

なつてゐる或いは地方公共団体の行なつてゐる事業ではあるけれども、その事業が一つの経営体であり、能率を上げるように努力すれば、その努力によつて収益が増して来るという企業体である。それを一般の公務員と同じように考え、同じ待遇というように考え、同じ努力すれば努力するだけ、それが働き甲斐のあるものたらしむべきである。従つてそうするには、やはり努力を同時に、条件について団体交渉によつて決定して行くということが望ましいといふことで、実はやつたわけでありませんが、まあ恐らくそれが足りないぞというお考えであらうと思ひますが、考え方におきましては私は了承するわけでありませう。

○村尾重雄君 私は表現が非常に下手なものですから、同じようなことを繰返すようではありますが、これは非常に重要だと思ひます。というのはこれと少し離れますが、御承知のように最初には野放しの労働法の適用であつた、これは労働の行動にも責任があつたのでありまして、当時の日本の経済の事情等において、占領軍から例へば三百二十五号並びに政令二百一十号等において罷業権が抑圧されたばかりでなくして、他の行動においても抑圧されたと思ひます。ところがその後におけるところの二百一十号の政令に適用されてゐる地方公務員なり地方公共企業体の現業ですね。地方における公務員及びその吏員の現業非現業の人達に對して、その占領が解かれて、その後における労働関係をどう律するかということにおいて今非常に重要な時期だと思ひます。その時期に當つて政令が出さ

れた當時の事情というものは我々は十分了解し、又我々はあえてそれを非難するものではないのであります。今日においては国家公務員においてやはり現業非現業ばかりではなく、特に地方における地方公務員の現業と非現業とのやはり取扱いにおいて、労働関係において相当踏み切つた態度があるべきだと思ひます。この時期を外して私は將來憲法によるところの、又憲法によつてのみ謳われた我々の労働基本権だといふ立場を主張するのではなくして、今日労働者の生活の立場から言つても、罷業権のない今日の労働者といふものは自分の生活を守るのには非常に困難だと思ひます。その他一方においてよく政府があなたは今度は団体交渉を手えられるのだと言われまゝが、団体交渉といふものは何と基礎にならなければならぬかといふと、労働側に罷業権なくして、争議権なくして団体交渉といふものが如何に無価値なものであるかといふことはやはり考へて頂かなければならぬ、こう思ひます。その点で国家公務員においては現業、非現業においても勿論差別はないと思ひますが、特に地方公務員の現業と非現業においては、これは国家公務員と又少し段階があると思ひます。こういふような点から国家公務員の現業と非現業もさうだろと思ひますが、特に地方公務員の現業、非現業においては、その基本権であるところのやはり罷業権、争議権といふものは当然認めるところまで私は行かざるべきである、こう思ひますが、その点にせよそこまで踏み切りがつかぬかつたかといふことについて、再度あなたの御意見をお伺ひしたいのです。

○國務大臣(吉武重市君) お話のごとく経過につきましては御尤もな点があると思ひます。一度我々の立案いたしました労働組合法におきましては権利を獲得してゐる。それが一時のいいろな問題から遂に今日のような事態になつたのでありまして、その点を私共考へまするが故に今回この団体交渉権の復活も余り放置すべきでないといふところから、独立後最初に取上げたわけでありましたが、さて争議権まで持つといふ問題になりますと、私はやはり公務員という性質に鑑みまして賛成しかねるものであります。それでお話のように争議権がない団体交渉といふのは無力だといふ御意見でございますが、成るほど力がないうちに見えますけれども、併しやはり世間といふものは公正でありまして、特に調停機関或いは仲裁機関にかけますれば、私は争議をやつて妥結するとか獲得するところの条件と、仲裁によつて得たところの条件とが必ずしも私は変らない、如何にも争議をやつて獲得したほうが力強く獲得したように見えますけれども、なかなかやがて限界がある問題でありまして、そういう点から考へますれば私は平和的な解決によつて条件が向上するといふことは長い目で見れば決して私は間違ひはない、こういう感じを持つております。

○村尾重雄君 私は罷業権といふものが行使される、されないといふことの問題を提供してゐるわけじゃないのです。罷業権を奪う、奪わないの問題なんです。罷業権を奪う手えないの問題を提供してゐるのです。罷業権を奪うものが現実どう取扱われておるかといふことをば、過去四、五年前のいわゆる労働のあり方なら結構であります。が、極く最近の事例から見ても向上したものをば、一つの抑圧的なものをなすお残さなければならぬといふ今日の突進ではないと、こう思つております。そこで憲法の立場からばかりでなくして、だからといつて罷業権があるのとならないのとは、そこにおいて許されておる同交においても相当のやはりそこに圧力になることは間違ひないと思ひます。そういうような点からやはりこういふものを抑圧するといふことは、一つの制限を加えるといふ行き方は、この際思い切つて私は当然労働三法まで及ぼすべきだといふ考え方を放せないわけなんです。これは非常に重要な問題でありまして、真剣にこの問題をやはり考へて頂きたいと思ひます。地方公務員、現業非現業といふものは例へば第一のときもお話があつたように、今日の地方企業の実態を御覧になつた場合に、これはさうした一つの制約をされるべき性質のもので、どこから考へても考へ得られないのです。その点は深く今後のことにおいて、いつまでもこの法案といふものを律して行かうといふことでなくして、恐らくこの法案は一応こういう建前を取つたといふ考へ方だと思ひますが、それに対する大臣のお考えをお伺ひしておきたいと思ひます。

○國務大臣(吉武重市君) 先ほど来申し上げましたように、過去の経過から見ますと御尤もな点もございしますが、従つて私も公務員という性質につきましては、私限があると思つております。併し団体交渉まではこれはやはり認めなければならぬ。で、現在禁止されておるからと言つて、これを放置することは私はいけない、こう思つて立案したわけでありませう。それ以上の問題といふのは今後いろいろ御審議を重ねて行かれるのでありませうが、私はその際においても公務員であるといふ限界といふものは常に残つておるといふ感じを私は持つております。

○村尾重雄君 もう一点承りたいと思ひます。国家公務員の現業、非現業とそれから地方公務員の現業、非現業といふものは一つの差がある、こういふことはどう考へられますか。同じだと思つておられますか。

○國務大臣(吉武重市君) その点は同じだと思つております。

○村尾重雄君 そこで例へば公共企業体関係の今日までの国鉄及び専売労働のあり方においてもさうでありませうが、地方自治体における各労働の当事者との間にいろいろ交渉が現実において爾來持たれておつたと思ひます。労働条件並びに給与の面において、それがたまたま話が妥結点を見ないときにおいて例へば退職休暇、定時退出であるとか、それから坐り込みであるとか、御承知のようないろいろなる戦術が行われて紛糾が起つておるわけでありませう。これはお認めになると思ひますが、さうした坐り込みであるとか、それと同じようないゝな、私から言つてそれはやはり一つの争議だと思ひますが、さういふ行われておる実態をあなたは十分お認めになつておるのですか。現在行われておるさうしたいゝな紛糾の処理について、労働側が行なつてゐるところの現実の戦術といふものをお認めになつておるか。

○國務大臣(吉武重市君) 私は認めて

おります。それから又つまり許された範囲においての行動というものは、これは私は自由であるべきだと思ひます。従つて先般来いろ／＼破防法その他について労働団体からいろ／＼な行動をとられておるのではありませんが、その際私が申し上げておりますように違法の行為は一つ慎重にやつて欲しい、許された行為まで一切いけないといつてゐるのじやないのです。政治について意見を出されることも同様でありまして、又こういうふうな労働条件につきましては、これはもう直接職員の関係でありますから、私はそれが意思表示されることは当然だと思ひます。ですからそれを許された方法でやられるということが望ましい、かように感じております。

○村尾重雄君 許された範囲内かどうかという、又合法か非法かということとが、我々すら踏み切りがつかないような争議行為というものが現実に行われてゐることは事実なんです。これはお認めになつておると思ひます。そこで私は一つの制約というものは必要がないのじやないか、現に行われておるから必要ないのじやないか、こういう点を私は申し上げておるのであります。そこで現実のすでに行われておる争議行為というものが、これは許された範囲でないかというのを、許された範囲外だと思ひます。それはあなたの主観的な考え方だと思ひます。あなたの主観的な考え方だと思ひます。条例なり又一つの地方においてこういうことをやつてもらつては困るという、いろ／＼な規則を犯して現実に争議というものの、争議手段というものが行われているのですから、これは恐らく全

国においてこの行動に出ておらない各自治体の労働というものは無いと思ひます。こゝういふふうな、すでに問題を解決するために或る程度の争議行為というものが現実に行われておるのであります。私は罷業権も、例へばその他の争議の実態、これは団交以外に当然認むべきときまでやはり行かなくては、現実を離れた実体になるのではないかと思ひますが、重ねて伺ひたい。

○国務大臣(吉武嘉市君) 私は現在行われてゐるものが全部許されたものであると思つておりません。併し現在争議行為を禁止されておる職員組合におきましては大体私は守られておると思つております。国鉄におきまして一時山猫争議のようなものがございましてけれども、全般的にはさういふ行為はございせん。又地方公共団体でも市電等におきましては、或る都市の市電には違反行為があつて処分された例もございしますが、その他につきましては大体私は間違つていないのじやないかと思ひます。それから又その意思表示といつたしましてストライキをやめるのが一番効き目がいいということになるかも知れませんが、これは私いろ／＼な方法で意思表示はできると思ひます。むしろこれは多少私の言を弁護するために言つてゐると思ひます。それとやらはありますが、余りあくどいことをやらなければむしろ反感を買つて、さうでない合法的な方法を取られればむしろそれに対して責任を感じるといふことも私はあり得ると思ひます。これは私も公労法で裁定が下された際に政府がなか／＼呑めないと言つたときに、議会でこれをどう取扱

うかという場合に、国鉄の職員あたりが随分自由党にも求められて、いろ／＼実情を訴えられた、さうするとやはりそのほうに同情的な人がたくさん出て参ります。そのときに非合法だけれどもやつてしまふということになると、むしろ意地地すくになるといふこともあるわけでありまして、必ずしもそゝう行きませんが、方法というものは私は考えればあるのではないかと、こゝう思つております。

○村尾重雄君 その点一面の考え方、罷業権がないから却つてさうしたいろ／＼な紛糾が連続して行われて、その解決が非常に長引いてゐるのだという考え方一つあると思ひます。これが非常に大臣は一貫した御意見を持つておられるので、これは又後日に譲ることになります。

そこで今後は第五條の、この前からたび／＼問題となつております職員の団結権のことでありますが、これは私は多く申上げませんが、問題はこれの第二項です。この第二項というものは、これはもう削除されてもこの目的は十分に、例へば労働法第二條に明白にやはり謳われてゐる問題ですからして、わざ／＼こゝでこゝを挙げなくてもいいのじやないでしょうか。労働法に謳われてゐるからこれが適用されるといふのじやなく、もうすでに労働法において明白にこの点は一般人にも透達した問題だと思ひます。ですからこの第二項でわざ／＼こゝういふものを謳ふ必要がないと思ひますが、これはどうお考えですか。

○政府委員(實来才二郎君) この項を置きまして理由は、先ほど大臣からも申上げましたように、この法案全体を

流れております一つの方針といひまして、地方公営企業に従事する職員は地方の公務員であるという立場をとつておるわけでありまして、従ひまして公務員であります以上、或る限度におきまして地方公務員法の適用はあるわけでありまして、さうな意味からいひますと、御指摘のように成るほど労働法におきましてはすでにこの範囲の問題は大体法律にも、いわゆる利益を代表するもの、或いは管理の任にあるものは入つてはいかんとすることがあるわけでありまして、大体の基準はそれで定まるわけでもありませんし、又この法律が将来政令で定める基準といふものも、この労働法の趣旨に従つて定めらるべきものであります。が、ただ公務員法を適用するといふ立場からいひますと、或る市ではこの辺まで適用になると、或る市ではこの辺まで適用になつたといふふうないろいろな差違がございまして、これが公務員法といふ立場から見れば非常に困る、かようなことからいひまして、或る範囲、或る基準といふものを作りまして、その基準の範囲内においては地方公務員法が適用になります。さうでないものについてはこゝういふふうな範囲で適用になるということとを定める必要があるわけでありまして、さうな意味合いからいひまして、この二項を設けた次第であります。ただ実際のやり方といひましては、一方的にかさね基準を設けますこと自体、特に地方公営企業になりますと、それぞれの市におきまして又それ／＼の業態において非常に複雑な面もございまして又経営者側の意向も聞いて、さう

者側の意向も聞いて定めなければならぬ。更に地方で条例で定めるところの場合においては、実際の取扱い方といひましては、組合の意向を十分聞きまして定めるような取扱いになるだろう、又さうにすべきであるといふ考え方を持つておるのであります。現在公労法におきましては国鉄、専売等につきましては、さうな事実上の取扱いをしてゐる次第であります。

○村尾重雄君 私はこの条項は労働法第五條第二項が掲げられた当時においてはやはり非常に教育的な意味があつたと思ひます。こゝういふ点ではうなづけるのですが、今はこゝういふ項については必要ないと思ひますが、例へば今實来さんからいろ／＼話があつたように、それ／＼の業態において、特に地方企業においては非常に特殊な事情があるので、やはりこの項が必要だといふ御意見ですが、今あなたの御意見を伺つておつても、これは条例で定めるとまで行かなくても、やはり双方協議できるといふ行き方が労働関係においては私は正しいあり方じやないか、民主的なあり方じやないかと思ひますが、条例にきめるといふやつを、例へば当事者双方協議してきめるといふような方法……、あなたの今の御説明に従つて行く場合において、条例で定めるといふよりか双方協議できめるといふ行き方が正しい行き方ではないか、民主的な方法ではないか、こゝう考えますが、なぜ条例にした考へ方ですか、これは双方協議するといふような方法にしたほうがいいのじやないですか。

○政府委員(實来才二郎君) 一応御尤もの御意見であります。先ほど申し

ましたように、法律の適用の範囲がこれによつて限界が定められて参るわけでありますので、従つてこれは政令で基準を設け、更に条例で明確に定めることが必要である、かように考えておるわけでございます。併しながら労組法の適用にもなつておることでもございまするし、又實際におきましては先ほど申上げましたような趣旨もございいますので、事実上の取扱ひといいたしましては十分協議の上定めるようにいたしたい、かように考えておる次第であります。

利施設もございまいし、が、労働条件に該当するような福利施設、こういうふうな前三項に含まれている以外の労働条件、こういうものを予定してここにその他の労働条件、こういうふうにいたしましたわけでございます。

○村尾重雄君 私がそれでは簡潔にお尋ねしたいのは、例えば職員の任命及びその採用の基準に関する事項という問題がこれは含まれておるかどうかという事です。というのは御承知のよううに、団交特に地方公共企業体労働関係において、職員の任命、採用という

○村尾屋雄君 次に第六条の専従者の問題ですが、これは団体交渉の範囲の問題で、これは団体の交渉の範囲の問題です。これはもうすでに今までの許された範囲内の期間における交渉でお聞きしたいと思います。

次に第七条の団体交渉の範囲についてお尋ねしたいと思います。そこで先ずお尋ねしたいのは、この前にいろいろとこれについての審議を伺つておつたのであります。この際、一度明確にして頂きたい点は、四号に掲げられた労働条件に関する事項に含むところを一つお尋ねしたいと思ふのであります。

です。第七条の二項の四、労働条件に
関する事項ということに含むことにつ
いてお考えを伺いたいと思います。

○説明員(大島晴君) 第七條第二項の四号「前各号に掲げるものの外、労働条件に関する事項」、こういう規定にな

職員は公務員であるという建前からいたしまして、公務員の入つて来る、任命のことにつきましてはやはり地方公

つておりますが、一号から三号に掲げておりますものも大体賃金その他の労働条件なんですが、ただ一号から三つ、団体交渉の範囲には入れてないわけでありまして、

号まで掲げておる以外でありまして、例えば労働環境でありまして、衛生或いは安全という見地からだけじゃない

○村屋重雄君 私の言うのは、例えば任命採用の基準なんです。これは非常に重要な関係があるのです。例えば現

に、その他の労働環境の問題もありましようし、或いは福利施設等におきましても、労働条件と言えないような福利に関連しておるこの任命、採用とい

う問題の基準というものは重要な関連があるので、これはすでに地方においていろいろな争議手段が取られておると同じように、由來の交渉の範囲に入つて、現在においても行われておる問題であります。又これを離れて私は団

校を出たとかいうこと以外に、例えば広く採用及び任命について考慮して考へて、広く考へて労働条件の範囲内に入つてすでに行われておる問題なんですからして、これに含むものという考へ方を持つていいかどうかということ

体交渉というものは相当無意味になる
面があるのじやないかと思うので、単
に任命とか採用とかいうことが、地方公
○説明員(大島晴君) 只今のお尋ねの
ような問題につきましては、この第一

務員内の問題であつたとしても、そのこと自体が問題の対象になることは差支えないと思うが、それがこの団交の号の「賃金その他の給与」と、こういう問題に関連して来ると思ひますので、この点につきましては団体交渉の

条件の中に含まれておるものという解釈が成立つか成立たんかということな
んです。

対象となり得ると考えております。

○村屋重雄君 言葉が足りないか知れませんが、私の考えておるような例えば

○説明員(大島晴君) 任命の基準につきましてもやはり今申上げましたような理由からいたしまして、団体交渉の

任命の基準というものは含まれておると、こう解釈していいわけですね。

○説明員(大島晴君) この任命そのもの

対象にはならないわけなのでございます。ただ任命されて公営企業の職員となりました者が、例えば転職したものであります。それは、先ほど御説明したようなことなのであります。それと関連いたします。

しますとか昇降職いたしますとか、或いは免職、休職になる、こういうふうな場合につきましては、団体交渉事項としてはその団体交渉の対象になっておりますので、そういう関係におきま

として十分なる協議の結果によらしむべきである、こういうふうな考え方があります。

○村屋重雄君 それから、ここに挙げては交渉事項として入つて来ると、かようなつております。

●村尾重雄君 任命の基準と言つても、例えば試験方法とかいろいろなものもありますが、それ以上に例えるのですか、ならないのですか。

ば初任給をどの程度出すとか、こういうようなことがやはり任命の一つの基準というものに関連して来てると思うのはならないのでありますが、ただその

です。関連しないとお考えになるなら就業規則の内容をなします、ここに結構ですが、例えばいろいろな労働条件、こういふものについては団体に加味された問題というものがこの掲げておりますような賃金その他の労働条件、こういふものについては団

基準には非常に入つて来る。ただ法的にこういうものはこういう試験をするとか、こういう能力とか、こういう字とか、これは重要な関係があるので、

これは当然私はこの内部の労働条件に加味されるものだ、まあ人が言うのには知らないが、こう取つておるわけです。就業規則がこれがはずされるというような理由はどこにも見出せないのです。

○説明員(大島鑄君) 今お話の点につ
きましては、恐らく就業規則の内容に
ついてのお話だろうと思ふのでありま

したが、その点につきましては、今申しましたように、こういうふうな賃金その他の労働条件と、労働の上で、同

委員長（中村王雄官）「公官、周車

○一松政二君 只今村尾さんのいろいろ御質問の、この第七条の四号で十

が、これを設けた理由を承わりたい。

○説明員(大島晴君) 大体資金その他勤務条件につきましては、一号から三

号で大体主なるものにつきましましては規定いたしましたつもりであります、その三号まで含まれないもので、先ほど

申しましたような問題もあり得ると思
いますので、そういうものをその他の

○一松政二君 この書き方は、会社の定款か何かを書いてあるものとは非常に違うことになっています。

よく似た書き方なんです。それは会社が営業するとか何とかいうときには、

何かと定款で問題の起らないようにする
ためなんです、いやしくも団本交

渉の範囲などというものは、これは明
目限定して私は規定を設くべきもの
であつて、喝けにせよ、その以外に

何か洩れているかも知れんというよう
な考え方で私は置くべきものではない。
それを今村尾さんから話があつた
のを聞いても、必ずこいつは将来紛争
の種になる。入つてゐる、入つていな
い、入つてゐる、入つていないとい
ふことで紛争の種になるのです。日本の
法律に、まあこれはちよつと余談にな
るかも知れませんが、司令部でいつで
もエトセトラという言葉を、何々
等という言葉を、等というような
言葉は何だ、そんな法律があるかとい
うことを常に私はこれまで聞いてお
る。ところがこの第四号のごときは、
著しいその「等」の、エトセトラの
もう尤なるものである。将来の紛争の
種を蒔く問題であるから、私はこ
れは削除すべきものであると考えま
す。その点についての御説明を願いま
す。

○政府委員(實業才二郎君) 御本もな
御意見でありまして、事実公労法でこ
ういう規定を入れておきまして、特に
この第一項でありますか、この団体交
渉は、その管理運営についてはやつて
いかんと、労働条件についてはやるの
だと書いてあります。そうしてそれ
を限定列挙したのであります。制限列
挙されたのであります。この過去三カ
年間に公労法の運営の結果
から言いますと、御指摘のように、こ
のその他というところに、特にその他
のうちでも管理に入るのか、労働条件
に入るのかという点でいろいろ問題が
起きた。殊に一番問題がありましたのは、
福利施設、これは国鉄から言いま
すと、官舎であります。これは一体福
利施設なのか、或いは業務上の施設で
あるかという点が問題になつたのであ

ります。でこれは更にそれが問題にな
つた理由の一つといたしまして、曾つ
て三、四年前国鉄で非常に極左の諸君
に支配されておりましたときに、官舎
というものは、これは福利施設だ、従
つて労働条件に属するものであるとい
うふうな意味からいたしまして、官
舎に入る順番は労働組合に協議するべ
きであるといふふうなことを言い張りま
して、非常に国鉄側は困つた例がある
のであります。そこで官舎というものは、
結果においては福利施設に違ひな
いけれども、併し設置の趣旨は、これ
は業務上の機関であるといふことで、
これを国鉄の組合が健全化したしまし
てから、この問題は福利施設外にした
といふようなことがあります。さよう
な意味で、いろいろこういふ書き方を
いたしますと問題になると思ひますけ
れども、併し、今日まで過去六カ年間
におきます労働組合の団体協約等の
状況及び団体交渉の経過から見まし
て、ほぼもう慣行が確立して参つて来
たようであります。で基本的にはもう
余り問題はないのであります。が、小
さい、小さいと申しますか、やはりその
都度出て来ます問題につきましては、
これはいろいろ問題が起るかも知れま
せんが、殆んど慣行もできております
ので、こういう表現でよろしいと思ひ
ます。を又更に削りましたり、或いはこれを
詳しく書いたりいたしますと、今度は
そのこと自体からそれじやこれは何だ
といふふうなことで、はつきりきめる
こと自体からも又紛争の起る虞れもこ
ざいますので、大体この程度に記載を
して置くべきものだ、かように考え
た次第でございます。

○一松政二君 今労働局長のお話を聞
きますと、もうすでに慣行もできてお
ると、今までのいろいろ経験もあると、
こういうお話でございますが、村尾委
員も専門家なんです。こういう権威の
あるかたがすでにそういう質問を投げ
かけるというところは、やはり私は紛争
の種になると思ひます。若しこれがなかつ
た場合でも私は同じだと思ひます。
実際問題といたしましては(村
尾重雄君「俺のはしまいまで聞けばわ
かる、何で質問するの……」と述ぶ)
実際問題を取扱う場合には、むしろそ
ういふ問題を、特殊な例を一つ挙げ
て、これはこれに入るのである、入ら
ないのだというので議論しないで、実際
問題が起つたときにその問題を処理す
ればいいのであつて、私は紛争の種に
なるような規定はないほうがよろしく
と思ひます。これは意見になりますか
ら、一応これで打ち切ります。

○村尾重雄君 只今の話の就業規則の
問題ですね。これだけでなくして、今
賀来さんからもお話があり、先ほど大
島さんからもお話があつたように、福
利施設をやはり含んでゐるという御意
見があつたのですが、私はそれ以上
に、例えば共済の問題ですね。こうい
うふうな点から考へて、共済にして
も、例えば福利施設にいたしまして
も、特に就業規則等においてはやはり
労使共に納得の行つた様を出さなけ
ればならぬ。又納得の行つたものでな
から当然この団交の範囲に入るべきも
のだと考へるのですが、どうです
か。含まれたものと見てよろしいので
すね。

○政府委員(實業才二郎君) その就業
規則自体は納得できざるべきもの
であるという御意見は、これは了解で
きます。従ひまして大島課長から申上
げましたように、就業規則のうちで勞
働条件に属しますものは全部団体交渉
で行くべきものと考へておる
のであります。御承知かと思ひます
が、実はこの公労法の改正前の公労法
には、ここに制限列挙いたしました中
に就業規則を入れておつたのです。と
ころが大島君から申上げましたよう
に、この就業規則自体を団体交渉の
対象にするような書き方は、これはど
うも書き方としては正しい書き方では
ない。これはもうそれよりもやはり就
業規則の内容につきましてここに列挙
するほうが適當であるといふふうな意
味からかような書き方をいたしてお
るのであります。御意見の通りに、就
業規則自体は就業法の規定から申
しまして、内容は納得できざるべき
ものと、かように考へておりますの
で、どうもここに書かなかつたとい
ふことになりまして、如何にも就業規則
は団体交渉の対象にならないかとい
ふふうな御疑問をお持ちになつてゐるよ
うであります。これはさうな意味
ではございませぬので、やはりその趣
旨は御意見の通りに考へておる次第で
ございませぬ。

○村尾重雄君 大体まあ公労法にお
いて八項目ですか七項目あつたやつが今
日擲られて五項目になつたという建前
からのお話が今あつたわけなんです
が、この地方公労法においても大体公
労法に掲げられてあつた制限列挙の八
項目が五つに擲られ、而もこの四号の
「前各号に掲げるものの外、労働条件
に関する事項」という事項に大体包含

されておる。なお、私が今いろいろと
お尋ね申上げた職員の任免、採用の基
準であるとか、共済及び福利厚生に関
する事項であるとか、或いは就業規則
の問題であるとかいふようなことは大
体包含されてゐるものだという解釈は
大体成り立つと思ひますが、そう思
つていいですか。

○政府委員(實業才二郎君) この前の
やつを整理いたしましたところ、別
に実害があつたわけではないのでありま
すが、折角法文を改めます際には、我
々が、まあ日本的と申しますか、御承
知のように前の法律は強力なる占領軍
の支持によつて余りにも何と申しま
すか句が違ひますので整理したとい
ふふうな経過を辿つたものであります
から、趣旨といたしましては変りはない
のであります。従つて今の御質問のよ
うに、労働条件に関するものは前の規
定にありましたような趣旨で全部入つ
ておるとかのように御解釈願つて結構で
ございませぬ。

○村尾重雄君 次にこの第六条の専任
職員の数の問題なんです。専任職員
の問題はやはり六条においてこうした
条項を設けて地方公営企業体の許可と
いうのです。六条の項を設けて、こ
の六条の規定を行うよりも団交の範囲
内に入れて、当然今日の労働組合のあ
り方というものが、前の六条の法を適
用させないやならんやうな事態とは大
分違つてゐるのです。又非常にこの
今日のあり方というものは、組合のそ
れ自体を御信用なすつてもいいやうな
事態になつてゐるのです。そういうよ
うな点からその専任職員の組合活動と

いうのは、従業員の……企業体の職員
の組合運動の範囲内とかそういうよう
なもの等を含めて、この団交の中に入
れられては然るべきだと思ふのです
が、こういうようなものはやはりこの
第六条において一つの専従職員の項を
設け、団交の範囲内に入れられるべき
でないというお考えらしいですが、こ
れについての説明を少し伺いたいと思
うのですが……。

○政府委員(賀来才二郎君) 組合もも
う経験も経て参りましたし、大体専従
者というのは結局組合が経費を持つわ
けであります。従いましてこれはもう
組合の責任においてやるべきであろ
う……、これは以前の、改正前の法律
のように使用者側が給料を持つような
場合でありましたならば、これはまあ
使用者側がこれに関与することは必要
であらうけれども、組合自身もおのず
から限度があるから、任しても……団
体交渉の対象にしてそしていいじやな
いかと……、殊にこの地方公営企業
の組合というのは又非常に健全な組合で
もございすから、更にそうしていい
じやないかという御意見は、組合から
も又方々からも聞いておるのでありま
す。一応御尤もと考えております。た
だ、我々はこの条を置きましたのは、
組合を信用しないとか或いは又組合
の専従職員の数に干渉させようとかい
う意味ではないのであります。御承知
のようにやはりこの基礎に流れており
ますものは、地方公務員であるとい
う性格を持つておりますその線に沿
うておるのであります。地方公務員
法の三十条、三十五条では、職員とい
うものはその事務に専念する義務を課
せられておるわけでありす。で、こ

の専念の義務を持つておりまする地方
公務員たる性格を持つておりますとこ
ろの公営企業の職員の何人かを、この
専念の義務から外すことになるわけで
ありますから、自然法律でもつてきめ
ますと共に、やはり管理者の責任にお
いてこういう手続を取る必要があると
いう意味合におきましてこの条を置
いたわけでありす。勿論実際に何人
にするか、どうするかということにつ
きましては、団体交渉の対象になる事
項として挙げてはおりませんけれど
も、十分に組合の意向を聞きまして、
そうして双方納得して処置をするとい
う慣行が現に国鉄等においてもできて
おるようでありまして、今後の取扱い
方につきましてはさような方針にいた
したい、かように考えておる次第でござ
います。

○委員長(中村正雄君) 午後一時三十
分まで休憩いたします。

午後零時八分休憩

午後四時二十九分開会

○委員長(中村正雄君) それでは委員
会を再開いたします。本日はこれで散
会いたします。

午後四時三十分散会