

参議院地方行政・労働連合委員会會議録第一号



対議会の措置が必要なるものについて、やはりその権限を持つております知事、市長がそれに当る。それが実施の細目等については管理者がその責任において当るといふことで運営がうまく行くものと考えておりますが、ただこの点につきましては御懸念のようないふこともありますので、我々といひましてはこれを具体的に法律に書きましますと、各地方自治団体にまします、或いは業種によりましていろいろ事情が違ひますから、却つてそのほうによつて運営の円滑が期せられない、それよりもその事情事情によりまして労働協約によつてその団体交渉の方式が定められることを期待いたしておるのでありますし、おのずから各都市によりまして慣行が漸次確立されるものと考へておりますので、法律の上にはこれは書かないという方針をとつた次第でございます。

○重盛壽治君 更に労政局長にお伺ひいたしますが、例を言うならば東京とか大阪とか、はつきりした組織を持つた、都市交通のような組織のあるところは今のようないふことも処理できると考へるのですが、もつと小さな都市に参りましてこの企業法が当はめられるところへ行きましますと、労政局長の言つたことは全く逆に、はつきり言つてそれを悪用してそういうことは管理者の権限ではないのだというので、同様に私の言つたようにつづねねる、それからその程度は管理者の権限だと言つて長のほうでつづねねるというふうなことになるので、なか／＼今までの実際の運営の面からもそういうものはたくさん現れて来ておる。そのときに、例えば労働省のほうへこれは一体どつち

に交渉すればいいのだということを問ひ合せたら、労政局長は即座にどのものでもそれはどこの権限だという指示ができるのかどうか。できないならばやはり法律の上にある程度基本線だけ載せておいて、それはその基本線に準ずる、この問題はこの基本線に準ずるのだというふうにするほうがむしろやりやすいというふうに考へるのですか、例えば姫路市の例でもその点どうですか、いま一遍……。

○政府委員(賀来才二郎君) 我々といひましたし、御質問のようないふ、例えば姫路市でもおきまして、水道だけが五、六十人の組織になつておるというふうな状況下におきましては、特別に一つの局を持つておるというわけでもない場合が多いと思つておるものであります。さういふ場合の交渉につきましまする困る点もあろうかと考へます。が、併し先ほど申しましたようにそれぞれの市の事情が違ひますし、又その権限の持ち方におきましても違つて来ると思ひますので、やはりこれは法律で定めずして、その市におきまします市長と現在の組合或いはその組合との間で適当な団体協約ができれば、そして行われるようにいたしたい。若しその点につきまします紛議があらますれば、地方の労働委員会が適当な裁きをしてもらいた、かように考へておる次第であります。

○重盛壽治君 それは労使間の問題だけであつて、そういう観点から行くなれば各地方のそれ／＼事情の違つておることは当然であつて、そういう事情の違ひ大都市、中都市、小都市、いろいろ事情の違ひものでもこの法律を当

はめようということが無理なんで、今までも立派に運営されて……、そんな御筆法ならばこの法律は作らなくても間に合ふのだというふうには私考へるのです。この法律を作つたからには、やはり法律で一定の基本をどうんきめて、例えば東京、大阪、或いは中都市、小都市という程度にどういふふうにするかというふうな方針で以て作つておいたほうがいいのだ。何といつても企業運営の面で一番摩擦を生ずるのは管理者と労働組合との間の問題が一番重点になつて来るわけでありまします。その動かし方、いわゆる労働管理のあり方によつて企業の公益性も發揮できれば、或いは先ほど言つた経済性も發揮できるというふうなことは飽くまでやりますので、私はこの点は飽くまでやはり基本を打立てておくべきではないかという考へ方です。が、意見になるかも知れませんが、一つ若し御返事ができるならば返事をして頂きたいと思ひます。

○政府委員(鈴木俊一君) 只今のお尋ねの点でございますが、地方公営企業法案の立案につきましては、御承知のように地方公務員法の附則の中に、地方公営企業の組織なり会計経理なり或いは公務員の身分取扱につきまします法律を作る趣旨が謳われておるわけでございます。まして、そういう見地から政府としては先般立案をいたし、今回提案をいたしました次第であります。

○重盛壽治君 大変きまりきつた文句の御答弁で、これはまああつたからさういふ通りなら現れて来ると思ひます。が、そこで企業法の十條の管理規程というのがあります。十條は業務に關し管理者が管理規程を設け得るとして

あるのであります。九條のほうへ行きますと、管理者が業務の執行権を持つており、第二号の任免、給与、その他の条件についてこの十條の管理規程、いわゆる任免、給与その他のことについての管理規程を設けるということができるのか、それから給与決定の基準は企業法三十八條三項の条項等によるとなつておるのです。条例事項を除けば管理規程でできるのか。或いは市規則で限定するのか、これは当然私には管理規程を作つて管理規程でやるものであるというふうに思ふのですが、その点私の勉強が不足かどうか知りませんが、どこにあるかどうか……。

○政府委員(佐久間重君) お答えいたします。第十條の企業管理規程で任免、給与その他の身分取扱に關する事項が規定できるかというお尋ねのようになつたのでございまして、御指摘のように給与につきましては三十八條の条項で定めなければならぬ事項が謳つてあるわけでございますが、それ以外の任免、給与に關する事項につきましては、或いはその他の勤務条件に關する事項につきましては、条例規則に別段の定めがございすれば特別、さうでなければこの企業の管理規程で規定できるものと解釈いたしております。

○重盛壽治君 やつてもよろしいと……。

○政府委員(佐久間重君) はあ。

○重盛壽治君 それから十五條の主要な職員というものは極めて限定せられておるのであつて存じますけれども、この主要な職員というのと、それから三十六條の企業職員以外の職員というのとどういふ關係があるのか。それか

ら主要職員というのはこれは管理者がきめるのでなくて長がきめるというふうになつておるが、この主要な職員という幅は、例えば東京の交通局とか水道局というふうなものを例といたしまするならば、誰が主要な職員であるのか、お聞かせを願ひたいと思ひます。

○政府委員(鈴木俊一君) 只今の点にお答え申し上げます。十五條の地方公共団体の規則で定める主要な職員を任免する場合にあらかじめ長の同意を得なければならぬ、この場合の主要な職員と申しますのは、大体公営企業の課長以上の者を予定して考へておるわけでありまします。それから三十六條のほうの企業職員の身分取扱については労働關係の法律に定めるところによる、この場合の企業職員と申しますのは「管理又は監督の地位にある者及び機密の事務を取り扱う者以外の者」ということとでありまして、この前段の「管理又は監督の地位にある者及び機密の事務を取り扱う者」の範圍以外は、課長以外の者は管理監督の地位にある者として当然入ります。が、そのほかに人事、或いは文書というふうな事務を取扱いまする者は機密の事務を取扱う者、こういうことになるわけでありまします。

○重盛壽治君 ですからさうすると東京都一つの例とすると課長の任免権は大体知事にあると、それからその他の管理、機密事項を取扱う者、労働行政、給与関係、人事というふうなものを扱ふ者は管理者が任免すると、こういう解釈をとつていいわけですね。

○政府委員(鈴木俊一君) その通りであります。

○重盛壽治君 そうだといひますと、この十五條に地方自治法百七十二



ところこの法案の狙いがあるわけ  
でございまして、併しそれは飽くまでも  
本来の目的の公共の福祉の増進という  
ことは当然の事理であるということを  
考へておるわけでございます。本来の  
目的というところに基本の原則が表わ  
れておりますので、私どもとしてはこ  
れで御心配のようなことにはならない  
とかように考へておるわけございま  
す。

○重盛壽治君 まあ心配にはなりませ  
ん、心配にはならぬでしょうけれど  
も、打出し方が本心に公共性を中心に  
したとしたならば、字句を変えてもら  
うとしたほうがいいと思つておりま  
す。それに関連して十六条の公共団体  
の長が管理者を指揮監督するといふ項  
目がありますが、これは非常に抽象的  
であります。この条文もやはり延  
いては職員活動を圧迫するようにな  
つて来る例がある。具体的な例は私  
どもあなたのほうでよく御存じだと思  
いますけれども、今申し上げることに  
しよう。な条文を三条で讀つておき  
ますと、やはり公共の福祉というこ  
とよりは、お前のところは独立採算性  
だと、そして経済性を發揮して行か  
なければならぬ。そのときに先ほどの  
給与の問題と関連しますが、特別給  
いは技能給というふうなものは局長  
の権限で与えてもよろしい。そうなる  
と局長の権限で、労働基準法には或いは  
抵触するかも知らんけれども、居残り  
をしたい、そしてその作業給を余計  
にもらいたい、そしてなければ相当大  
幅な予算を常に持込まれるために企業  
の経営が成立たん、こういうふうな場  
合が起きて来るわけですね。そういう  
ときに経済性を余り強く謳つておく

と、お金が儲からなければ文句を言  
うし、お金が儲かつて一般の地方公務員  
よりは余計に技能給とか或いはいいわ  
ゆる作業給とか居残り手当みたいなもの  
が余計にもらえるようになって来る、  
そういうことをやつたのでは一般地方  
公務員のはうに影響して困るじやない  
か。実際には仕事の量を多くすればお  
金を余計に出すのは当然だ。だけれど  
もそれをやると片方の十六条のほうの  
いわゆる管理者を指揮監督するといふ  
ことで長のほうが、お前のほうはそん  
な余計なことをやつちやいかん、こ  
ういふことで管理者を押えて、それが延  
いては労働組合を押えて、労働組合の  
折角の勤勞意欲が減退してしまふとい  
うふうなことが従来の例にも見られ  
るし、こういう法律のあり方から言  
つてもそんなふうな考へるのでありま  
すが、その点鈴木さんはどう考へられ  
ますか。

○政府委員(鈴木俊一君) 公営企業に  
従事いたします職員給与と他の一  
般行政部門の職員給与との間の不均  
衡という点から、一般行政部門の職員  
の給与並みに地方公営企業の職員の給  
与を押えるという意味の指揮監督が地  
方公共団体の長から管理者に対して行  
われる心配がないかという御懸念のよ  
うでございますが、これは十六条に書  
いてあります。これはさうなことを主  
として考へておるわけではないのであ  
りまして、管理者以外の機関の権限に  
属する事務の執行と地方公営企業の業  
務の執行との間における必要なる調整  
に関すること、という点がやや御心配  
のような点にとられるのではないかと  
いう御懸念かと思ひますが、これは例  
えば電車の路線を敷くという場合に、

道路の管理者との間の調整を必要とす  
る、或いは水道と電車との関係の工事  
の場合におきましても調整を必要とす  
るというふうな、そういう点を考へて  
おるのでございまして、只今御指摘の  
通り、特殊技能に基き、或いは時間外  
の超過勤務をやつたといふことに基  
いて給与が殖える、その結果絶対額とし  
て一般行政職員よりも余計に給与をも  
らえるというふうなことになるまいと  
も、これは当然正当な事由に基きまし  
てさうな額になるわけでございます  
から、そういう見地のものがこの十六  
条の三号によつて調整を必要とする  
といふことにはならないと考へておるの  
であります。

○重盛壽治君 十四条で条例で公営企  
業の組織を設けると明記してありな  
がら、九条のほうでは管理者の権限で  
第一号に分課を設けるとあるが、具体  
的に例えれば東京都の例で言う、交通  
局長、水道局長がこういう課が必要だ  
から、こういう部が必要だからと言つ  
て設けて長に届けられればそれで部や課が  
できるのかできないのか、その点ちよ  
つとお伺ひしたいと思ひます。

○政府委員(鈴木俊一君) 十四条のほ  
うは条例で必要な組織を設けるとい  
うことで、地方公営企業を運営いたし  
ますための根本的な組織でございます  
ので、これを条例で設けるといふこと  
にいたしましたのであります。条例でど  
の範囲までのことを規定いたすかとい  
うことは、これは各地方公共団体の自  
主性に任されておるわけでございます  
が、余り細かく細部に至るまで条例で  
きめるといふことは、これはやはり企  
業の自主性という点から申しまして必  
ずしも適當でないと思ひるのでありま

す。御指摘のような点につきまして課  
とか或いは出先の機関等の設置につ  
きましては、管理規程等において規定を  
せられるということが適當ではないか  
というふうな考へております。

○重盛壽治君 そうするとこれは従来  
ならば非常に重要なことで、一つの局  
に一つの課を設ける、例えば総務部と  
いふものを置いて、その中に経理から  
総務から労働からみんな一つの部の下  
に置いたものをみんな課に昇格せしめ  
てそれをやる、そういう中に、又例え  
ば経理の中に管轄課といふようなもの  
を置く、こういうことになる。この  
なか重大な問題だつたけれども、この  
第九条の一号で行きますと、分課とい  
う言葉がどれだけ当てはまるか知らな  
いけれども、現在の課を殖やすといふ  
ことが管理者の力のできることになれ  
ば、この面だけは非常に権限が拡大さ  
れておるようには思ひますが、そう解  
してよろしいですか、今例え交通局長  
の場合に電車と自動車と経理と労働と  
総務と、無論工務や電気もありま  
すけれども、今度はたゞ無軌道電車と  
いふもの、トロリーバスといふものが  
できてトロリーバス課といふようなも  
のを設けようといふことで、管理者が  
どん／＼設けて行つて差支えないとい  
う解釈ですか。

○政府委員(鈴木俊一君) これは九条  
の第一号の分課を設けるといふ範囲に  
入ると考へております。

○重盛壽治君 それからこれはどなた  
かですか、先ほどお伺ひしました単位  
を百人、五十人とするのを、場合によ  
つては実情に當てはめて五十人、三十  
人にしてよろしいと、こういうお話し  
だつたと思ひので、私はこの際でされ

ばやはり一応そういうふうな改めて置  
くべきじゃないかという趣旨から、全  
国でこの法律に當てはまるようなもの  
が五百くらいどこかに書いてあつた  
が、その五百のうちこの五十人、百人  
といふことにするとどれだけの数が該  
當し、どれだけの人員がそれに當ては  
まるかお教えを願ひたいと思ひます。

○政府委員(鈴木俊一君) この第二条  
の規模の基準をいまして人口、  
職員数をとりまして五十人、百人、三  
百人といふ規模を切つておるわけであ  
りますが、それ以下のものにつきます  
てはお話のごとく条例でこの法律の全  
部、一部を適用できる、こういうこと  
になつておるのであります。この第二  
条に掲げてあります規模に該當いた  
しますものは、その好むと好まざる  
にかかわらず、当然に公営企業法が  
全面的に適用になる、こういうこと  
になるのであります。そこで殊にこの  
計経理等につきましては、いわゆる発  
生主義をとり、資産の再評価をする  
といふようなことで、普通の企業の経理  
と同じような方式を取込むといふこと  
になるわけでございます。この点は  
五大都市その他大きな地方団体にお  
きましてはその点いささかも心配が  
ないと思ひますが、比較的規模  
の小さい団体におきましては、かよう  
に一律的な適用の範囲をお話のよう  
に更にこれを引下げるといふようなこ  
とになりますと、そういう団体としては  
非常に危険と言ひますが、困る場合が  
出て来るのではないかと、困る場合に  
我々としては考へておるわけござい  
まして、やはり当然適用にいたします  
るものは相当規模の大きな、基礎の  
大きな、従つて職員等につきましても相



当専門の職員のおりますようなものを先ず第一義的に考へて参りまして、あとは当該団体が特に公営企業のこの法律の原則を適用したいと思ふ所だけが条例でやつて行くというふうな弾力性を付したことが実際の地方の実情に合うのではないかとこのように考へておるわけでありまして、さうな意見も私どものほうにもしばしば参つておりますので、私どもとしましては、かような程度のとこで規模を切つて、強制適用と任意適用の範囲を分けるということが適當ではないかというふうな考へておるわけでありまして、

○重盛壽治君 更に今のどれだけ数があるか、お答え願ひます。

○政府委員(佐久間) 例へば上水道について見ますと、全部で三百六十団体がございますが、その中でこの法律の適用を受けまゝものが七十でございます。軌道事業につきましては十五あります。うち十四がこの法律の対象になります。それから自動車運送事業は四十一のうち十九、地方鉄道事業は一つであります。電気事業は三つで三つともこの法律の対象になります。ガス事業は十一のうち六つ、これは三月一日までに私どものほうへ報告のありましたものの集計でございます。

○重盛壽治君 そうしますと、逆にしたらどうですか。任意条例みたいな恰好で、俺のほうはこういうことは法律で縛られたくないから、企業法の適用を受けたくないからというので、各地方の都市などで成るべくこれを受けんようにしようというのでやつておれば、極端な話でしょうが、いつまでも受けなくてもいいということになる。私は数をもつと切下げて五十のところ

を三十、百のところを五十にして全部を入れるようにして、どうしても入れん事情があるという場合には、次長のよきにやらなければ、折角法律を作つても一貫性が無いように思ひます。これは是非三十人以上、五十人以上というように御訂正願つて、そうしてその中で又事業の適用を受けては困るもの逆の外して行く方向にやつてもうううがこの法律を作つた効果があるように考へますが、その点鈴木さんはどういうふうにお考へになりますか。

○政府委員(鈴木俊一君) お話のようなくとも一つの考へ方であると存じますが、やはり一定の規模、ここに掲げましたような程度の規模の所ではやはり是非かような経営の方式をとつてもらうということが地方自治制度全体の建前から申しまして好ましいというふうな考へておるわけでございます。一定規模以上のものには一律適用にいたしまして、ただそれ以下のものは適用したいと思ふ所だけは適用するというふうな、やはり全体の地方公営事業の水準を高めるといふ見地から申しますると適當である、かように考へて政府はこのような案を用意いたしました次第でございます。

○重盛壽治君 そうすると一定の基準というものはどこから割出して、どれだけの資産とどれだけの構造を持つものでどこから割出したか、一つ参考に聞かして頂きたいと思ひます。ただ漠然とした五十人以上、百人以上ということでもなく、幾ら以上の資産を持つて、どういう構造を持つていなければならぬという確たるものがあればお伺ひしたいと思ひます。

○政府委員(鈴木俊一君) この点は先ほど公務員課長から申上げましたように、各地方公共団体が経営しておる各種企業の人員の状況等を調査いたしまして、やはり大人口十万人程度以上の地方団体に於いて経営しておるような企業を一つの目安にいたしまして、かような基準を考へたわけでございます。

○重盛壽治君 人口十万人の都市を基準にした人口だけでございませうね。

先ほどお伺ひしたことで一つはわかつたのだが、従来よりも管理者の権限を拡大したというふうに言つておりますけれども、職員の身分取扱い等について具体的にどういふ点が管理者の権限として拡大されたか、さつきお話をあつた課を作るというふうなことがございまして、これは非常に権限が拡大したと思ひますが、その他に権限の拡大せられた例を一つお教え願ひたい。

○政府委員(鈴木俊一君) この管理者の担任する事務としては九条に掲げておるわけでございますが、御承知のやうに、現在の公営企業の管理者、例へば東京都におきまます交通局長、水道局長というものは、他の一般行政部門の、例へば総務局長、主税局長というやうな地位のものと、その根本の基本的地位におきましては何ら変りがないわけでございます。ただ知事、副知事等からの、いわゆる本来それらの人の権限に属しておるものを委任を受けておる、その委任の限度が比較的大きいという程度であるわけでありまして、今回のこの法律案におきましては、そも／＼管理者の本来の権限としてこの第一号から第十三号に至ります事項を列記したわけでございます。

て、これはかような本来の権限として掲げられたものは、いづれも現在の局長は自己の本来の権限として持つていないわけではございません。さういふ意味におきましても、少くとも形式的にはこれはいづれも非常に大きな権限の委譲になるものであります。そして具体的問題といたしましては職員に任免、給与その他身分取扱いに關する事項というものを、無論基本の予算に縛られる点にはございませうが、その範囲内においては管理者が全部権限を持つておることになつておるわけでございます。その他の予算計画、予算の見積り或いはその他の予算の実施計画、資金計画、財政計画、かような計画の作成と送付というふうなものも本来の一つの権限として送付権を認めておるわけでございます。決算の作成にいたしましては、企業の管理者がこれを直接作つて提出する、これらの点も變つて来ておるわけでございます。その他の資産の取得、管理、処分というやうなことも管理者の名においてかようなことが出来るわけでございます。これも権限の拡大であります。契約の締結にいたしましては同様であります。料金の徴収も従来は知事等の名における徴収でありましたが、これらの事務も管理者として當然に取るということになります。予算内の支出のためのいわゆる一昨借入金、これも従来知事で行なへばできないものが管理者がやれるかよになつておるわけでございます。その他いづれもこれらは現在管理者の持つていない権限を新たにこの法律案は付与することにしておるわけでありませう。

○重盛壽治君 今資産の話が出たが、二十二条で、「地方公営企業の建設、改良等に要する資金に充てるため起す地方債については、行政庁の許可を必要としない。」ということになつておりますが、これはいい面とそれから非常に危険な面と二つあつて、實際にはこのういふことがないほうがいいように考へられるが、併し少くとも東京とか大阪とか大都市あたりを中心としての管理者でありますならば、十分地方債を、いわゆる企業債を起しても償還ができるという見通しの上に立つて起されるように思ひますので、この点は心配はないと思ひます。その場合にはこれは結局行政庁の許可を必要としないういふふうに明確に謳つておつて、附則のほうで、当分の間、地方自治法によるということがございませうが、「当分の間」というのはいつまでであるのか、一層法律を作つてここに二十二条へ現わしたならば、附則を削つてしまつたほうがいいのじやないか、ここに何かこうしておかなければ……、当分の間、地方自治法二百五十条の適用があるものとする……とはどう関連性を持つておるのですか、一つ教えて頂きたい。

○政府委員(鈴木俊一君) 御承知のやうに地方自治法におきましては地方の起債、地方債も行政庁の許可を必要としないという根本原則を譲つておりまして、ただ当分の間これも許可が必要である、かような考へ方になつておるわけでありませう。将来地方公共団体が起債をいたします場合に、一定の客観的な基準を法律の上に設けて置きまして、その限度内においては許可を必要としないというふうにすることがこれは一つの考へ方でございます。

又さようにあることが地方自治の建前から申すと望ましいわけでありませう。ただ今日の資金の統制といひますか、インフレの抑制といひますか、さうな経済、財政上の見地から依然として地方債につきましては行政庁の許可を必要とするといふことにいたしておるわけでございますが、その中でも企業債はいわば償還の基礎が一番明瞭であるわけでございます。そういう見地から企業債といふものは行政庁の許可を必要としないといふ大原則を第二十二条で特に謳つたわけでありませう。ただ今日の実際の経済界の問題といひまして、起債の許可を全然外すといふことは困難でございますので、一応当分の間許可を要する、かような建前にいたしておるわけでございますが、私どももいたしましては、かような「当分の間」といふものについて具体的に期間を幾らというふうに予定はいたしておりませんけれども、かような期間ができるだけ早くなくなる、又なくすことができるというのを期待をしており、さように努力いたしたいと考えておるわけでありませう。

○重盛壽治君 この法律の二十二条でこれだけ明確に謳つておられますと、早速一つバスを買入れた、或いは電車を新車にしたい、いわゆる先ほど言つた公営を目的とする意味から都民にサービスをしたいといふふうなことで、早速この企業債といふものは活用されるように思ひますが、今のあなたのお話を聞いておると、条文はできたけれども、いわゆる面に書いたばた餅という奴で、食べる事ができない、こういうことのように聞こえるのだ、この点もう少し明確にして……

それとも金額等において当分の間何とかするといふことにさういふ方法をとるか、二十二条は作つたけれどもあとの附則の点で行つて、この細目がきまらない限りは、今は作つて置くけれども当分の間の法律は死文に等しい、こういう解釈になるわけですか。この点伺ひたい。

○政府委員(鈴木俊一君) 先ほど申し上げましたように、根本の建前或いは根本の考え方といたしましては、企業債はこれを行政庁の許可は必要としないようにすべきである。殊にかような発主主義の企業会計の方式を取入れて合理的な独立採算主義の会計経理をいたします以上は、償還の根本の財源はこれを十分に保障できるように財政計画、事業計画を立案することができ、わけでございます。さういふ点から申しまして、一般の公共物のために必要な起債とは性格が違つたわけでございます。さういふ建前にいたしておるわけでありませうが、何分現在の経済界の事情から申しますならば、これを外して全く自由にするといふことにつきましては、なお政府として最後の確信に到達いたしておりませんので、当分の間かような許可制を残した、かような次第でございます。

は許可をしなくては行けない、こういうことになるのか。それとも全部に当てはまるような別な、附則を削つてもいいようなものを設けるつもりか。将来といふのは非常に管理になつてきますと重大な問題だと思ひますが、その点もう少し明確にならんでしようか。折角法律を作つたのだから、いつから自分の見通しをつけて自動車を目分で勝手にやつていいか……、極端なことを言つと、さういふいつからできるかと……。

○政府委員(鈴木俊一君) この点は、先ほど申しましたようにできるだけ早い機会にさういふことになりませう。私どももいたしましては努力いたしたいと考えておりますが、(重盛壽治君「原則論はわかつたのです。早い機会の見通し……」と述ぶ)企業債の中でもいろいろ種類があるわけでもありますが、さういふ企業債の種類によりまして逐次段階を設けて早く許可を必要としないといふふうな持つて行きたいとかさういふ考へております。

するならば、主事補或いは主事ぐらいの程度の人たちが片つ方は地方公務員、片つ方は公営企業体の職員である、さういふふうになりますと、人事が二元的になつて非常に管理として、それから運営の面から行きまして、この面に摩擦が起つて来るということとはよく從來もあつたことでありますが、先ほど説明いたしましたけれども、一般地方公務員、この人たちは地方公務員になつておる、片方は従業員としてどん／＼働いて、能率を上げて能率給を取つて来る。同じ主事で同じ所に働いておつてたまた／＼管理者のほうから、お前は人事のほうを担任しろ、予算のほうを担任しろ、この予算は機密に属することだからはたに漏らしちゃ困るのだからといふことで、企業職員から地方公務員となつて行くわけですね。もつと複雑なのは企業職員から簡単にさういふ方面へ行かれるかどうか。或いは今度地方公務員の機密の事項に属する、労働組合に端の言え入らなくてもいい事務をやつていたものがたまた／＼労働組合に入れるような方面に來た、さういふような非常な複雑な問題ができて来るそれが一つ。更にはさつき給与の問題で労働組合に入つてゐるほうはどう／＼給与とかいろいろな請求をしまして、企業の能率、内容等を勘案して、例えば越冬資金でも出て、一カ月ぐらひは出せる。併し地方公務員は、国家公務員は〇・五だからこれに地方公務員は準すべきだといふようなことになつた場合には、地方公務員の身分のものは〇・五に拘束される。さういふたような／＼なジグザグな二元的な扱いをしなくちやならんといふ厄介な問題が出て來ますの

で、この点をどのように調整するか。一つ所にいるから突つ込んで御質問申上げると、又片一方有利な解決を付けたならばこれに順応していいかどうか。この点を労働省の見解と次長の見解と両方一つ聞かして頂きたいと思ひます。

○政府委員(鈴木俊一君) この点は企業職員と管理、監督の地位にある者、或いは機密の事務を取扱う地位にある者、かように二元的な構成になつておることは御指摘の通りでございます。けれども、これらの殊に管理、監督の地位にある者等の中におきましては、他の行政部門との間の交流性というものはより強いと思つております。それから機密の事務を取扱う者の中には企業職員との間の交流というふうなこともあろうかと思ひますが、併しなからこれは一般の労働組合につきましても、さういふ者が組合の構成員から除外されておるといふ点はあるわけでございます。さういふ意味で二元的ではございますが、職務の性質上、又労働団体の労働組合の性質上かような區別が置かれるといふことは、これは止むを得ない結果であるといふふうには考へるのであります。而してさうな区分がある場合において、給与は一方が高くなつたら他方も当然に高くしてよろしいかと、さういふような話であります。これはそれ／＼給与の決定につきましての基準の原則があるわけでございますから、さういふ原則に従つて給与は決定せられ、支給せらるべきものであると、かように思ふのであります。その間労働省の立場の問題として一方が高くなれば他方がそれに引寄せられる、かような実際の影

響、相互作用はあるでありまして、  
が、建前といたしましては、それ  
のやはり見地から決定されて行くべき  
であらうと、かように考えます。

○重盛壽治君　そうすると、二元的に  
なるものもこれは止むを得ない。法律を  
作るほうは止むを得ないでよろしいか  
も知れないけれども、扱うほうは非常  
に厄介千万なんです。労働組合として  
も扱いにくいし、管理者としても扱い  
にくいし、又その間に入った人がたまた  
ま管理者と労働組合の間みたいな  
存在になるのです。非常に気の毒であ  
り、中に、おれはどうも労働組合の線  
から脱けてそういう業務に就くのは嫌  
だ、命令だから就くとこういうような  
問題も起つて来るのです、非常に併  
し究極はどこへ行くかという、労働  
組合員と同じように給与その他の一切  
の条件が扱われるということならば行  
つてもいい、こういうことになると思  
うのだが、それはやはりその点を地方  
自治庁のほうで明確にするのか、労働  
省で明確にするのか、それは管理者の  
権限に委ねるということをはつきり言  
うてもらえばこれでもよいし、そうで  
ないと、片方は極端に言う、管理者と  
共に知事の監督を受けなければならぬ  
ことになつて、片方は労働組合員であ  
る者は管理者の監督を受ける。その中  
に当然これはもう実例があつて、私は  
説明せんでも鈴木さんよく知つてい  
ると思うのですが、東京都の一つの例を  
挙げなくとも区役所関係と本庁関係と  
が違つてきておる、或いは本庁関係と  
今度は交通局関係と更に又違つて来て  
おる。そういうのが、従来であつたな  
らばあなたの言うような理窟を言わず  
に、組合員に加入することのできない

者でも組合員と同じ待遇を受けさすよ  
うにこれは不文律のうちによつておつ  
たのです。そういうのは今度はやは  
りそういうことが出来るというくらい  
にはつきり語つてあるほうが、労働組  
合に入らなくても機密の事項を扱う人  
たちが安心して業務につけるように思  
うのですが、その点はどうか。

○政府委員（鈴木俊一君）　この点は三  
十八条において給与決定の原則がある  
わけでありまして、企業職員の給与の原  
則があるわけでもございまして、他面企  
業職員でない者、即ち管理、監督の地  
位にある者等につきましては御承知の  
ように地方公務員法の給与決定の準則  
があるわけでもございまして、それによつ  
て双方の給与が決定されるわけでも  
ございまして、ただそれを決定いたしま  
す地位にありまされる者は、一般の地方公  
務員法の場合におきましてはそれな  
る規則がありまされるけれども、規則の  
中においてこれを具体的に適用し、そ  
の管理の責任に当る者は管理者である  
わけでありまして、で、企業職員につ  
きましては、勿論条例なり協約の定む  
るところに従つて管理者がそれを処置  
いたしてございまして、一人の管理者の責任  
の下に運営されるわけでもございまして  
で、その辺は実際上さほど御心配のな  
いような結果に処理されるのではない  
かというふうに考えております。

○重盛壽治君　実際上はそういうこと  
が言えます。例えば東京都の例ばかり  
に言いますけれども、東京都の都労連と  
いうような労働組合が越冬資金の要求  
をした場合に消防署、警察というよう  
なものも組合に入つておらん、発言権  
がないけれども、この人たちにも平等

にやつてくれ、同じようにやるつもり  
で予算を組んでくれということも団体  
交渉によつて従来そういうことがなさ  
れた。従つてこの問題も給与条例でき  
める給与の問題は別といたしまして、  
これは一本でございまして、結構です  
が、その他の管理者の権限でやり得る  
ような給与の問題に關しても労働組合  
との団体交渉での話し合ひが付いた場合は  
これを法律で拘束しない、そういう考  
え方だということを確認していいわけ  
ですか。

○政府委員（鈴木俊一君）　実際の結果  
におきましてさうなことになること  
はまゝ……、まゝというよりも多くの  
場合の通例であると思ひますし、さよ  
うなことが行われまされるのはひとしく  
一つの地方公共団体に勤務する職員で  
ありますから、考え方によればそれ  
も一つの当然の帰結でないかと思わ  
れるのであります。

○重盛壽治君　三十八条の給与の決定  
が、ここで先ほどお話があつたのです  
が、この給与額の決定の基準は条例で  
定めると言つてゐるのですが、地方公  
務員法二十四条六項との項との関  
連、或いは差違というものは具体的に  
はどういう点でありますか、お示しを  
願ひたい。

○政府委員（佐久間重君）　御指摘のよ  
うに三十八条と地方公務員法の第二十四  
条の書き方が違つてございまして、  
が、これは地方公営企業の建前からい  
へば団体交渉を認めておるわけでも  
ございまして、企業職員給与につきま  
すので、一般職員と違ひまして条例  
で縛りますのは、いわば大枠だけを縛  
つておいてあとの細目は団体交渉を  
活用すると、こういう考え方から三十八

条の書き方を地方公務員法の二十四条と  
は違へておるわけでもございまして。  
○重盛壽治君　あと二つ、三つです  
が御幸抱願ひたい。三十七条の職階制  
は私はこれは削除してこれを団体交渉  
事項の中に盛り込むほうがいいように  
思うのですが、この点どういふふう  
に考えておるか。更に三十九条の地方公  
務員法の適用除外が極めて少いが、例  
えば人事委員会の干渉が残つておる  
ということや、いろ／＼なことを考え  
ますと、現実の問題としてこれはどう  
いふふうにして行くつもりである  
か、この点を一つ三十七条についてお  
聞かせ願ひたい。

○政府委員（佐久間重君）　三十七条の  
職階制の規定を削除したいといふや  
なことがお話をございしますが、私  
どももいたしましてはこれは職階制とい  
うことは、要するに三十七条の二項に書  
いてありますように、企業職員の職務  
の種類及び複雑と責任の度に応じて分  
類整理をすることによつて、人事行政  
の運用を能率的に且つ合理的にして行  
こう、こういう趣旨でございまして、  
で、その意味からいいますと、この  
職階制は一般職員と企業職員との間で  
異なつた考え方をする必要がないので  
はないか。企業職員につきましても  
企業職員の職務の能率を上げて行く、  
或いはその人事に關する行政を合理的  
に科学的に運営して行くという趣旨か  
らいたしまして、職階制を実施するこ  
とが適當であらうというふうに考えら  
れるわけでもございまして。ただ御指摘  
のように一般職員と非常に違ひますの  
で、この法律の建前といたしましては  
職階制を必ず実施しなければならん  
という建前にはいたしておりません

で、管理者が実施しようと思へば実施  
をできるという建前になつておるの  
でございまして。それで人事委員会も一  
般職員につきましては人事委員会が  
職階制の実施についての御に當る  
わけでもございまして、これはいわばそ  
の規定についての専門家として技術  
的な助言をするという立場に考えた  
のでございまして。従ひましてこの職  
階制の規定はございまして、実際の  
運用並びにこの法律の規定の趣旨から  
いたしまして、一般職員の場合とよ  
ほど違つた運営がなされることだと考  
えておるのでございまして。なお、この三  
十九条の地方公務員法の適用除外の条  
文が多過ぎるのではないかとお話を  
ございしますが、この人事委員会につ  
きましては条文は挙げてござい  
ますが、例えば職員の勤務条件に關する措  
置の要求でございまして、或いは不  
利益処分等の審査の請求でござい  
ましかうようなものはこれは団体交渉に  
委ねべきものであらうと考えまして、  
一切人事委員会が権限を持たないこと  
にいたしておるのでございまして。こ  
こに上げてございましては任用の点と分  
限懲戒の規定とが主な規定でござい  
まして、この任用につきましては公務員  
法の考へておられますスポイル・システ  
ムを排撃してメリット・システムを確  
立して行くという考え方がいらした  
まして、企業職員につきましてもその  
規定をそのまま適用して行くことが相  
當であらうというふうな考え方をいた  
しておるのであります。なおこの分限  
懲戒の規定でございしますが、企業職員  
と一般職員との間で異つた取扱をする  
必要もなからうということとでそのま  
ま適用をいたしておるのでござい

ます。

○重盛壽治君　あと二つ、三つです  
が御幸抱願ひたい。三十七条の職階制  
は私はこれは削除してこれを団体交渉  
事項の中に盛り込むほうがいいように  
思うのですが、この点どういふふう  
に考えておるか。更に三十九条の地方公  
務員法の適用除外が極めて少いが、例  
えば人事委員会の干渉が残つておる  
ということや、いろ／＼なことを考え  
ますと、現実の問題としてこれはどう  
いふふうにして行くつもりである  
か、この点を一つ三十七条についてお  
聞かせ願ひたい。

○政府委員（佐久間重君）　三十七条の  
職階制の規定を削除したいといふや  
なことがお話をございしますが、私  
どももいたしましてはこれは職階制とい  
うことは、要するに三十七条の二項に書  
いてありますように、企業職員の職務  
の種類及び複雑と責任の度に応じて分  
類整理をすることによつて、人事行政  
の運用を能率的に且つ合理的にして行  
こう、こういう趣旨でございまして、  
で、その意味からいいますと、この  
職階制は一般職員と企業職員との間で  
異なつた考え方をする必要がないので  
はないか。企業職員につきましても  
企業職員の職務の能率を上げて行く、  
或いはその人事に關する行政を合理的  
に科学的に運営して行くという趣旨か  
らいたしまして、職階制を実施するこ  
とが適當であらうというふうに考えら  
れるわけでもございまして。ただ御指摘  
のように一般職員と非常に違ひますの  
で、この法律の建前といたしましては  
職階制を必ず実施しなければならん  
という建前にはいたしておりません

で、管理者が実施しようと思へば実施  
をできるという建前になつておるの  
でございまして。それで人事委員会も一  
般職員につきましては人事委員会が  
職階制の実施についての御に當る  
わけでもございまして、これはいわばそ  
の規定についての専門家として技術  
的な助言をするという立場に考えた  
のでございまして。従ひましてこの職  
階制の規定はございまして、実際の  
運用並びにこの法律の規定の趣旨から  
いたしまして、一般職員の場合とよ  
ほど違つた運営がなされることだと考  
えておるのでございまして。なお、この三  
十九条の地方公務員法の適用除外の条  
文が多過ぎるのではないかとお話を  
ございしますが、この人事委員会につ  
きましては条文は挙げてござい  
ますが、例えば職員の勤務条件に關する措  
置の要求でございまして、或いは不  
利益処分等の審査の請求でござい  
ましかうようなものはこれは団体交渉に  
委ねべきものであらうと考えまして、  
一切人事委員会が権限を持たないこと  
にいたしておるのでございまして。こ  
こに上げてございましては任用の点と分  
限懲戒の規定とが主な規定でござい  
まして、この任用につきましては公務員  
法の考へておられますスポイル・システ  
ムを排撃してメリット・システムを確  
立して行くという考え方がいらした  
まして、企業職員につきましてもその  
規定をそのまま適用して行くことが相  
當であらうというふうな考え方をいた  
しておるのであります。なおこの分限  
懲戒の規定でございしますが、企業職員  
と一般職員との間で異つた取扱をする  
必要もなからうということとでそのま  
ま適用をいたしておるのでござい

ます。

○重盛壽治君　あと二つ、三つです  
が御幸抱願ひたい。三十七条の職階制  
は私はこれは削除してこれを団体交渉  
事項の中に盛り込むほうがいいように  
思うのですが、この点どういふふう  
に考えておるか。更に三十九条の地方公  
務員法の適用除外が極めて少いが、例  
えば人事委員会の干渉が残つておる  
ということや、いろ／＼なことを考え  
ますと、現実の問題としてこれはどう  
いふふうにして行くつもりである  
か、この点を一つ三十七条についてお  
聞かせ願ひたい。

○政府委員（佐久間重君）　三十七条の  
職階制の規定を削除したいといふや  
なことがお話をございしますが、私  
どももいたしましてはこれは職階制とい  
うことは、要するに三十七条の二項に書  
いてありますように、企業職員の職務  
の種類及び複雑と責任の度に応じて分  
類整理をすることによつて、人事行政  
の運用を能率的に且つ合理的にして行  
こう、こういう趣旨でございまして、  
で、その意味からいいますと、この  
職階制は一般職員と企業職員との間で  
異なつた考え方をする必要がないので  
はないか。企業職員につきましても  
企業職員の職務の能率を上げて行く、  
或いはその人事に關する行政を合理的  
に科学的に運営して行くという趣旨か  
らいたしまして、職階制を実施するこ  
とが適當であらうというふうに考えら  
れるわけでもございまして。ただ御指摘  
のように一般職員と非常に違ひますの  
で、この法律の建前といたしましては  
職階制を必ず実施しなければならん  
という建前にはいたしておりません

で、管理者が実施しようと思へば実施  
をできるという建前になつておるの  
でございまして。それで人事委員会も一  
般職員につきましては人事委員会が  
職階制の実施についての御に當る  
わけでもございまして、これはいわばそ  
の規定についての専門家として技術  
的な助言をするという立場に考えた  
のでございまして。従ひましてこの職  
階制の規定はございまして、実際の  
運用並びにこの法律の規定の趣旨から  
いたしまして、一般職員の場合とよ  
ほど違つた運営がなされることだと考  
えておるのでございまして。なお、この三  
十九条の地方公務員法の適用除外の条  
文が多過ぎるのではないかとお話を  
ございしますが、この人事委員会につ  
きましては条文は挙げてござい  
ますが、例えば職員の勤務条件に關する措  
置の要求でございまして、或いは不  
利益処分等の審査の請求でござい  
ましかうようなものはこれは団体交渉に  
委ねべきものであらうと考えまして、  
一切人事委員会が権限を持たないこと  
にいたしておるのでございまして。こ  
こに上げてございましては任用の点と分  
限懲戒の規定とが主な規定でござい  
まして、この任用につきましては公務員  
法の考へておられますスポイル・システ  
ムを排撃してメリット・システムを確  
立して行くという考え方がいらした  
まして、企業職員につきましてもその  
規定をそのまま適用して行くことが相  
當であらうというふうな考え方をいた  
しておるのであります。なおこの分限  
懲戒の規定でございしますが、企業職員  
と一般職員との間で異つた取扱をする  
必要もなからうということとでそのま  
ま適用をいたしておるのでござい

ます。



なお服務のところにつきましては政治的行為の制限は外しておるのでございまして、そのほかの法令、或いは上司の職務上の命令に従う義務でありま

すとか、或いは信用失墜行為の禁止でありますとか、これは一般職員と企業職員の間で異つた取扱をする必要もないと思ひますので、そのまゝ適用することにしたのであります。

○重盛壽治君 適用除外の条文は決して多過ぎるというふうには考えられませんが、この程度が丁度企業職員の特殊性も十分考えたものであらうというふうに存じておるのでございませう。

○重盛壽治君 適用除外が多いのじやなく少いというのです。それから今の分限とか懲戒に関する事項は労働協約事項となつてゐる、労働組合法七

条に……それですら企業法の第二十七條乃至二十九條は私は適用除外とすべきではないか、こういうふうにと

の点と思ひます。服務関係は就業規則の一部としてこれらは団体交渉権とす

べきである。それで三十八條は適用除外というもの、或いは三十八條は適用除外にすべきでないかというふうに思ひますがその点はどうかと思ひますか。

○政府委員(佐久間重君) お答えいたし

ます。この地方公営企業法の考え方といたしましては、やはり企業職員につ

きまして、一面民間の企業職員と同様に労働組合の結成を認めまして団

体交渉で問題を解決して行く途を認め

たのでございませうが、一面又地方公務員でございませうので、只今御指摘の

ありましたような条文につきましては、これは一般職員並みに地方公務員法の

原則をそのまま適用するほうが適當であるという考え方をとつておる次第で

ございませう。

○重盛壽治君 最後の一つ……管理

者が例へばよく助役とか或いは副知事

がなるといふような場合ができて来る

のですが、こういう場合に、これは一

般職として扱へばその場合地方公務員

法の適用はどういうふうになるのか。それでこういう人たちの政治活動はど

ういうような工合に考へておるのか、これを一つ……。

○政府委員(鈴木俊一君) 副知事或いは助役等の特別職が管理者になりまし

た場合におきましては、一面副知事、助役という地位におきましては特別職

であると共に、半面管理者という地位におきましては一般職になるわけでご

ざいまして、従つてそのものに関しま

しては地方公務員法の政治活動等の制

限に關する一般の服務の規定が適用されるということになるわけでご

ざいます。

○重盛壽治君 大変長い時間どうも有

難うございました。最後に私は先ほど

申上げましたように、まあまだお尋

ねしたい点もありますが、時間があ

りませんからやめまして頂きますけれ

ども、やはり公共の福祉というものを

謹い、そのことのためにこの法律を作

るのだということでありませうならば、

この経済性というところへ余力を入れ

ないようによつて頂きたいと思ひま

す。これは入れるなと言つても管理者

や経営者は当然入れますから、この

ところで余り自治庁が作られるときに

公共性ということより経済性というほ

うがさつき私の申上げたように響きの

強いような入れ方をせられませうと、

この点の運営上の誤りが多分にあると

思ひますので、できるならさつきの項

目は条文を上、下ひつくり返して頂

きたいということ、それから人数等に

とらわれず實際この企業法が當ては

まるものについて當てはめるといふ

ことで、従つて人数を一應減らして

おいて、そうしてできないものは外し

てもよろしいというふうな逆の方向に

できればやつて頂きたいということを希

望を申上げまして質疑を終ります。

○委員長(西郷吉之助君) それでは重

盛さんの御質疑はそれでよろしいと思

ひますね。それでは午前中はこの程度

にいたしまして午後最初に堀木君にお

願ひいたします。その次に村尾君、そ

の次に堀眞琴君、その次に菊川君、こ

ういう順序にお願いいたします。午

後は一時半から開会いたします。

午後零時三十五分休憩

午後二時二十五分開会

○委員長(西郷吉之助君) それでは午

前に引續いて質疑を続行いたします。

○堀木三君 私は労働委員をいたし

ておりますので主として労働関係の見

地から、地方公営企業法について主な

点を先ず大臣に御質問したいと思ひの

であります。

先ず第一に、今度地方公営企業法を

お作りになつて、そうして人事に關し

て、身分の問題に關しましては公営企

業労働関係法をお作りになりましたこ

とは、私どもとしては一つの進歩的な

民主主義的な傾向に行つてゐるものだ

といふことを否定するものではないの

であります。そういう点からこの法律

をお作りになつたこと自体について、

基本的な方向としては反對する気持は

ございませぬ。ただ法案に入ります前

に、これは当委員会でも聞かれました

かも知れませぬし、又衆議院ではすで

に質問があつたわけでありませうが、今

度の公営企業法は地方公務員法の附則

の七項によりまして同附則の第二十項、

二十一項に規定する職員に關しまして

は二十項、二十一項について新らしく

その身分の取扱ひについて法律を作る

といふことを地方公務員法で約束に

なつてゐるわけですが、二十項のほうは

今回できたわけでありませうが、二十一

項のほうに關しましては未だその法案

が出て来ない。而も二十一項のほうの

問題に關しましては実は先に院議とし

て早くこれに關する規定をお作りにな

るようになつてゐる趣旨の決議があ

つたと記憶いたしておるのであります

が、これらの取扱ひにつきまして岡野

國務大臣及び労働大臣のほうからどう

いうふうな御方針でいられるのか。む

しろ二十一項に屬しますところの單純

労働に關するものは、二十項に關する

公營企業に關すると同時に不出しなる

のが問題の解決点をスムーズにする

のだ、こういうふうな考へておるので

すが、この点に關しての御答弁を承

りたいと思ひます。

○國務大臣(岡野清君) お答え申上

げます。二十項と二十一項と両方ござ

いまして、今回は二十項だけで、なぜ

二十一項のほう、即ち單純労働に關

する関係法規を出さないかと、こうい

うな御質問でございませう。御承知の

通りに單純労働につきましては、これ

は同じような種類の公務員がやはり

國家公務員のうちにもございませう。そ

こで我々といひましては、できるだけ

國家公務員と地方公務員とを同じよう

なつり合ひのとれたものにして行きた

いといふことを念願しておる次第で

ございまして、その点につきまして

國家公務員の方の單純労働に対する一

つの基準と申しますか、方針がまだ十

分確定しておりませぬものでございま

すから、それができましてから地方公

務員に対する單純労働の労働法規を制

定したい、こういう考へでおる、それ

で遅れておる次第であります。

○堀木三君 労働大臣の御答弁をお

願ひいたします。

○國務大臣(吉武武市君) 今回提案

いたしました中に、單純労働の点が落

ちておるについてのお尋ねだらうと思

ひますが、これは御承知のように今回

は國鉄或いは専売に似通つた國家及び

公共の企業について団体交渉権を認

めよう、こういう趣旨であります。従

いまして地方公務員法の附則第二十一

項に規定されておる單純労働の問題は

別個に考慮しよう、その理由は企業

体におけるこの職員の労働関係法と單

純な労働とは必ずしも一つの法律に規

定されてゐるわけではな

律できないところがあると私は思つておるのであります。御承知のように、單純勞務の中を見ましても、中には單に小使さんであるとかいうふうな純粹な單純勞務と、それからもう一つは企業体ではないけれども、一つの事業に雇われてございところの現業職員というものゝとがございまして、これを一つのものとして、これを一つのものがあるのと、はつきりは私まだ頭に整理されておりませんが、私は考えておる。従つてそういう問題をあれこれ言つていゝるうちに時間を取りますから、一応この際は國鉄、専売という一つの公共企業体に関する法律がございするものゝで、それに準じたものはその取扱を以て早く団体交渉權の復活を期したいといふことで出しておるのでありますから、この法律をお認め頂けますれば、次期におきまして單純勞務の問題を早速取上げて、その際に土建のようない一つの事業体、事業に従事するところの職員、これは企業体ではないけれども、企業ではないけれども、そういう現業に従事するところの職員の問題と、それから今言つた小使さんのような單純な勞務というものが一本に規律できれば一本に規律したい。若し一本に規律ができなければ分けてでも、いづれにしてもこういう純粹な勞務的な仕事に従事されるものにつぎましての權利の確保、労働條件の維持向上といふものに私は努めて行きたいと、かよゝうに考えております。

○堀木鏡三君 大体そういう御答弁があるとは思いましたが、第二としてそういうものを認める基本的な態度、方向というものをどこへ政府としては御方針をお持ちになつておるのか。即ち

今は御承知の通りに、地方公務員に準じて取扱われておる。今度は公営企業法によりまして、公営企業労働関係法ができて団体交渉権を与える。その他労働者本来の基本権を相当大幅に認めて行こう。公益との関係の調和は図るが、労働者であるという基本的な方針に立つて憲法の保障している労働者の権利というものを大幅に認めて行こうという方向に第一歩を踏み出しておるのですが、単純労務に関しましては、公営企業労働関係法に規制するよりは、もつと大幅に本来の趣旨に向つて行こうとしておられるのかどうか、そういう点について両大臣の御方針を伺いたしたいと思います。

○國務大臣(古武憲市君) 御尤もな御質問でございますが、私はこの單純勞務の問題につきましては、先ほど申しました建設のような事業に従事するものであると、或いは小使さんのような純粹の單純勞務に従事されるところを問はず、基本的な考えといたしましては公務員たるの性質についてはこれは私は同じであると思つております。この点は現在の他の國家における企業体の問題と同じにやはり公務員たる本質といふものは一応考えなければならぬ。それからもう一つの点は、併し公務員とは言つても純粹勞務或いは現業勞務でございますから、その労働条件については団体交渉権も認めて、労働條件の維持改善を図るという線を確保する必要がある。この私は二つの基本線の下に一本の法律体系でできればそうしたい。それから一本の法律体系にできませなければ、別々の法律体系、基本的にはその二つの基本に基いて私は

進んで行きたい、かように存じております。

○堀本謙三君 私には実は岡野國務大臣が今労働大臣のような御答弁をなさるなら、もう少し聞いてもいいと思うのですが、労働大臣からそういうお話を承わるのが非常におかしい。午前中重盛委員の御質問に対して、岡野國務大臣が公益性、公共性を非常に御主張に性をして企業家の自主性、活動、経済性というものをもう少し反対のウエイトにしたらいじやないか、こう言われるのですが、私はちよつと重盛委員とは意見が違ふのであります。およそ公共企業体法をお作りになった政府の方針から言へば、企業家の活動性、能率化というものが相当のウエイトを持つから公共企業体ができる、又こういう公共企業体もできる、公営企業法なるものができるのだ、こう考えるのですが、而もそれができた原因から言いますと、労働者の基本的な権利は成るべく維持しよう、これを制限することは少くしようという方針から出て来ておるに相違ないと思うのであります。そういう思想でないとい貫していない。何の故に公共企業体労働関係法というものがあるか、一ゼネストから発生して来たかという点をお考えになればこの点の点のはつきりしておるわけです。今度お作りになった公営企業法の地方公営企業法を見ると、非常に私はその点で地方公務員の身分を成るべく存置して行きたいという執着があるやに見受けられるわけでありませう。而も先ほども重盛委員と政府委員との応答でわかりましたように、三十九条においてこの法案の趣旨から見ますと、三十九条の前に厚

則的には第六条において地方自治法、地方財政法、地方公務員法の特例などというふうな原則的な規定がありますし、三十九条において地方公務員の公務員法の適用を排除した規定があるわけでありますが、こういう点で考えますと、三十九条の地方公務員法の適用まで除外しておられる。適用除外を相当大巾にされているにもかかわらず、任用でありますとか、そうして分限に關するもの、不利益処分に關するもの、その他いろいろなもの、私に言わせれば厚生、福利のごときも団体交渉の対象になるべきものだと思いますが、そういう団体の交渉の中にもつと入れて行つて、そうして公営企業法に基く公営企業労働關係法によつて規制されるものは、もう地方公務員法の適用を排除されているのじやないか、地方公務員たるの身分を持たないでなげいけないのか、どうしてそういうふうに區別をなさるのだらうか。こういう点で実は政府の御方針が一貫していないように思ふのであります。で、国家公務員法があつて、そうしてそのうちに国有鐵道でありますとか、或いは専売公社でありますとか、今度は日本電信電話公社等の法律をお作りになる。そうしてこれは別個の法律によつて、即ち日本国有鐵道法、或いは日本専売公社法という法律によつて、その職員を国家公務員とは別個の扱いをなすつていらつしやる。身分は国家公務員でございます。そうなれば今度のこの問題の公営企業法につきましても、私は公營企業法を出しになつた実は岡野國務大臣は、今度公共企業体労働關係法に身分關係の規定は国家公務員で残しておきながら、他の公共

企業体労働関係法が適用されるような刻下の現状というものをそのまま織込まれた労働大臣より、私は実は岡野国務大臣のほうが進歩している。こう考えますが、併しその点について、もつとはつきりした身分関係、労働関係については、政府の御方針を一つの方向にきちつとお作りになる必要があるのじやなからうか。いつまでも国家公務員の身分を、国家公務員法の適用を受けながら公共企業体労働関係法の適用も受ける、それから地方公務員法による地方公務員の身分を持ちながら、そうして地方公営企業労働関係法の適用を受けるものがある。で大分けにいたしますという、今政府の労働関係については純然たる労組法と労調法の関係が一つ、それから国有鉄道法、専売公社法に基きました公共企業体労働関係法が一つ、それから今度の法律案で国家公務員でありながら、基くところの法律はなくなつて、身分関係を基本的に規定するものがなくなつて、公共企業体労働関係法の身分を持つものが一つ、それから今度地方公営企業法に基きまして、地方公営企業労働関係法の適用を受けるもの、それは地方公務員の身分を持ちつつ、持つて行く。更に地方公務員だけにつきまして考えてみますと、地方公務員であつて地方公務員の公営企業の中の地方公務員法の身分を持つてそのまま地方公務員法の適用を全部受けるものと、それから地方公務員法の身分は持つが公営企業法に基く公営企業労働関係法の適用を受けるものと、そして地方公務員法の適用を受けるが実は別個に将来規定されて行くのだからこの充はど言われました現実及び単純労働者というも

のと、こういうふうに錯雑して参つて来ているのであります。こういう点では、私はこれは無論労働大臣が先ず第一にお考えにならなければならんことだと思ひますが、同時に他の関係大臣も、この点について基本的な方針をはつきりさせられる必要があるのじやなかろうか、こういうふうに考えるのであります。

○国務大臣(吉武憲市君) お話の点のように分けられませんが、私も法律体系を、今御指摘になりました労働法、或いは労働法という一般の民間労働を対象にしたものと、それからそうでない公務員及び公共企業体の職員につきましても現業的なものに対する考え方というふうな、まあ分けておるわけであります。従つて公務員であるのと、それから国鉄、専売のよう

に公社であるのとは身分は多少違ひます。違ひますけれども、大体公社である以上は、やはり公務員に準じた取扱をしておるわけでございまして、その点につきましても、基本的には違ひない。そこで団体交渉権も同じように認めようという趣旨でございませう。単純労働者については公務員から外せというお話でありませうけれども、私は公務員である以上は、その公務員が筋肉労働である、それからそうでない精神労働であることによつて区別すべきものではない。やはり公務員たる本質においては同じである、私はかように考えるわけであります。ただ現業の公務員は、他の民間の筋肉労働と申しますか、そういう労働と似通つた点が多いので、その労働条件については、団体交渉によつてきめるといふきめ方をすることが、その労働者の権

利確保にもなるし、又労働条件の向上にもなるところから、団体交渉というものを先ず公社において認められる。今回の提案によつて、それが国家及び公共団体の公務員たる現業に及んだわけでありませう。それでただ一本にまとめ得なかつたのは、先ほど申しましたように、企業体というものは企業体としての性格がございませうから、法律体系として一まとめになります。そうでもない、企業体でない一つの現業或いは事業でない小使さんとか何とかというふうなものにつきましても法律的规定が、若干違ふものがあるのではなかつたという点で、一本にまとめ得なかつたというふうに御了承願ひたい、かように存じます。

○堀本三君 労働の国家公務員たる身分、地方公務員たる身分と申しますものが、そういう身分を規定する実質的なものがあるわけなんです。今労働大臣のおっしゃるようならば、二・一スト後のマツカーサー書簡におきまして、国家公務員とはこういうものだ、それから公営企業体の人間はこういうものだ、だから区別するのだという区別は一つもなく、あの当時だつて国鉄、道なり専売公社の人間は国家公務員だ、だからその日本国有鉄道法を作り、日本専売公社法を作つて、別個の身分関係に立つようなのは、いらない。今の労働大臣のお話ならば、国家公務員たる身分を持つて今度の公営企業、公共企業労働関係法になされたような処置、これにしたつて同じようなことが考えられる。ところが実際問題となつてみると、そういう身分関係の基本がきまつておりませんと、団体交渉の範囲として取扱われるものも

制限されて来る。その他各般にその身分関係からの制約が起つてくる。で、労働者の基本権がそれだけ左右されるというところの問題が起つて来るのであります。この点は、この委員会が地方行政関係の委員会ですから、労働関係法のときに労働大臣に又その点の基本的な考え方を質疑いたすつもりですが、今の御答弁では不十分であります。どうも企業体の主体によつて、或いは事業の性質によつて、労働者をこゝちは国家公務員だ、こゝちは地方公務員だ、これは公共企業体労働関係の人間だ、これは地方公営企業法に基

となるべきもの、そういうふうな散りくたつておるべきもの、併しその点につきましても、別に労働委員会の方にその基本的な問題は譲りたいと思ひます。が、私は岡野国務大臣に特にお聞きしたいと思ひますことは、細かいことは別にいたしまして、公営企業法をお作りになつて、そうしてこういう種のものをお作りになつて、特殊の何と申しますか、特別な第三条に規定してありますような趣旨で公営企業法というものを、この公営企業の管理を……、今度は経営主体管理者というものは、よほど自主性を持たなければ規定の御趣旨に副つて運用はできない。自主性をどういふ点で持つてかと言ひますれば、やはり財政上の自主性、人事の自主性、政治からの自主性というものを管理者が持たなくちや私は意味をなさない、こういうふうな考えなのです。ところが折角これだけの法律をお作りになつてしまつたら、管理者の性格を見てみますると、実は従来よりも

管理者に大幅な権限を与えた。第九条の一号から十三号まで与えたのだ、こういうふうな事務当局の御説明であります。私は率直に申しますと、これは一つの官庁で事務分掌規程をきめれば、この程度にきまるものです。これは管理者が企業の自主性を持つて、本當に大経営的にそうして住民の福祉を増進するためにやつてあげるだけのものとは考えられない。だから今朝ほど重慶委員からお話のあつたように、団体交渉の相手も管理者だか長だかわからなくなつて来る。率直に言へばその団体交渉の相手というものは、団体交渉に應ずることが全部できる者じやなければならぬ。これは私は労働法の面から取上げておられますが、財政の自主性からもそうでありませう。そのほか人事、経営等に関する自主性からもそうでありませう。ところがどうも九条に

考えになつておる点から見ますと、例えば人事の自主性から考えまして、職員の仕事、給与、勤務時間その他の勤務条件、懲戒、研修及びその他の身分取扱に関する事項を管理する、これは如何にも身分関係につきましても管理者として絶対の権限を持つていゝがごとく、自主性を持つていゝがごとく見えます。併し今朝ほどの御説明によりまして、課長以上はその地方団体の長の承認を要するのだということになつていませう。而もこの職員の任免、給与、勤務時間その他に関する問題につきましてもなお地方公務員としての身分を持つておつて、地方公務員法の適用を全部除外されるならばともかくとして、先ほど挙げました規定以外のものは、三十九条に考へる規定以外のものはなお地方公務員法によつて行われるとい

うふうな点が考えられるのであります。それから予算の見積りを作成する。如何にも新しい権限のごとくでありませうが、従来とも見積程度の予算は誰だつてやるのであります。要するに予算についてどこまで権限がありそうしてやれるか。予算の執行なり決算というものは、これはもう当然やることになつてゐる。こういうふうになつた一、二の例を挙げて見ますと、非常に私はこの九条の一から十二までは事務的なものであつて、而してこれだけで管理者に自主性を与えたと思ひられない。それだから団体交渉についても常に団体交渉の相手は事の軽重によつては管理者であるうし、長であらう、こういうふうなことをお言ひになる。そういうふうな情勢だということを考えますと、先ず管理者についての基本的な考え方、そういう問題について岡野国務大臣にお答を願ひたいと思ひます。

○国務大臣(岡野清彦君) お答え申し上げます。私は先ず第一にこれを一つ頭にお入れ願ひたいと思ひますことは、中央における国鉄とか専売公社といふものと、それから今回新たに法に制定しました地方の公営企業には若干そこち違ひがあるように私は考へております。と申しますことは、地方の行政というものは俗に言ひますようにサービス行政と言つておられます。たとえ公営企業というものに枠をはめまして経営をさせましても、これは地方の行政の本當の主体でありまして、決してその行政から離れてしまつて独立採算制で一つのものができている、それが公共の福祉にもなるし、同時に経

営的に独立して私企業と同じように経営されて行くという觀念だけでは私に割切れないと思います。むしろどちらかと申しますと、その公営企業が営んでおられるところの事は、その仕事それ自体が地方の行政でありまうから、その意味におきまして公務員たるの地位というのは、私は国鉄、専売公社におけるごときものの立場とは少し違っていると思います。それでございまして、公務員の身分取扱につきましても、まあ御疑問の出ましたような点も出て来るわけでございします。

それからもう一つ、管理者に対してもう少し強大な権力若しくは力を与えたらいいやないかというようなお説、これも至極御尤もでございします。併し私どもは考え方といたしましては、これはやはり地方の公共団体の一部分で公共団体の行政をして行く、それを實質は幾らか私企業に似ているというような意味におきましてやり方を要したでございしますから、私はその意味において今度九条に載せましたくらしいな程度でも、普通の地方の公務員のいわゆる主任者よりは相当大幅な権力、権利を与えて、こう考えている次第でありまして、その辺が少し私の感じとあなたの感じとは食違つておるような感じがいたします。

○堀本三君 まさに違つてるところを発見したわけでございします。私は実は率直に申上げますと、岡野国務大臣と違つておるは、ここに挙げてある事業が公共団体のプロパーの仕事だ、一体不可分だという考え方について私自身が少し疑問に思う。それならば例を挙げますと、地方鉄道、地方軌道

事業なり電気事業は、地方公共団体の別にどこかの地方公共団体もおやりになつてゐる状態ならば、話はわかると思ふのであります。ところが実はここに挙げられました事業は相当民間にやらしておられるところがあるわけであります。私もから言わせれば、場合によつて地方の住民の福祉に關係ある事業として、地方公共団体自身がやつてゐるこの二条に挙げてあります事業の、その地方の住民の福祉にかつてゐるウエイトは、場合によると私企業で以てやつてゐる事業のほうがより規模も大きい。そうして住民の幸福に關係する場合もあり、而も一方において公共団体のうちには、この事業をやつておられない地方公共団体もある。そういうふうな考えますと、どうも岡野国務大臣がこの点から、私は本質的に地方公共団体そのものがやらなければならない、地方公共団体として考えられなければならない、地方公共団体と結び付いてゐるものだと考えられなければならない。ですから私も言わせれば、これは民間の労働關係から見ますならば、公営事業と同程度に労働關係は規制されるべきものだ、本来言へばこれは労働大臣としてもお考えをなさらないければならぬと思ひますが、公営、つまり労働組合法、労働關係調整法の言う公営事業と、労働問題から言へば同等に扱われて然るべきものだ。やれ地方の自治体の本質的な仕事であるとか、地方公務員法の身分を持たなければいけないのだとかというふうなお考えをなさなくともいいやないか、こういうふうには私は考える。折角ここまで法律をお作りになれば、やはりそれはお考えになるほうが本當でないか、

こういうふうな考えますが、その点について重ねて御答弁を願ひます。

○岡野大臣(岡野清孝君) お答えを申し上げます。堀本さんのお説で行きますと、民間の企業で立派にやつてゐる企業がある。例えて言へば軌道事業である。そういうものがあるのだから、何もそういうことが地方公共団体のプロパーの仕事じゃないやないかというふうな御議論に聞きますが、併しこれは私の考え方といたしましては、一体世の中に公共の福祉に影響しない仕事というものはあるものか、ありとしたならば撲滅すべきものかと思ひます。すべての仕事はみんな公共の福祉のためにあるのだと私は考えております。そこで或る市におきましてこれは普通の私企業がやつておる。そのときには私企業がよりしいが、併しなから一たびこれがその市の公営企業として若し取上げられますならば、市の行政の一部分になると同時に、市の行政の根本的なものになるだらうと思ひます。その場合にいわゆる公務員であるから、公務員は住民全体の福祉に奉仕するものであるから、それに従事する公務員は或る一つの立場を以て、そうして私企業のごとくただ金が儲かりさえすればいいという事業だけに従事してゐるものとは私はそこに少しの差があつて然るべきものだ、こう考えております。

○堀本三君 ですから、岡野さんの頭の上ではでき上つた形式から本質論を逆に行つて行かれる。本質論というものはでき上つた形式から推理するものじやなくて、やはり本質からそこが正しいかというところを見付けるのが私は當然だらうと思ふ。どんな事業でも

公共の幸福と關係ない事業はないという觀念論は私も岡野さんに同意するのによぶさかでない。併しながらその中にも本質的に段階がある。だから労働關係の規定では同じ事業であつても国民の日常生活に欠くことのできない公益事業については一定の制限をしてゐるのだ。だから本来この種の事業というものはこれはもうみんな労働關係法で公益事業として指定してゐる事業であります。だからその程度のものが守られて然るべきものである。少くとも労働關係から言うならば経営主体が市であるのと私企業であるのが、これは労働關係から見れば水道事業、電気事業、自動車事業、地方軌道事業、電氣事業、ガス事業というものは労働關係から見れば公益事業です。だから公益事業として指定されてゐる分だけの労働關係の規制があつて足るべきものでそれ以上に行くべきものでない、こういうふうな考えなのですが、これは労働大臣のほうからお答えを願ひます。

○岡野大臣(吉武恵市君) お話のごとくこの事業の公益性という点から御覧になると、私企業でございしても、或いは国家及び公共団体の経営する事業でありまして同じであります。ただ先ほど申上げましたように国家及び公共団体の公務員は私企業であれば事業主体というものがあつてそれに雇われてゐるという關係です。ところが一方公務員は一応国家の責任者或いは公共団体の理事者というものと雇用關係のように見えますけれども、その実態は国家全体に奉仕してゐる、地方公共団体全体に奉仕してゐるという一つの性格を持つてゐるわけでありまして、

その点が違つてあります。でありますから、その違いが、つまりこの身分關係というものが必要になつて来る、身分關係が違つたのだと先ほど私が申上げたところでもあります。

○堀本三君 どうも原則論をやつていいますと、その何と云ひますか、岡野大臣とも自分のほうの考え方だけを主張なすつて、私の考え方については一つも考慮を払わない。これはおかしい大臣と私は思うのですが、公益事業については岡野国務大臣の提案の理由だつて、こういう公益事業については水道条例があるのだ、軌道法があるのだ、地方鉄道には地方軌道法がある。それから公益事業に關しては公益事業令があるのだとおつしやつておる。これで本當は規制されるのです。住民の幸福との間は主体が誰かだということに規制されるのじやない。だからこういう種類の公益事業については住民の幸福と結付くものがある。そこに従事してゐるものは必ず身分を持つていなければならない、身分を持つていなければならないが、それが公益事業の一つなんです。それはマツカーサーの書簡を見てもおわかりになると思ふ。それは住民全体に奉仕するのだというものはなせだ、一つは税金で以て自分らの給料が出て来るというところが一つです。實質的にはもう一つの違いはなんだ。それは権力關係にある身分の職員だ。この二つが實質的な理由なんです。だからこの二つ以外の理由は公営企業法にはない。あなたがたがそういうふうな思想の統一が頭にきちつとしていないから、ごつちやになつたものをお作りになる。それでごつちかただけ一つされると、ごつちかたが抜けて来る。そう

その点が違つてあります。でありますから、その違いが、つまりこの身分關係というものが必要になつて来る、身分關係が違つたのだと先ほど私が申上げたところでもあります。

その点が違つてあります。でありますから、その違いが、つまりこの身分關係というものが必要になつて来る、身分關係が違つたのだと先ほど私が申上げたところでもあります。

してできて来る法律は皆支離滅裂で統一性がない。失礼ながらそういうふうには私はなつて来る点を親切にも御指摘申上っているにもかかわらず、(笑聲)それについて一つも御考慮を払われない。それはもう御考慮を払われないなら払わないでも別な方法も講ずるよりしようがありませんから、質問応答

することが非常に無駄になつて参ります。ただ先ほども私は管理者の点は重要視して、第九条の問題は、どうも管理委員の権限は、普通の何といひますか、こういう行政機構の一つとして普通の長がやるべきことをやつてゐるので、何も特殊の自分が自主性を持つた権限として団体交渉に当るだけの何といひますが、団体交渉能力……、これはまあ自由党の内閣は非常にこういうことがお得意なんです、公共企業体労働関係法を作つて総裁が団体交渉の相手方になつても、賃金その他の労働条件が何にもきまらない、大蔵大臣に相談しなくちやきまらないようになってゐる、そして骨抜きになつてゐる団体交渉能力のない超総裁を謳つてゐる、これはもう明白な事実です。そういうふうなものををお作りになると、実は労働関係をいよく複雑ならしめる、その点で珍らしい法律だと思ふのですが……。

もう一つお聞きいたしておきますが、十六条に「地方公共団体の長が管理者に対して行う指揮監督は、左の各号に掲げる事項に関して行うのを例とする。」何だかこれはこの「例とする」という、率直に言えば管理者の権限を大幅に認められるとすれば、長の指揮監督権はこれだけしかありませんよ。限定されるのが本当だと思うのです。

にもかかわらずここに「左の各号に掲げる事項に關して行ふのを例とする。」、何だか法令だが事務手續だか私ども読んでわからない程度なんです、が、この例とする」ということは、この点一休これ以外はしちやいけなまいいうことなんですかどうなんでしょうか、その点をはつきりさして頂きたい。

○政府委員(鈴木俊一君) 十六条の管理者と長との関係に関する規定についてのお尋ねでございますが、「行うのを例とする」と申しますのは、長と管理者の關係におきましてここに掲げてありますような経営の基本計画、或いは住民の福祉に重大な影響があると認められる事業の執行、或いは他の機関との間の極限の調整を必要とするような事項、こういうものは通常管理者と長との間において指揮監督を行い、それによつて調整しなければならぬものとする。こういうものが原則であり大体こういう範囲にとどまると考えますが、併しながら長といたしまして何らかこれらに關する以外の問題について重要な問題が起りました場合において、それに基きます指揮監督を絶対に排除するという意味ではないのであります。こういうようなものについて指揮監督を行うということを建前とする、通常こういうものについて行う、こういう考え方であります。

○堀木謙三君　およそ管理者に相当の経営の自主性を与えようとして、そうしてそれをチエツクする人が指揮監督権を持つて、そうしてこれを例とするが、ほかのこともやり得るのだというのが、じや自主性が無いのです。この頃頭のいいかたがいろいろ新しい法律の文句をお作りになるのだらうと思うの

ですが、私どもの考え方から言えば、自主性を持たせるものに対して指揮監督権は例率限定さるべきものである。これを例とすると、そしてほかのことも包括的にできるということにならう。つていたり、管理者は何のための管理者だかわからない。これは当然の私は常識だと思ふのですが、これで議会が通

るのならば私は何をか言わんやとこう思つておるのですが、併しこういうふうな管理者の相当の権限を認めようとして、したがら、そうして管理者に対する制限が……、包括的な監督があるというのの  
では、私は率直に申して非常に全体の体裁としておかしい規定じやなかろうかということが今御説明を伺つてもどうも考えられる。伺えば何うほど、いよいよ以つて成るべく現状に即して、管理者という名前を現状に即してやつて行くのだというふうに考えられれます。で、例えば、まあ第三号の場合は私は当然起つて来る問題だと思いますが、二号の問題でも、団体交渉の結果そういう行為に入り得るというふうな情勢が起つて参ります。争議行為自身は禁止されておりますが、相当団体交渉の実例として、影響があるようなことも、住民の福祉に影響があるようなことも起つて参る。そうすると又これ監督になる。そうして責任者がはつきりとして責任を持たなければならんか

というふうな問題も起つて来るのでありまして、この重大な影響があるかなにかという判定は、これは長がおやりになるのだらうと思う。そういうふうなことになるかと参りますとまず／＼あまいまになつております。

もう一つ管理者についてお聞きしたいと思うことがあるのでありますが、

先ほど管理者というものの身分上の独立性というものを、今朝ほど重盛委員の答弁に対して三年間でございますが、十二条で「就任の日から三年を経過した後でなければ、その意に反して転職されることがない。」というふうな規定があるから身分保障の問題があるのだというお話があるのです。この

「管理者」で……ちよつとこの法文の見方が十分でないかも知れませんが、寧ろは第二章の七条の二項に、管理者は当該地方公共団体の吏員から選ばれるという、地方公共団体の長が任命する、私ちよつとおかしいと思ひますのは、そのくせ管理者である者は、十一条で地方公共団体に物品の販売、工事の請負をしておつた者、又は就任の日以前においてこれらの行為をなした者、それから業務に関していろいろ關係しておつた、団体の役員というふうなものの、これに關係しておつた者ではできないと、こゝういふようなことがあるのですが、地方公務員で吏員である者は地方公共団体に物品を売つたり契約したりすることができるのでありますように、そのの点ちよつとお伺ひしたい。

○政府委員(鈴木俊一君) この点は例えは軌道事業とか、地方鉄道事業等につきまして、民間で各方面の識見、経験を有しておられます適任者がありませんした場合に、これを当該地方公共共

体の吏員にいたしましたて、そうしてこれを管理者にすると、こういう意味でございませう。なぜそのようなことにしておるかと申しますれば、今朝ほども申し上げましたように、管理者は一般職と……要するに一般職に属する地方公務員、こういう建前にしてあるわけでございますして、これを特別職にいたし

まするよりも、他の関係との交流その他を考慮いたしますとそのほうがよろしいと思う、かように考えたわけであります。大都市等におきましては本来の吏員の中にさような適任者を得られることがさほど困難でないと思うのでございますが、団体によりまして

は、民間におります適當な人を登用すると、こういうこともあり得るわけでございますして、さような場合におきましては今の就任の一年前におきましてかような業務に關係を持つておつた者もあり得るわけであります。そういう意味でこの点を特に規定をいたした次第であります。

○堀木謙三君　そうすると、この二号の当該地方公共団体の吏員のうちから選ぶということとじやなしに、吏員の身分を保有すると、身分關係を明らかにしたものだところいうふうに読んでいいわけでございますね。

○政府委員（鈴木俊一君）　その通りであります。

○堀木謙三君　もうそこら辺で時間が長くなつて参りました、簡単にそれではお聞きしたいと思うのであります。が、この第二条の「事業」はおの／＼事業によつて異なると思いますが、おの／＼おの附帯の事業があるはずだと……、あるものがあるだろうと思うのであり

ますか、そういう場合には附帯の事業も合せてこの人数を限定されておるのではありませんか。附帯の事業は全然お考えにならないのであります。か。どつちか、その点について……。

○政府委員(鈴木俊一君) 附帯の事業、例えば上水道に合せて下水道の関係の事業をやつておるというような例



もあるわけですが、ここにおきましては、その事業自体として独立採算が可能であるようなものを列挙しておるわけでありまして、下水道等、まあこれは附帯と申すと若干語弊があるかも知れませんが、同一特別会計でやっております場合におきましては、それを条例によりまして、下水道につきましてもこの法律を適用する、かようなことが二項の説明によつてできるわけでありまして、ただそれを一般的に規定しておりませんのは、やはり下水道等はそれ自体といひまして、独立採算が困難な状況にあるわけでありまして、さういふものは特に期待しなかつたのでございませう。それから例えは無軌道電車というやうなものもございしますが、これは軌道と附帯してやつてゐる場合が多いと思ひますが、これは軌道の中に含めて考へて参りたい、かように考へておきます。

○堀本三三君 そうすると地方自治法の第二条の第三項三号に、いろいろ規定があるわけですが、あなたのお話だと、無軌道電車は「電車事業」に含める。併し下水道その他の給水事業としてあるのは、これは水道……、下水道は別にいたしまして、そして同法の第二項である、かういふやうなお考へのように思ふのでありますが、さういふ問題をなせそうストリクトにお考へにならなければならぬか。で私は今朝ほどの重慶委員との質疑をあたとの応答で聞いておりましたが、まあ重慶委員は何も人数を制限しなく、事業の性質で考へた方がいいじやないか、そしてその管理方式は別に考へられるだろう、そうしてたださういふものを置くことを得、くらくらにしておいた方がいいじやないかというやうな気持であつたと思ふのであります。それは別個の事情から人数の制限が来るのである。で私が不思議に思ひますのは、同種の事業でやつておる場合に、それは独立採算性というものが附帯事業も合せてとれる場合があるだろう、又附帯事業を合せてとれない場合があるだろう。それから附帯事業を合せて独立採算がとれるにもかかわらず、経営能力が悪くてできない場合もあるだろう。さういふ場合になぜ厳格におきめになる必要があるのか、かういふふうにお考へられるのですが、その点のお考へをもう一遍伺ひたい。

○政府委員(鈴木俊一君) 例へばこの名古屋市等で、上水道、下水道併せてこれは一つの特別会計で経営いたしてゐると思ひますが、ここでは下水道の取扱も相当一般化してございまして、さういふ關係から、これは一つの特別会計で行ひましても、独立採算が可能でございまして、その他の多くの市におきましては、下水道を別個にやつてゐるところも相当あるようございしますが、上水道と併せてやつておきますところも、下水道に關しましては、やはり相当一時に多額の経費を、相当長期の計画で注ぎ込んで行かなければならぬわけでありまして、水道料金の中に、さういふものの償還というやうなものを含ませるといふと、これは相当に相成りますという、これは相当高価なものになります。さういふ点から、さういふものでも含めまして独立採算という経済方式をとりますと、これは如何にも無理に相成りますので、従つてこの財政、会計、経理という面を中心として考へておきます場合におきましては、どうもそのやうなものでも、当然に一定規模のものがこの公営企業法の適用を受けるのだということは、行き過ぎではないかというふうにお考へまして、さういふ心配のないものだけを一応考へたやうな次第でございまして。

○堀本三三君 そうしますと、第二条の第一項に規定されるか、第二項に規定されるかということは、もう独立採算ができるかできないか、その事業一体としてそれでもつておきめになる、かう考へていいのでございませう。

○政府委員(鈴木俊一君) これは独立採算という点を中心として考へてございしますが、只今申し上げましたやうな、現に一つの特別会計の中で、共通の事業として二種、或いは三種の事業をやつてゐるというやうなものが、多くこの二項によりまして全体の適用を受けるやうな場合が多いと思ふのであります。併しいずれにいたしまして、適用するかしなないかということ、は、当該地方団体が条例で定めるわけにございまして、必ずしも厳格な意味の独立採算をとつておきますものだけに限定をするというやうな、窮屈なものにいたしたくないというふうにお考へておきます。

不明確なものが出て参ると思ひますが、その点はそのことだけを指摘するにとどめまして、最後に少しこれに三十六条から三十九条までの間の問題について、つまり職員身分の取扱についてお聞きしたいと思います。

○堀本三三君 ですからその点で問題になつて参りますのは、一項と二項とお分けになつても、必ずしも財政上の自由、自主性と独立採算の問題だけではない、地方団体の沿革的なもの、現在の情勢等によつてきめて行くのだというお話になると、非常に私はあいまいな問題が出て参る。つまり方針が

を作りまして、その職員にするというやうな建前にいたしますならば、これは地方公務員法との關係は全面的に切り離すことができるのでありますけれども、先ほど来大臣から御説明がございしましたやうに、地方公務員といふ身分は、いやしくも地方公共団体が直接経営する事業であり、地方公共団体に對して勤務をする、そこで任命されるというものであります限り、その身分はやはり当然保有するわけにございませう。そこで地方公務員法のいわゆる一般原則としてつております成績主義の原則と申しますか、その中で最も基本的なものであり、又いわけの労働關係から申しますならば、一番遠いと思ひますところの任用、即ち試験の問題でございませうとか、研修の問題でありますとかいふやうな範圍の問題につきましては、これはやはり地方公務員法のメリット・システムの基本原則をやはりここに及ぼしていいのではないかと考へてございまして、殊に試験、研修というやうな点につきましては、この必要性があるのではないと思ひます。アメリカ流のいわゆる近代的な人事管理の考え上つて参りました幾端の考え方から考へまして、かような種類の企業にむしろそのやうな点は一番よく当てはまる点があるのではないかと考へて、さういふ範圍のものは地方公務員法の原則を適用しよう、かういふ考へ方でございませう。

○堀本三三君 私の考へ方は別なものであつて、実はさういふこともこの企業体の中できめればいいので、それは地方公務員の身分を持つてゐるから必要

があるのじゃない。企業から必要な分だけを企業の自主性に基いてきめればいい。そういうふうと考えて、そのために身分を保有しなければならんという理窟には逆にならないと思う。従いまして三十八条の第三項の給与の種類及び給与額決定の基準は、何も条例で定める必要はない。先ほど事業について、どういふものを公営企業にするかということ自身は、地方公共団体の実情に応じて、そうして地方公共団体の条例で定めるとおっしゃりながら、こういうものは画一的にきめる必要はない。こういうものこそむしろ地方の実情に応じて、そうして事業の種類に応じて、そうして任用だとか、そのものをおきめなければいいのだ、こういうふうには考えられる。それで事業の本質から見ても、そう考えればいいし、いわんや労働関係の基本的な原則から考えますれば、そういうものもはもつとこういうふうな自主性を持たした形においておきめになつて行く。そうしてそれが正常なる労働関係を発展せしむるゆえんだ。で強いて特に何か地方公務員法の適用を受けるようにひつつけて行かれるのだと、実は先ほど挙がりましたこの地方公営企業法案三十九条の規定につきましては……。一条一条拾つて参りまして、実は事務局とは議論をしなくちやならんかと思つておりましたが、時間が過ぎましたから私の考えだけを申上げておきたいと思ふのであります。要するにこの関係につきましては、私どもから言いまするならば、公営企業法をお作りになつてそしていろ／＼な点、私は何より労働関係だけを頭に入れてこの規定を説んでおるわけではございませんが、た

だこへ出席されてもらつた何として、労働委員として出席しておるので、主として労働問題から申上げたいのですが、そういうふうな労働問題の正常なる形、原則的な形、憲法に保障された形というものから見て、成るべく広汎にこれらの規定については強いて公務員法の適用、公務員法の身分の保有をしなければならんという理由は私はないと思ひますので、それらの点につきましては、更に公営企業労働関係法の上からもそちらのほうの委員会でも申上げるつもりでありますから、これで以て質問を打ち切ります。

○委員長(西郷吉之助君) それでは今日は、二人のかたが質疑を中止されましたし、堀眞琴君は時間の都合で本日はできないということでございます。私の地方行政のほうも法案山積のため非常に多忙でございますので、本日をも以て連合委員会は打ち切つて頂いて、残りの堀眞琴君そのほかはまだ御質疑がございますれば、地方行政委員会において、本法案質疑の際に御発言願ふことにいたしまして、連合委員会は打ち切ることに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕  
○委員長(西郷吉之助君) それでは連合委員会はこれを以て打ち切ります。  
午後三時三十三分散会

昭和二十七年七月二十九日印刷

昭和二十七年七月三十日発行

参議院事務局

印刷者 印刷庁