ておられますから、今おつしやつたように二つに上るといふこと

は、それは結果においておそろくそういうことになつて来ると思うのです。しかし出しておきます問題が三つや四つの場合は非常にあふないのでありますが、少くとも九つとか百とかいふことになりますと、よほどの客観性を持つて来るのであります。だからこういう試験はわれわれはどうしても百問に近いもの。八十といふのは少し少いかもしれませう。とにかく百に近いだけの問題を出さなければならぬといふことが、非常に大切なことです。それをするには、字を書きおつたのでは間に合いませんから、○やあるしるしをつけて、わずか三時間くらいに百問くらいを片づけてしまふわけにございませう。この試験方法は、日本では相当新しいのであります。私は非常に客観性の高い、いい方法だと信じております。

○中曾根委員 私が聞いた範囲では、課長級に感想を聞いてみたのですが、その連中の話によりまして、焦点は同じように狭まつて来ております。それで前かあとかという問題にほとんどなつておる。従つて同じレベルの連中は、二つの問題に集中して来ると思ふ。だから九つという大きな問題であるから、点の上から下まで流れおるニューアンスの間は、一定のランクにある人は、みんな集中して来ておると思うのです。そうするとかりに二問あつて、両方接近しておるから、両方ふきたといふことになりやう。そういうふうになると、同点者がだつと出て来る可能性が非常にある。それをなすだけというふうにしないうようにすると、先ほども申しましたように過熱的要素によつて局長になつたり、落ちたりますといふことが、必ずどつかに出

て来て、両方とも困る問題が出て来ると思うのです。こういうものを解決する道はどこにあるかといふと、なるほど山下さんのおつしやるように、やはり方は非常に新しい試みで、非常に野心的な試みといふが、われわれも一回くらはやつてみたいという気持ちが多少あるのですが、結局人事の重大問題、飯の問題にもなつておるのでありますから、これは相當慎重にやらなければならぬ。何か客観的なほかの要素からランクをきめる面も、当然取入れなければならぬと思ふ。そういう点から、人物考査といふ問題を前からこゝで騒いでおるのですが、その人物考査のことはあとで承りたいと思ふのですが、今申しましたように同点者が相当出はしないか。また出た場合はどうするか。それから今申しましたように両方に過熱的要素によつて集中する要素が出て来ると思ふのですが、実際に答をお調べになつてどういふふうになつておるか。また今のような点についてはどういふふうにおさばきになつておるか、伺いたいと思ひます。

○山下(興)政府委員 中曾根さんのおつしやることは、理論的には正しいと思ひますが、たとえば九つ問のうちで二つづつまで接近して、その接近のしかたが全部同じだと仮定したら、そういうことになるでしよう。ところが実際問題として、そういうふうには非常に接近させて答案をつくることは困難であります。むづかしい問題であればそういうこともあらずやう。しかし大部分は割合に簡単ですからそれをながめて点のいいか悪いかの標準にすることは、これは間違ひなしに相當の客観性を持つものと思つております。

○中曾根委員 私の御質問とはちよつと焦点がはずれたような感じがするのですが、これは実際答案を見て、結果がどうであるかといふことを見なければわからないと思ふ。そこで実際に調べたやつて、非常に接近しておる問題で、これは両方甲にしよう、こういう問題が幾つくらいあります。

○實地政府委員 それは先ほども申しましたように、非常に接近して、どつちがほんとうかといふことがわからないうのは、おそらく表現の方法がまずいのだらうと思ひます。従ひましてその問題はあまりよくないといふことで、そういう結果が出て来れば、両方とも正答のものとなつなければならぬと思ひます。従ひましてそういうことをやりますと、当然御心配の通り同点者がたくさん出て参ることも事実であります。この同点者をいかにして差をつけろかといふことにつきましては、いろいろな方法がございしますが、考えられます方法の一つは、その五つの足の第二の正解と思はれるに近しい答えにあるウェイトをつける。たとえば正答のものにフルのウェイトをつけるならば、その何割かのウェイトをつけるというこゝでもよろしいかと思ひます。また第二次試験の専門試験は、非常に評判が悪かつたのですが、しかしあれは先ほど申しましたように、最低限度の知識を見る試験でありまして、ウェイトはほとんど置かないという試験でありますので、もちろんあの試験によつて、行政能力と相關関係があるかどうかといふことは疑問であります。しかしながらこれはアイテム・アナリシスの結果、もしそういう関係があるといふ結果が出て参りますならば、これま

た第二次試験の結果によつて同点者の差をつけるというこゝも出て来ると思ひます。また任用資格の認定といふことが、非常に大きな一つの試験の要素になつておりました。実際の経験ありやいなやといふことは、経歴年数でもつてはかつております。ふさわしい仕事に對してどの程度の経験を待つておるか、その経験の長さ、職位によつても、同点者の差はつけられるのではなからぬと思ひます。あるいは人物考査の総合得点の差をもつてつけることも、一つの方法かと思ひます。いろいろな方法はあると思ひます。

○中曾根委員 試験をやるからには、そういう基準ができておつて試験をすると思ふのですが、そういう基準をたとえば人物とか、あるいは経歴の長さとか、そういうものについてどういふウェイトをつけて今さばいておるのか、そのことと、今申し上げた實際答案を調べてみて、両方甲にしてよろしいという問題が何題くらいあつたか、この二点をお伺ひしたい。

○山下(興)政府委員 人物考査にどういふウェイトをつけるか、一次と二次とをどうするかといふようなことは、なるべく申し上げたくないのでありまして、これは一種の問題の漏洩に近いことになりまして、自分はとても望みがないと思ふと民間に職を求めるといふことになると、たいへんな問題になりますから、それはぜひ最後まで――最後はお知らせするとして、途中でにおいては申し上げかねるのであります。人物考査は大体体格検査程度だろつといふことを今は思つております。なぜかといふと、人物考査は私は

非常に大きなウエートを置きたいのでございませうけれども、実際にこちらの省とこちらの省で、一体つけ方のバランスがとれているかどうかということも疑問であります。同じ省内で、こちらの局長とこちらの局長のつけたものを比較し得るかということになると、非常に疑問がある。ことに下の人が上の人と同じ位置を競争しているという場合には、その下の人につけた点数というものがはたしてほんとうか、逆になつてゐるということも想像できるのであつて、自分に一番あつたという者を、点を悪くつけるというふうなことも考えられるのでございまして、これまた非常に点をつける人の熟練さによることでございまして、性質としては非常に重きを置くべきものでありながら、これを採点の中に織り込んで行くということは、相当むずかしいと思ひます。但しそれは調査がこのところには出動いたしました、ほんとうにそういう道につけてゐるかどうか。もしもいいのを悪くつけてゐるような人があれば、今度はつけた人がどういう性質であつたかという調査にもなるわけでございます。それでいろいろな方法を使つて参りますから、それをどうもはつきりしたウエートを申すことは困難でございまして、また実し上げの際に、がやつてみてから、どういふ点をつけて行つたかということをよく調べまして、これはウエートを置き得るかどうかということによつて行くわけでございます。但しそれが相当いいと思ひましたら、今度は任命権者が三人のうちの一人をとる場合には、これを参考にするということにはなると思ひます。

○中曾根委員 山下人事官の今のお答えによれば、秘密が漏洩すると、民間会社の就職運動などを始めるから危険だと、こゝろいふお答えがありました。が、なるほどそういう面もあるかもしれませんが、けれども試験を受けるというからには、どういふ試験を受けるのか、そしてどういふふうな基準で判定するのか、そういうことはつきりさせてから受けさせるのが民主主義の試験のルールだろつと思ひます。今山下さんみたいな高潔な人が人事官ですから、いい加減なことをやりはしなないと皆思ふでしようけれども、少くとも試験をやるといふルールに反することだろつと思ひます。やはり試験をやるからには、安心させて受けさせなくてはならぬ。今一番受験者あるいは外部の人の心配してゐるのは、今まで私が申し上げましたように偶然的要素によつて支配されるということ、それをどういふふうにして補うかという問題になると思ひます。そこであなたは今おつしやいましたように、一番大事な問題は実は人物考査なんだ、しかしそれはわかりにくいから体格検査程度にする。こゝろいふお答えであつたけれども、それは私はむしろ逆だと思ひます。一番大事なものは、一番お金をかけ、時間をかけ、人間をかけて、なるべく正確なものを得るやうにやつてやるべきではないか。今まで答を調べるのにいろいろな精緻な方法や、また人間をかけたことをやつてゐるけれども、その程度の作業を人物考査にかけてゐるかいないか。実際今どうやつておられますか。

○山下(興)政府委員 筆記試験の方は、もとは正しいのでありますから、これについていろいろの研究をして行けば行くほど、それが正しいものになつて来るのであります。しかし人物考査の方は、点をつける人自身が怪しいのでありますから、これからあとどんなにこれを操作して行きますとも、改良する余地がないのであります。それで根本的に考査方法というのには怪しいと思つてゐるわけでありまして。しかしこれから先、それでは普通の仕事をやる時分に、考査は怪しいかと言われれば、そうではなくて、今度は考査のつけ方の訓練から始めまして、そして考査自体の取扱ひ方からつきり基礎をつけ、それが相当にものを言うやうにして行くのが、われわれの職務でありますけれども、今は一人について三人の評価があるわけでございますが、その三人の選定も、どういふ人を選定してよいかということもはつきりしませんし、ことに官庁におる人と、民間におる人の考査のつけ方というやうなものが、なか／＼困難です。実際上それが重要性をもたせ得ないことは、まことに残念なことでありまして。

○中曾根委員 人事院がおやりになつてゐる試験のやり方というものは、弊害を少くしようという消極的な面に非常に比重が置かれてあつて、人材を抜擢しようという積極的な面はほとんど考慮が拂われていない。なぜならば、その方面に手をつけると、逆に不安定な要素が非常に多過ぎる、こゝろいふ考査方法だろつと思ひます。しかしあの公務員法によつても、能力の試験に基いてという言葉を書いてある。その「能力」というものは、答案を書く能力のほかにやはり統合能力であるとか、行政官として必要な人間的要素というものが非常になければならぬ。たとえば大蔵省なら大蔵省の主計局におつて、この人間はまづたく惜勤精勵であつて、超過勤務手当を百倍もやらなければならぬ。毎日徹夜をやつておる、そういう人間があるのです。そういう人間が一生懸命やつて成績を上げてやつておるのだけれども、それは全然仕事の点数の上には出て来ない。單に一日かけた答案の上にはしか出て来ない。こゝろいふやうになると、官吏の勤みというものはまづたくなくなつてしまつて、試験をうまくパスするやうな、平均点以下のぼんくらがうんと集まつて来るというこゝろになつて来て、弾力性や新鮮性は失つたるべき日本の官吏機構というものは失われて来ると思ひます。そのかわり平均点程度のぼんくらのかた、これはしかし行政の妙味を非常に失ひ危険性があるもので、こゝろに法案の職階制自体も、そういう非人間的な要素が非常にあるので、そういう意味でこの試験という問題はもう一回、人事院では御反省願ひたいと思ひます。人物試験の点についていろいろ不安定な要素はあるけれども、しかし一番大事なものであるならば、一番金と時間と人間をかけて、なるべく大善なものを見つけて、なるべく努力すべきである。それで可能な範囲内において点を加重すべきである。こゝろいふやうに私は提議したいのであります。こゝろいふ御意見は人事官はお持ちになりませんか。

○山下(興)政府委員 ごもつともでございますが、今のところわれわれのやうに得る能力において、あれが限度だと思ひます。但し中曾根さんの言われまゝすやうに、将来の抜擢その他に対しては、十分に考査の方法を研究し、また試験の方法についても十分研究いたしまして、これが昇任試験のときにはそれを十分よく働かせて行きたい。こゝろ思つております。

〔小平(久)委員長代理退席、藤枝委員長代理補席〕

但しこゝろいふ試験をいろいろやりまして、まあお大分しくじりがあるだらうと思ひます。それでほんとうに任用候補者名簿からとりまして、その位置にすえてから六箇月というものは、條件つき任用となる。これも一種の最終の試験でありますから、それでもつて筆記試験やその他でどうしてもわからないうところは、そこへもつて来る。そこでいけなかつたらやつて、今度は候補者名簿から出して行つて、また試験を始めるという行き方をするのであります。

○中曾根委員 次の機会からこゝろいふことをいろいろ考えて取上げるというやうなお話ですが、受験者の身分になつてみると、そのときはあとの祭りであるに合はぬ。どうしてもこの試験からやつてもらうことを私はお願いしたい。どうしてもこの試験からそれをやらないと、日本の行政機構、公務員制度というやうなものは、まづたく新鮮さや水分を失つてしまふ。そういうことを強く私はお願い申し上げますが、六箇月間臨時に採用しても、一番大事な精勵とか統合能力という面については、それは人間のやることでありますから、客観的に出て来る数字的な能力と違つて、こゝろいふ者が六箇月間ねこをかぶつていて、朝八時までに来るくらいだれでもやる。そういうものは當て

にならない。やはり試験のときにそれを確保してもらわなければならない。

最後に、試験問題を人事委員会に配付して見せていただきたい。この試験が行われる前に私は、そのサンプルを示せ、試験の基準を示せということをお願いしたのですが、それはいろいろ関係でできませんでした。これは残念ですがしょうがない。しかし今は試験が終わったのだから、少くとも国会の権威にかけて、こういう試験をやりましたという報告をしてもらいたい。その一つとして、試験問題を人事委員会にだけは配付してもらいたい。このことを要請いたします。

○山下(興)政府委員 今の問題は、藤枝さんから非常に追られました問題でございす。そのときに大体お答えしたのでありますが、追試験がありますから、追試験前にそういうことはできないのであります。ということは、追試験の人と初めに試験をした人との公平の上からいっても、ちよつとそれはやりにくいことではございす。それは御了承を願いたいと思ひます。

○中曾根委員 追試験に出す問題は、この前やつた試験と同じ問題を出すわけではないでしよう。どうなんですか。

○山下(興)政府委員 その前のことは漏らすことになるので、ちよつと困難で、どんな問題をこの次に出すかということは、ちよつと申し上げかねるのでもうございす。それでなくても、その問題をずつと調べてみますと、あとから試験を受ける人に相当有利なことになる得る。しかしそれも全部あとから来る人を一堂に集めて言うのではなくて、聞く人もあり、聞かない人もある

ししますから、試験の公平という立場、われ／＼が一番大事にしております公平という考えから見ますと、少し神経過敏のように見えますけれども、これはぜひ公平を保ちたい、そう思つております。

○中曾根委員 追試験をやるといふことは聞いたのですが、そうすると前の試験と追試験とは同じウエートで採点するのですか。ほんとうに科学的にやるならば、やはり人の声から漏れておつたり、あとで試験を受ける人は若干有利じゃないですか。その辺のウエートはどうですか。

○山下(興)政府委員 私をそれを非常に心配しております。あとから受ける人は多少有利じゃないだろうか。それだとか何かのウエートをつける必要がありはしないか。そういうことはこれから十分研究いたします。

○中曾根委員 ただいまお願いした試験問題は、追試験が終わつてからわれわれの方に配付していただきたい。このことはいかがですか。

○山下(興)政府委員 それはあの試験の日に、四問だけ発表いたしました。その四問はここでももちろん御承知でありましようし、いつでもごらんに入れますが、ただごらんに入れただけではおもしろくないので、その正解がどうなつたかという全部の道順を、御説明したいと思つておるわけでありましよう。しかしあとから試験の全部を発表しろと言われますと、これはずいぶんこたえるのであります。実はあれだけの問題をこしらえるのも、この前も申しましたが、アメリカでも何年かかつてこしらえた。あるいはその一つづつがどれだけの有効さがあるかとい

うことを、すつかり科学的に研究したあげく、よい問題だけ集めたのであります。第二次試験は四十五種類ありまして、一つづつが八十問でありまして、たいへんな数であります。普通は問題を出すのは簡単で、採点する方がむずかしいのであります。われ／＼の行き方は、問題をこしらえるのが非常にむずかしいのであります。採点するのは客観性を持った採点方法をやつてゐるのでありますから、簡単です。これを全部公表しろと言われますと、われ／＼の何箇月かの労力が、将来使えないということになるのであります。なるべくなら御容赦願いたいと思ひます。

○中曾根委員 あとで試験にさしきわりのあるから発表しないという御話ですが、受験した人は大体問題を覚えてゐるのだから、それを次に漏らすと思へば幾らでも漏らせる。そういう危険性があるにかかわらず、試験監督の責任を持つてゐる国会に出さないというのは、けしからぬ話であると思ひます。そんな人事院なら、われ／＼はそんな人事院をつくる気持ではなかつた。どうしても、試験が終わつて弊害がなくなつてからでいいから、試験問題をここに出してもらいたい。

○山下(興)政府委員 これはアメリカなどではこういうふうによつております。どん／＼これを集めて、最後に、今のようによつて研究いたしました。相手がいかに研究した場合、これだけの見わけの力を持つてゐるとか、いろいろなことをすつかり記録をとりまして、それを金庫に詰めるのであります。その金庫の中に入つてゐるのが何十万とある。それで相手があれば、そ

の中から少しづつ集めては出し、集めては出ししないと、とても間に合わない。それで今度の問題でも、あとですつかり研究いたしました。こういう場合にはこれは適したとか適しないとかいつて、一つづつ問題の解剖をいたしまして、それをみんなしまひ込んで、それをいつ出すか、二年先に出すか、三年先に出すか、どういふときに出すかはまたそのときの話で、これは非常に大きい資料でございす。それを御了解願ひます。

○中曾根委員 山下人事官は重要な秘密をここで漏らしたと思ひます。そうすると、あれが試験問題のプールになつていて、この二、三年のうちにあの中からまた問題が出て来る、こういうことになるわけですか。

○山下(興)政府委員 そういうことはあり得るのでもうございす。しかし相手がどういふ相手かわかりません。またこういう試験をもう一べんやるといふことは考へておりません。しかしまた別のときに、別の相手のときに、その問題の幾つかが繰返されることはあり得るわけでありまう。

○中曾根委員 そうなると、今までやつた試験を人に聞いたり、あるいはそれを商売にする者も出て来て、受験者から一問々々聞いて、問題を書いて出版でもすれば、えらいもうけになると思ひます。それだけやつていれば、何題かは必ず見当がつくといふことになる。かえつて試験の弊害があるのじやないか。問題の数が限定されてゐるといふことになると、まず／＼これは狭まつて来るような気がするのです。そういう点も考へなければならぬと思ひますが、そういうことは別にしても

そういう理由があるからといつて、試験問題を示さないという理由にはならないと思ひます。それは試験を受ける方が能力がないから、自分がかんべんしてくれというにひとしい。能力がないならそんな試験はやめた方がいい。やつたことについては、監督責任のある者に對してこれを報告するのは、私はあたりまえであると思ひます。どうしてもこれは私は出ししてもらいたい。あなたが出すと言ふまで、私は出してくれと言ひ続けるつもりです。

○山下(興)政府委員 それはまたよく考へましてお答えいたします。

○中曾根委員 考へるといふことは出してくれるということに了解して、私はこれでやめまう。

○藤枝委員 代理 本日はこの程度にとどめます。次回は公報をもつてお知らせすることにいたします。

午後三時四十分散會

昭和二十五年三月二十三日印刷

昭和二十五年三月二十四日発行

衆議院事務局

印刷者 印刷所