

第十九回国会
衆議院

地方行政委員會議録第六十八号

昭和二十九年五月二十五日(火曜日)
午前十一時十九分開議

出席委員

委員長 中井 一夫君

理事加藤 精三君 理事佐藤 親弘君

理事瀧尾 弘吉君 理事吉田 重延君

理事鈴木 幹雄君 理事西村 力弥君

理事門司 亮君

熊谷 憲一君 保岡 武久君

山中 貞則君 床次 徳二君

藤田 義光君 阿部 五郎君

石村 英雄君 北山 愛郎君

大矢 省三君 中井徳次郎君

出席政府委員

總理府事務官(自治行政部長) 小林亨三次君

委員外の出席者

専門員 有松 昇君
専門員 長橋 茂男君

五月二十五日

奄美群島復興特別措置法案(保岡武久君外二十四名提出、衆法第四三三号)

の審査を本委員会に付託された。

本日の会議に付した事件

小委員及び小委員長の選任

連合審査会開会申入れの件

地方公務員法の一部を改正する法律案(内閣提出第一三〇号)

○中井委員長 これより会議を開きます。
地方公務員法の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。質疑

の通告がありますので順次これを許します。西村さん。

○西村(力)委員 地方公務員法そのものに對してわれ／＼は基本的立場において反對を述べて来、なおわれ／＼としてはこの法の撤廃にまで向つてやろうとするのですが、このたび改正法を拝見いたしますと、いろいろ／＼ございします。まず第一に不利益処分を受けたときの理由書の申請期間を十五日以内と定めたというところは、いかなる理由に基くものであるか、これは昨日も質問があつたではないかと思ひます。

〔委員長退席、鈴木(幹)委員長代行 齋藤〕

私たちとしては事務手続の簡素化、迅速化、こういう理由以外に、こういうことによつて不利益処分を受ける公務員が自己の身分を守ろうとする、そういう正当なる行動を制限しようという意思があるように思われる。それで十五日以内というぐあいに制限された理由について、ひとつ伺ひたいと思ひます。

○小林(与)政府委員 これはきのうも一応御説明申し上げたのでございますが、今お尋ねのような意図は実は全然ないのでございます。そこでこれは地方公務員法の四十九条をごらんになればわかるのであります。四十九条の一項で懲戒された、明らかに不利益であるという処分を行う場合には、任命権者は必ず理由を書いた説明書を交付しなければならぬことに実はなつて

おるのでございます。そこでそれなしに一般の任命権者が普通の異動その他の処分をやつた、これは不利益にする意図は一つもないのであります。普通によつた場合において、本人の気持いかで自分が不利益にやないかと不審に思ふ場合が実はあり得るわけでありまして、でありますからそういう場合に職員に對して審査の申立、その他の機会を与えておく必要があるのじやないか。本人がそういう氣になつておれば、本人が不審をただす道だけは開いておく必要があるでございします。

それが実は四十九条の二項でありまして、そういう場合に本人が任命権者に對してどういふわけでもせざるのか——やめさせることはありませんが、普通異動だと思ひますが、どういふわけで異動させるのかという説明書の交付を請求することができることになつております。ところが説明書の交付を請求する期間が現在法律上制限がないので、半年であらうか、一年であらうか、二年であらうか、いつでも思ひ出してやり得る、こういう建前に法律上なるわけでございます。そこでこの説明書の交付の請求があつたあとから、ほんとうに人事委員会に對する審査の請求権がはつきりするわけでございますが、そういういたしますと、審査の請求が、一方において現在の第四項におきまして、説明書の交付を受けた職員については交付の日から三十日以内にやれるという制限がございまして、これは一般的にこういう審査の請求とか異

議の申立てというものは期間を定めまして、法律上の処分の効果というものをほゞ／＼の期間で確定させる、こういうことが行政上の扱いとしては適當でありますので、現在の原案にその期間の制限があるわけでありまして、でありますから明らかに不利益な処分を受けた人々たちでも、説明書の交付から三十日以内、こう書いてあります。そうでない、事実上何でもないが本人にとつて不審だという場合についての期間の制限がありませんので、同様な扱いとして期間をきまして、法律処分についての一応のきまりを与えよう、こういうのでその期間を定めたのでございまして、現在のその他の扱いとむしろ均衡がとれることになりまして、本人にとつては特に不利益というほどのことでもありませんし、それからこういう処分についての結着を与える、そういう趣旨にはかならないのでございします。

○西村(力)委員 これはやはり今の法のように、三年過ぎても思ひ出して理由書の交付を受けることができる、そういう非常識なこともやれるようにしておくことはあまり好ましい、適當なことではないと思ひます。ただ私は十五日以内と非常に短期間に区切つたところに問題を考へるわけなのであります。事実上公務員は自分たちの職員団体を結成する権限を与えられてゐる。そうして職員団体のその團結の力で自分たちの地位、身分あるいは勤労条件、こういうものを確保して行くわけ

なのですが、この身分上の不利益を受けた場合に、ほんとうにその人の不利益を排除するということは、単に一個人の問題ではない。これは同じ組織に連なる全体の公務員の問題として考へられる。そうでありますので、不利益な処分を受けたと自分も考へ、他もそう考へる、しかしそれをほんとうに徹底的に、その不当を唱らして法的な手続を踏み、自分で自分たちの勝利にする、こういうことにするために、単に個人が思ひつきでその理由書の申請を受けるというやうなぐあいに參らない。よしんばそういうことをやつても最後まで闘う力というものは個人にはない。だからほんとうに勝ち抜くためには組織を通して検討をして、そうしてこのやうな前例をわれ／＼が認めるならば、確かに次々と同僚諸君がそういうぐあひになつて行くという組織の意思決定ができて、そうして最後までこれを勝ち抜くという組織全体の意思と、それからいろいろ／＼な資金上の問題とかそういう準備一般を完了して、それからからかて行く。普通に皆さんが考へられる一人だけのこととして一人だけがかつて理由書の交付を受けられればいいじやないか、こういうぐあひに簡単には行かない。組織を認める現在の立場から見ても、そういう事情というもののは当然考へられなければならないものであらうと思ひます。私はそういう点からいうて組織というものが民主的な運営をするならば、下の方からその事情を職場でよく検討し、それが代表に

よつて持ち合わされて討論され、最後の意思が決定される、こういう手続を踏む。すなわち時間的な余裕というのは相当大幅に見なければならぬ。そういう点からいって、十五日以内にしたいということは、そういう手続一切を踏み得ないというぐあいに制限するのだ、こう断ぜざるを得ない。本人は不利益だといつても組合にそれを相談する余裕もない。やつてみたつて、不利益だといつてそれがわかつて、理由書が来たつて、それを最後まで聞いて、組合のバック・アップもないとしたならば、やつてその理由書の交付を申請しても、これは単に理由書を受けて、そうして沈黙する以外にない。そうすればその理由書を正当であるとむしろ認めてしまつたことになる。だから輕々に、最後までその理由が不当だといふことで勝ち抜く見通しを立てない。うちは、理由書の申請ができない。簡単に理由書の申請をやつて、理由書が出たあと何にもできないといふことになれば、その理由をはつきり自分が承認したといふことになる。それだからそういうことはできない。そういう事情を私たちは實際の問題としてよく承知している、この十五日以内というぐあいに制限したことは、どうも政府において当然の公務員の地位保全の権利を制限する意図を持つて、こうやられておるのだと思わざるを得ない。私は実情を申し上げましたが、そういう点からいって、もつとこの期間を延長することが妥当であるといふぐあいに考えられないかどうか、御答弁を願いたい。

○小林(与)政府委員 今のお話でございしますが、これはお話の通り不利益処

分を受けたときに、事実上そうした職員団体その他のバック・アップによつて事を運ぶといふことは、十分にあり得ることだと思つてございします。しかしながらそれは結局さらに説明書を受けて審査を請求するかどうか、こういふまた第二段の問題があるわけございまして、現在これは御案内の通り、さらにまた三十日のゆとりがあるわけございします。それは今の場合だけでなく一般的に明白に懲戒その他の処分をやつた場合でも、それから三十日以内に審査の請求ができるわけでありまして、ほんとうの争いと申しますか、そういうものは、審査の請求で表に出るわけでありまして、説明書の交付はそうじやないに、ともかくある行政処分があつたときに、どうも理由が納得できない、聞いてみれば話がわかる場合もありまして、理由が全然わかりませんので、その説明を求めるといふだけでございしますから、これは単に処分があつた後、どうも妙だ、この気がつけば、どういふわけですかというだけの問題でありますから、この期間に十五日というのは、われわれといたしましてはほど／＼のところではないだらうか。それからあとで、さらに審査を請求するか、せぬか、こういう段取りになりまして、それにつきましては現行法の三十日が働くわけございしますから、実はそれをずつと合計いたしますと、一番短かくて四十五日、おまけに説明書の申請がありまして、任命権者はその日にすぐ説明書を書けるか書けぬかわかりませんが、なおここに十五日という期間があるので、争いをかりにやるとすれば、二月く

らいゆとりがあるわけでございます。現在国の公務員法におきましてもこういう同じ問題があるのでありますが、これは処分を受けた日から三十日以内に審査の請求、こういうことに実はなつておりまして、これはまた三つ三つ十日がぎり／＼精一ぱいございまして、それから見るとわれ／＼の地方公務員法は扱いがきわめてゆるやかになつているとも申せるのでございまして、われ／＼といたしましては、この程度ならばまあ十分であらう、こういう見解を持つておるのでございします。

○西村(力)委員 説明書の交付を受けるといふのは、組合の団体交渉やその他においても／＼話があつたといふにしてもそれは納得できないといふときには、公的な手続として説明書の申請を受ける。今申されたやうな事情が皆目わからない、それで突然何が来て、だから理由書の交付を受ける。こういうやうなぐあいに行かないので、い／＼話し合ひに話し合ひを重ねた結果、どうしても納得できない、こういう、理事者側の意思もはつきりして、そうして公式に提訴を始める場合に、説明書の交付を求めるようになるのです。これはその通りなんです。だからそのときにはもう本人の意思というものは、はつきり、理由書の交付を受ける、受けないにかかわらず、これは不当だ、そういう判断に基いておる。しかしその判断が組合全体の意思としてまとまるまでは、輕々に個人の行動をやつても、ただ自分自身があとで泣き入りしなければならぬやうになるし、組合にとつても、他の同僚諸君にとつても、決してプラスにならない

い、こういう観点に立つて、あらゆる闘争の手続、段取りをつけて、そうして後に理由書の公式な交付を受けるやうになる。だからあなた方が考えるやうに、何だかわからないから、まず一応理由書だけとつておこう、こういうように簡単にばかりではない。しかしそんなことをしてつた理由書といふものは、ただ法何条によつてどうだといつてよこすだけであつて、どういふ理由か、克明に、親切にされるはずはない。わかるなんといふことは全然ない。ただ理事者の一方的な理由のみをつけてよこすだけです。それで、はい、わかりましたといふやうなぐあいに行かない。そういう事情をよくお考え願わなければならぬと思う。そういうふうにして理由書の交付の申請をするのですから、交付を受けたあとの三十日の期間なんといふものは、これは十分なんだ。初めから最終的に人事委員会あるいは裁判にまで持つて行くといふ、そういう準備一切を完了して後の理由書の交付申請だから、人事委員会その他にかける期間にはあまり要しない。むしろ私が今まで申したやうに、理由書の交付を受けるまでの諸準備といふものに、組織の一員として、あるいは組織として相当の期間を要する。だからそういう事情も考えられまして、ここは大幅に延長されるべきだ。現行法を改正せられることはいいと思つて、十五日にされることはいいと思つては、これは實際の組合の意思をまとめて、本人を中心として全組合の問題としてこれを争つて行く期間としては足りない、こゝ言わざるを得ない。その点われ／＼としてはどうしても最低三箇月は要するであらう、こゝいう

ぐあいに思つてございしますが、どうでしょう。野党側のわれ／＼の言うことも、事情はよくわかつたといふやうなぐあいは御答弁願えないか。

○小林(与)政府委員 今のお話でございしますが、今お話の通常の場合第一項でやる場合でありまして、処分をするとか、せぬとか、い／＼問題があるつて、団体交渉その他の過程においてい／＼論議されておつたやうな事件をやる場合は、たいてい不利益処分ではないから、これは一項で処分をする場合に、当然に説明書を任命権者が交付しなければならぬわけでございます。これが大半の場合だらうと思つます。これは通常の異動をちよつとやつた、ある課の課長補佐から隣の課あるいは教育委員会の課長補佐といふやうな、ちよつと違つた役所にかえた、こゝういふやうな場合に、不利益であるかといふか、こゝういふことについて本人にとつても争わせる道だけは開いておくところでござれたものを全部道を閉めておかなければならぬといふのが、現在の二項の建前だらうと思つてございします。でありますから、通常は理由書があるのですから、そうでなく、ただ異動があつたときに、榮転ならばだれもそんなことは気にしません、凡転といふやうなときに、これはちよつと妙じやないかといふやうな場合に、こゝういふわけかと聞くだけの問題でございします。この説明書の交付については、それほど非常に重々しく重大な手続として教範月を要するといふほどに考える必要はないと私は思つてございします。これは一般の訴願とか異議の申立とかいふものにつきまして

も、地方自治法あたりでも一般的に提起の期間が全部ありますが、これは地方自治法は、普通の一切の税その他の処分についての訴訟、訴訟、異議の申立は、通常は処分の日から二十一日という扱いにいたしているわけですが、この重大な問題だからというので、説明書の交付からさらに三十日ということ、公務員法の建前になつておりまして、その前の理由を聞くというだけの問題でありますから、この期間の長短にはいろいろ御意見はありましようけれども、われ／＼といたしましては、これにつきましてはこの程度あれば十分じゃないか、こういうふうには考へておるのでございます。先ほど国家公務員との比較を申しましたが、国家公務員法は処分の日から三十日でぎりぎり審査の請求権を制限してしまつてゐるのでございまして、むしろどつちかといへば、国家公務員法に合せてもいいんじゃないかという考へ方もなきにしもあらずであつたのでありますが、われ／＼といたしましては、現在の公務員法の建前を利用して改正した方がよからうというので、この場合はこの程度に定めておけば、国家公務員法に比較しても十分手厚いゆとりであります。また本人にいたしましては、理由を求めるだけのことならばこれで十分じゃないか、こういう考へを持つておるのでございます。

○石村委員 閣下—今の四十五日という御説明ですが、九十条に、処分を受けた後三十日以内とあるのですが、この処分を受けた後という意味は、十五日以内、前の四十九条で説明書の交付を受けたということから、四十五日というのが出て来るのですか。もしそうだとすると、説明書の交付を四十九条の二項で受けなかつた場合には、何日でも審査請求の期限が切れることになるのですか。それと、今までは十五日という期限がなかつたようですが、今までこうしたことでは審査請求が一年後に何件くらいあつたとか、何年後に何件あつたとかいうような例があれば御説明願ひたいと思ひます。

○小林(与)政府委員 四十五日と申しましたのは、一応処分があつてから説明書の交付の請求が十五日、その上にさらに精密に加へますと、三項によつて任命権者が説明書を交付するまでに最長十五日かかり得ることになつておりました、それを合せますと——これは十五日になりますか十日になるかしりませんが、幾日かあります。それと四項で三十日、合せて一番短く四十五日、長ければ六十日、こういう一応機械的に期日を計算しただけでございます。国の公務員法は、処分を受けた後三十日ということになつておるのでございます。そこで今のお話の、それなら説明書の交付を請求しなかつた場合はどうなるのかと申しますと、これは私もその不利に對する審査の請求を要求するのでありますから、理由がわからずに審査の請求というのをおかしいのであります。納得し得る理由ならもちろん不利でありませんし、そうでない場合でありますから、任命権者の趣旨を聞かなければ不利であるか不利でないかわからぬはずであります。ですから、当然説明書の交付の請求が前提になつておると解すべきものでないかと思ひます。十五日以内なら四項の後段の説明書を要求したけれども説明書をくれなかつたという場合もあり得るわけでありまして、そ

のときにはちやんと説明書の交付を受けたなかつた職員は、期限経過後の三十日というところになつておりました、だから実質上はその期間が最短、交付を受けたなかつた場合はむしろ六十日ということになるわけですが、十五日以内に交付申請をやつてそれから任命権者がくれなかつた期間が十五日、それからあとさらに三十日でありまして、説明書の交付が請求したにもかかわらず、全然なかつた場合は六十日まるまるということになるのでございまして、それは從來の実例であります。從來はやはり処分があつて、これは普通の異動の場合ですが、一年も経過してから、これはおかしいじゃないかと申すので、事が始まつた事例があるものでございまして。こういうのはいやくも役所の身分が転勤その他の命令であつたときには、やはりそこは身分をおちつかせることが本人のためにもなれば、役所の公務執行のためにも必要でありますので、そこで一年もたつてからひつくり返すのはいかにも穏やかでないもので、ほど／＼のところをけりをつけようという趣旨でございます。

(鈴木(幹)委員長代理退席、委員長着席)

○西村(力)委員 先ほど地方税の異議申立ての例がありました、前から申し上げましたように地方税というのは個人の問題なんです。ところが公務員の身分に関する問題では、おのれ一人の問題として処理することはできない。こういう関連性を持つておるものでございまして、その準備期間に相当の期間を要する。その間に十五日間という期限が切れてしまつて、その間門は通れないということになつてしまふから、相当の期間を置かなければならな

いと私たちは強く主張するのです。これに現在一つの方向としては、組合の幹部とか何かそういうものはどうして合法的な方法によつて不当な待遇を押しつけられる場合が非常に多い。その問題として、本人も全体の組合も考へなければならぬことになるのです。だから組合の幹部であつたものが相当不利な立場に追いやられる。私はがまんするが、こう言つて行くようなことは、組合全体の友愛としては認められない。こういう場合も相当出て来る。そのような事態を解決するために相当の期間を置かなければ、意思決定の積み上げができない。こういう事情を十分認めて行かなければならない。そうしないでは十五日を押しつけるということは、組合に對して、あるいは公務員全体に對して非常に不當でない意図をもつてやられておる、こういうくあいにわれ／＼は考へざるを得ない。まあ、その点は幾ら申ししても、あなたの方では納得するということにはいかなないようですからこの程度にいたしますが、少くとも民主主義を助長するといふ立場は、やはり労働者の一般の組織を認め、そういう立場を認めて行かなければならぬので、そういう組織が民主的な手続でもつて、十分に組織力を発揮されるようにしてこそ、かつて政治の円滑な運営を期する道であると考へますので、これは政府側に御答弁をお願いせずに、各党の委員の御了解をいただいて修正をして行きたい、かように考へておるのでございます。

その次に地方公務員の待命制度を国

家公務員に準じてできる、こういうぐあいに規定されておりますが、こういう規定を出すにはそれだけの財政的の裏づけが当然に考へられておるものと思ひますが、その財政的の裏づけは一体どうなつておるか、その点について御答弁を願ひたい。

○小林(与)政府委員 これはある程度の行政整理を見込んで、今度の財政計画ができておるのですが、財政計画上は退職金と行政整理によつて浮く給与費その他はバーになつておる。こういう計算をいたして財政計画が生れて来ておるのであつて、金額の上におきましては差引して差がない計算にいたしておるのであります。

○西村(力)委員 整理を前提とし、退職金とバーにするということにございしますが、待命ということになれば、これは現在の財政計画を止まつて支出しなければならぬことに相なるのではないかと私は思ひます。これに對する十分なる裏づけをしなくては、この法案をつくつてもいたすに犠牲をしいるといふことになるのではないかと申す。しかも現在あなたの所管しておられる町村合併ということが着々進められておりますが、その合併をするために、あの村の村長さんには従来の給与を与えて名義だけをこれ／＼にして置く。あるいは向うの助役さんをごうしておけというふうなぐあいに、自治団体の高級幹部が相当の高級をはんでそこに残つておる。そのため全体的に一般職員の上にそれがしわ寄せられて、人員整理が各方面に起きて来ておる。そういう点からしまして、財政の裏づけができておるとい

ぐあいには、全然われ／＼としては考えられないのでありまして、その財政の裏づけができておるとおしやるならば、それをひとつ具体的に御説明を願いたい。

○小林(与)政府委員 二十九年度の整理の目標は、全体のうちの府県は三・五%、市は三%と一応計算をいたしてありまして、あとを三十年代に持ち越すという前提で財源の計算をいたしておるのであります。その場合に一般職員につきましては一万八千三百三十二人という計算になっておりまして、これを整理するにいたしましての不要額が十七億、これは待命期間中は当然給与をやりますから、待命期間経過後退職したものとして本俸を計算し、その他本人のために見ております勤勉手当、期末手当、あるいはその他の物件費という一般的なものをいれまして十七億という一般職員につきましての金額が考えられておるのであります。これが大体退職手当の所要額と一致する、こういう計算で算定をいたしておるのでございます。

それから今お話の町村合併に伴つて高給者がやめる場合の問題が実はあり得るのでございますが、これにつきましては、この財源と別の問題でございまして、そういう経費も念頭に入れて、善後措置費として予算の補助を一部やるとともに、特別平衡交付金を一部やる、こういう考え方で予算を組んでおるのでございます。

○西村(力)委員 待命制度そのものに私たちは非常な疑義を持つておるのでありますが、その点はそのくらいにいたしまして、次に臨時職員の問題についてお伺いいたします。

完全なる臨時職員はとにかくとしましても、定員外の定員、それが臨時職員というようなくあいになつて、ほんとうに継続勤務の者が臨時職員というやうな立場で不適な境遇に追いやられておる。こういうのは各地方団体にどこにでもあることなのでございまして、これを正規の職員と同様な取扱いをしなければならぬと私は思ふ。実際、財政上定員のわくをしぼつても、仕事の上からこれだけの人数はいる、しかし定員はこれ／＼だからというので、常時勤務の人、形は他の継続勤務の一般公務員と何らかわらないけれども、名義だけは臨時職員として、そうして待遇上に非常な差別を与えておるということがあるのですが、これを地公法の第十七条の正規の職員と同様に取扱うという方法はないものかどうか。それに対して自治庁としてはいかなる方策をとられるのか。聞くところによりますと、昨日府県の人事担当官の会議を開かれたとか、聞かれるはずだとかいうことを聞いておりました。この問題についてどういう立場を宣明せられ、また指示を与えられるのか。こういう基本的な考え方と、また昨日行われたならば、その際の指導の方針というものについてお伺いしたいと思ふ。

○小林(与)政府委員 お尋ねの問題はきのうも門司委員からいろいろお尋ねのあつた問題でございまして、自治庁といたしましては、今の臨時職員、特にそれがいわゆる常勤の臨時職員と申しますか、そういうものの扱いをどうするかという問題は、非常に大問題として苦慮いたしておるのでございます。これは地方だけにおける問題ではなし

に、国におきましても同様な問題がございまして、国家並びに地方を通ずる公務員に関する基本的な最も困難な問題の一つとして、何とかしてすつきりとした体制をとりたいというのが政府全般の考え方でございます。根本的には政府でつくりました公務員制度調査会でその問題も取上げて検討することになつておるのでございます。われわれといたしましては基本的な考え方、それが考えても本定員とかわりのない経常的な、しかも恒久的な仕事を續いてやる者を、単に予算その他の都合でもつて、あるいは定員の都合でもつて、こういう形でおるといふことは、これはいわば定員の上からいへば定員もぐりということにもなります。本人について見れば本人に対する正常な処遇でもないといふことにもなりますので、そういうものをはなるべくすつきりして本格的なものに上げるように持つて行きたい、これが根本の考え方でございます。きのうの人事課長会議におきまして、そういう基本的な考え方だけは明らかにいたしておいたのでございまして、しかしながらいよいよ非常勤職員というものは実にもう千姿万態でありまして、仕事も各種各様ございまして、それからやはり仕事によつては、ほんとうに臨時のものもありまして、ほんとうに事業ととも終始しなければならぬものもありますので、ただちに事業予算からいよいよ定員予算に切りかえることが困難なものもいろいろございまして、この実態に即するやうに具体的に妥協な解決をする以外には方法はないのでございまして、そういう実態もほんとうに各団体につきましても明らかにする必要がありますのでございまして、きのうもいろいろ聞いてみますと、各地方におきましても必ずしもその実態が正確につかまえておられないのが実情でございまして、それはおそろしく各解各部をせよ／＼のところから自由に任命いたしておるものでありますから、そこで人事課長も十分につかまえておらぬという実情も正直のところあるものでございまして、そういう点も、もつとはつきりつかまえることをきのうは明らかにしておいたのでございまして、基本的にはできるだけすつきりして、本定員にすべきものは本定員にするといふことによつて事をさばく。それから定員にはできなくとも、明らかに常勤の恒久的職員と同様に考えるべきもの、それから事業とともに終始すべきものとして、待遇その他というものは筋道を立てて普通のやうにやるように、こういう基本方針を明らかにして、できるだけその線に沿うやうに運んで行きたいと考えておるのであります。しかしこれは根本的には予算の問題もからみますし、それからやはり定員をどうするかという基本問題もありまして、一挙に右か左かというわけには行きませんが、事情の許す限りそういう方向に筋を立てて行くといふことを、われ／＼といたしまして、も切に希望をいたしておる次第であります。

○西村(力)委員 基本的な考え方は了承いたしました。それを具現する順序というか、そういうものをどういうぐあいに段階を考へられていられるのか、そしていつごろまでにそういうことを具体化するやうにお運びになつていらつしやるか。そこまで当然お考え

はありますが、きのうもいろいろ聞いてみますと、各地方におきましても必ずしもその実態が正確につかまえておられないのが実情でございまして、それはおそろしく各解各部をせよ／＼のところから自由に任命いたしておるものでありますから、そこで人事課長も十分につかまえておらぬという実情も正直のところあるものでございまして、そういう点も、もつとはつきりつかまえることをきのうは明らかにしておいたのでございまして、基本的にはできるだけすつきりして、本定員にすべきものは本定員にするといふことによつて事をさばく。それから定員にはできなくとも、明らかに常勤の恒久的職員と同様に考えるべきもの、それから事業とともに終始すべきものとして、待遇その他というものは筋道を立てて普通のやうにやるように、こういう基本方針を明らかにして、できるだけその線に沿うやうに運んで行きたいと考えておるのであります。しかしこれは根本的には予算の問題もからみますし、それからやはり定員をどうするかという基本問題もありまして、一挙に右か左かというわけには行きませんが、事情の許す限りそういう方向に筋を立てて行くといふことを、われ／＼といたしまして、も切に希望をいたしておる次第であります。

○西村(力)委員 基本的な考え方は了承いたしました。それを具現する順序というか、そういうものをどういうぐあいに段階を考へられていられるのか、そしていつごろまでにそういうことを具体化するやうにお運びになつていらつしやるか。そこまで当然お考え

はありますが、きのうもいろいろ聞いてみますと、各地方におきましても必ずしもその実態が正確につかまえておられないのが実情でございまして、それはおそろしく各解各部をせよ／＼のところから自由に任命いたしておるものでありますから、そこで人事課長も十分につかまえておらぬという実情も正直のところあるものでございまして、そういう点も、もつとはつきりつかまえることをきのうは明らかにしておいたのでございまして、基本的にはできるだけすつきりして、本定員にすべきものは本定員にするといふことによつて事をさばく。それから定員にはできなくとも、明らかに常勤の恒久的職員と同様に考えるべきもの、それから事業とともに終始すべきものとして、待遇その他というものは筋道を立てて普通のやうにやるように、こういう基本方針を明らかにして、できるだけその線に沿うやうに運んで行きたいと考えておるのであります。しかしこれは根本的には予算の問題もからみますし、それからやはり定員をどうするかという基本問題もありまして、一挙に右か左かというわけには行きませんが、事情の許す限りそういう方向に筋を立てて行くといふことを、われ／＼といたしまして、も切に希望をいたしておる次第であります。

はありますが、きのうもいろいろ聞いてみますと、各地方におきましても必ずしもその実態が正確につかまえておられないのが実情でございまして、それはおそろしく各解各部をせよ／＼のところから自由に任命いたしておるものでありますから、そこで人事課長も十分につかまえておらぬという実情も正直のところあるものでございまして、そういう点も、もつとはつきりつかまえることをきのうは明らかにしておいたのでございまして、基本的にはできるだけすつきりして、本定員にすべきものは本定員にするといふことによつて事をさばく。それから定員にはできなくとも、明らかに常勤の恒久的職員と同様に考えるべきもの、それから事業とともに終始すべきものとして、待遇その他というものは筋道を立てて普通のやうにやるように、こういう基本方針を明らかにして、できるだけその線に沿うやうに運んで行きたいと考えておるのであります。しかしこれは根本的には予算の問題もからみますし、それからやはり定員をどうするかという基本問題もありまして、一挙に右か左かというわけには行きませんが、事情の許す限りそういう方向に筋を立てて行くといふことを、われ／＼といたしまして、も切に希望をいたしておる次第であります。

はありますが、きのうもいろいろ聞いてみますと、各地方におきましても必ずしもその実態が正確につかまえておられないのが実情でございまして、それはおそろしく各解各部をせよ／＼のところから自由に任命いたしておるものでありますから、そこで人事課長も十分につかまえておらぬという実情も正直のところあるものでございまして、そういう点も、もつとはつきりつかまえることをきのうは明らかにしておいたのでございまして、基本的にはできるだけすつきりして、本定員にすべきものは本定員にするといふことによつて事をさばく。それから定員にはできなくとも、明らかに常勤の恒久的職員と同様に考えるべきもの、それから事業とともに終始すべきものとして、待遇その他というものは筋道を立てて普通のやうにやるように、こういう基本方針を明らかにして、できるだけその線に沿うやうに運んで行きたいと考えておるのであります。しかしこれは根本的には予算の問題もからみますし、それからやはり定員をどうするかという基本問題もありまして、一挙に右か左かというわけには行きませんが、事情の許す限りそういう方向に筋を立てて行くといふことを、われ／＼といたしまして、も切に希望をいたしておる次第であります。

○西村(力)委員 基本的な考え方は了承いたしました。それを具現する順序というか、そういうものをどういうぐあいに段階を考へられていられるのか、そしていつごろまでにそういうことを具体化するやうにお運びになつていらつしやるか。そこまで当然お考え

はありますが、きのうもいろいろ聞いてみますと、各地方におきましても必ずしもその実態が正確につかまえておられないのが実情でございまして、それはおそろしく各解各部をせよ／＼のところから自由に任命いたしておるものでありますから、そこで人事課長も十分につかまえておらぬという実情も正直のところあるものでございまして、そういう点も、もつとはつきりつかまえることをきのうは明らかにしておいたのでございまして、基本的にはできるだけすつきりして、本定員にすべきものは本定員にするといふことによつて事をさばく。それから定員にはできなくとも、明らかに常勤の恒久的職員と同様に考えるべきもの、それから事業とともに終始すべきものとして、待遇その他というものは筋道を立てて普通のやうにやるように、こういう基本方針を明らかにして、できるだけその線に沿うやうに運んで行きたいと考えておるのであります。しかしこれは根本的には予算の問題もからみますし、それからやはり定員をどうするかという基本問題もありまして、一挙に右か左かというわけには行きませんが、事情の許す限りそういう方向に筋を立てて行くといふことを、われ／＼といたしまして、も切に希望をいたしておる次第であります。

はありますが、きのうもいろいろ聞いてみますと、各地方におきましても必ずしもその実態が正確につかまえておられないのが実情でございまして、それはおそろしく各解各部をせよ／＼のところから自由に任命いたしておるものでありますから、そこで人事課長も十分につかまえておらぬという実情も正直のところあるものでございまして、そういう点も、もつとはつきりつかまえることをきのうは明らかにしておいたのでございまして、基本的にはできるだけすつきりして、本定員にすべきものは本定員にするといふことによつて事をさばく。それから定員にはできなくとも、明らかに常勤の恒久的職員と同様に考えるべきもの、それから事業とともに終始すべきものとして、待遇その他というものは筋道を立てて普通のやうにやるように、こういう基本方針を明らかにして、できるだけその線に沿うやうに運んで行きたいと考えておるのであります。しかしこれは根本的には予算の問題もからみますし、それからやはり定員をどうするかという基本問題もありまして、一挙に右か左かというわけには行きませんが、事情の許す限りそういう方向に筋を立てて行くといふことを、われ／＼といたしまして、も切に希望をいたしておる次第であります。

はありますが、きのうもいろいろ聞いてみますと、各地方におきましても必ずしもその実態が正確につかまえておられないのが実情でございまして、それはおそろしく各解各部をせよ／＼のところから自由に任命いたしておるものでありますから、そこで人事課長も十分につかまえておらぬという実情も正直のところあるものでございまして、そういう点も、もつとはつきりつかまえることをきのうは明らかにしておいたのでございまして、基本的にはできるだけすつきりして、本定員にすべきものは本定員にするといふことによつて事をさばく。それから定員にはできなくとも、明らかに常勤の恒久的職員と同様に考えるべきもの、それから事業とともに終始すべきものとして、待遇その他というものは筋道を立てて普通のやうにやるように、こういう基本方針を明らかにして、できるだけその線に沿うやうに運んで行きたいと考えておるのであります。しかしこれは根本的には予算の問題もからみますし、それからやはり定員をどうするかという基本問題もありまして、一挙に右か左かというわけには行きませんが、事情の許す限りそういう方向に筋を立てて行くといふことを、われ／＼といたしまして、も切に希望をいたしておる次第であります。

○西村(力)委員 正確な資料に基いてという第一段階をとられておつて、そのあとは可能な限り早くということでございます。ありますが、その可能な限り早くといふのは一体いつごろと考えていられるのか。政府側の御答弁の善処するとか可能な限り早くといふことは、普通の場合でも結局その実現はなかなか早急には望み得ないという答弁とわれわれは受けています。それでもつと進んで、いつごろまでにはこれを実現したいと考えているか、こういう腹構えをひとつお聞かせ願いたい。

○小林(与)政府委員 これは根本的にはやはり中央、地方を通ずる公務員制度の問題として制度的にも考えなくちやならない問題でありまして、そういう点は公務員制度調査会の結論を待つて、国と同様な方向で解決をはかりたいと思つてございまして。それから一段下げておつても予算上並びに定員上の問題がありまして、ただちに右から左というわけには参らぬと思つてございまして。われ／＼といたしましては逐次その方向に持つて行きたいと考えておりますが、そのまず根本の実態把握が、大体数などは一応調べておりましたけれども、これも聞いてみれば必ずしも正確な資料であるかどうかはつきりしておりませんし、その点をはつきりする必要がありまして、早急に精細な調査項目というものを人事課長と相談しながら明らかにしたのであります。そういう結果を待つて筋道を立ててできるだけ早く問題を解決して行きたい、こういうふうにお考えしております。

○西村(力)委員 正確な資料に基いてという第一段階をとられておつて、そのあとは可能な限り早くということでございます。ありますが、その可能な限り早くといふのは一体いつごろと考えていられるのか。政府側の御答弁の善処するとか可能な限り早くといふことは、普通の場合でも結局その実現はなかなか早急には望み得ないという答弁とわれわれは受けています。それでもつと進んで、いつごろまでにはこれを実現したいと考えているか、こういう腹構えをひとつお聞かせ願いたい。

○小林(与)政府委員 これは先ほど申しましたように非常に困難な問題でありまして、制度的にどうこうするといふことになれば、公務員制度調査会の一連の思案の結果を待つて考えなければならぬのでありますが、われ／＼として、一人でも二人でもともかくも正常な地位に当てはめて行くといふことが根本でございまして、その他全体的には、かりに制度がどうこうならなくとも、現行法のもとにおきましても、予算措置その他の問題を伴わなければ解決できない問題がありますので、そういう点は各団体の財政力も考えなければ、ただちに右、左というわけに行きませんので、基本方針だけ明らかにして、ともかくも一日も早くその方向に行くように、具体の人事の運用も考へておるのではありません。その点だけは明らかにして運用上遺憾のなきことを期したいと思ふのであります。

○西村(力)委員 この法律は都道府県の警察の職員については、昭和二十九年年度から三十二年度までの間に臨時待命を命じ、あるいは承認することができ、こういうふうになりましたが、警察法では衆議院において五大市に限つて一年間現行にとどめておく、こういうことになりましたので、この点は二十九年度から三十三年度までとか、こういううまいに修正する必要はないかどうか、この点の御検討はございませうでしたか。

○小林(与)政府委員 今お話の通りこの臨時待命の制度につきましては、行政機関職員定員法とこちらと両方にまたがって規定になるかつこうになつておりますが、行政機関職員定員法は地方警察官、国の職員になる警察官につ

いての規定でございまして。それでありまして、地方の職員である者につきましては、もつぱらこの地方公務員法で行くよりしようがないのであります。それで地方公務員法では、大体警察法が一部修正になりましたけれど、結局従来の問題と考へ方を全然かえる必要はないのでありまして、かりに一年遅れたといひまして、二十九年度及び三十三年度について考へ、さらに三十三年度のころになると、修正法によりまして都道府県警察の職員になるはずでありますから、この原案の通りの附則の三項の括弧の中の二十九年度から昭和三十三年までという規定が当然に働きますので、今度の修正はこの規定に全然影響はないと考へております。

○中井委員長 北山君。

○北山委員 昨日各条項について御質問したのであります。その際門司さんからの質疑の中で、条例で定めるような場合には、その条例がたゞ職員に対して不利益な条項でありまして、これは不利益処分の審査請求であるとか、そういうふうなお話でありまして、こういう長がやつた人事行政についてはいさ／＼救済の道はある、人事委員会としてのいさ／＼の権限もある。しかし条例で定めた場合にはどうにもしようがないのだ。条例では、どんなことでもいさ／＼首切りでも何でもいさ／＼きめ得るといふふうなお話があつたわけでありまして、これは少くとも条項上は私はおかしいのじやないかと思ふのです。たとえば普通の企業の場合につきましてこれを類推して考へてみますと、社長がやつたと

と、重役会なりあるいは株主総会なりで定めた場合と、これはやはり被使用者として会社に対して要求する場合においては同様じやないかと思ふのです。ところが地方公務員の場合においては、その意思決定機関で定めた場合には、これに對して對抗することができない。長がやる人事行政についてだけいさ／＼救済の手段はあるが、意思決定機関で、いわば企業における重役会なりあるいは株主総会であるような問題についてはどうにも手も足も出ないといふようなことは、これは普通の企業と労働関係においてはやはり共通の原則をき得る限り適用するのが当然だと考へますので、私はそういう考へ方は現行法の解釈としてはともかく、条項上は当然できないといふふう考へるのですが、その点についてお考へを聞きたい。

○小林(与)政府委員 お尋ねでございしますが、不利益処分に関する審査の請求は、任命権者が法令なり条例の適用を誤つて不当に処分をした、こういう場合に限るべきだと私は思ふのであります。それは申し上げる相手も人事委員会または公平委員会でありまして、人事委員会、公平委員会も法令が条例に反しておるかどうか、こういうところを判断するのが筋でありまして、条例そのものが有効だとか無効だとかいふようなものを判断する権限は持つておる筋のものでもないと思ふのでございします。そこで今の問題で明らかに条例そのものが職員のため不当じやないかという場合も確かにあり得るわけだございまして、現に昇給ストップ、こういうような条例ができて自治団体としては最高の意思が決定したけれど

も、それはおかしいじやないかということとは私はあり得ると思ふのであります。それにつきましてはいわゆる勤務条件に関する措置の要求という規定が別に地方公務員法にもありまして、この規定を適用いたしまして、地方公共団体に対して再考なり再検討を求め、こういうのが筋合ひだろうと考へておるのでございます。

○北山委員 私の伺ひしたことの本筋には触れておられぬやうであります。が、地方公共団体の人事委員会というものは、普通は任命権者といひますか、その機関の地方団体の長、人事行政をやつておるその範囲内においてその職務といふか権限がある。ただ現在の地方公務員法におきましても、議会に對してもやはり意見を申し出ることができるといふ規定もあるわけでありまして、また何条でありますか、人事行政の一般的な運営、それについて勧告することができるといふ場合に、それはたとへば府県知事が議会に對して人事に関する条例の提案をするといふような問題も、やはり広い意味の人事行政の運営であるから、そういうことについても人事委員会は勧告ができるかと解すべきではないかと思ふのです。これについてはどうお考へになりますか。

○小林(与)政府委員 それは今お尋ねの人事委員会が人事の問題につきまして、それ／＼条例の改廃なり何なりにつきまして意見を提出することは、もちろん自由でできることと存じます。

○北山委員 今のあとの地方公務員法の第八号の第四号ですか、人事行政の運営に關し任命権者に勧告することができるといふことは、ただいまお伺ひ

をした人事に關する条例の提案といふようなことについては、こういうことは適用がないのであるかどうか。府県知事がある人事に關する、あるいは費用に關する条例を提案しようとした、これに關し、これはやはり一つの広い意味の人事行政の運営であるから、その任命権者に人事委員会が勧告をする、その提案という事柄について、そういう仕事について勧告をするといふことはできないものかどうか。それからまた第九号にありますが「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に關する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること。」といふ規定であります。これは非常に広い規定でありまして、条例にきめてあることとありまして、それが適切であるかどうかといふことに關する措置の要求、そういうふうなことに關する措置の要求、そういうふうな範囲では、やはり人事委員会がそういう範囲まで権限があるのじやないかと思ふのです。が、第四号、第九号等に関連いたしまして、そういうふうな運営といふか、職権といふか、そういうものを人事委員会がやつてもいいかどうか、ひとつお考へを願ひたいと思ひます。

○小林(与)政府委員 人事委員会が条例の制定改廃についての意見を述べます権限は、八条の三号に明記してございします。「人事機関及び職員に關する条例の制定又は改廃に關し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること。」これでは人事委員会としてはつきりできるわけでありまして、第四号はむしろ運営上についての勧告権でございします。それから今の九号の措置の要求とか、それから他十号に「不利益な処

分を審査し、及び必要な措置を執ること。」「こういう規定がございしますが、これはうしろの四十六条、四十七条以下に書いてあります。法律上はつきり認められましたが勤務条件に関する措置の要求、不利益処分に関する審査の請求の権限に対応してここに書いてあるのをごさいますして、それ／＼の必要な措置なり審査の問題は、四十六条以下の規定によつて人事委員会としてやるべきものである、こういうふうにごさいます。

○北山委員 大体わかりました。実は昨日問題になった岩手県の一級職員に對するある意味の給与ストツプというか、その条例の問題であります。詳しくは申し上げませんが、一応昇給した場合の実際に受ける給与の月額というものは、これ／＼の一級下の月額であるというふうな書き方、そういういたしました、これは昇給したというのであるから、少くとも昇給させたに違ひない。そうすると、それよりも下の月額を現実に支給するということは、一旦昇給したものを降給したことになるのではないか。昇給であるというのにそれをやらないで下の月額をやるといふのですから、降給になるのである。そうすると、降給する場合にははつきりとした条例の事由によらなければならぬ、こう書いてあるわけでありますが、そういうふうな解釈されないかどうか。ただ昇給したと称して実際は今度は事由を示さないで降給してやる。昇給でないものを昇給するということは詐欺みたいなものですから、これは無効だ。私はどうしてもあの条例は変だと思ふのです。そしてまたきのうの部長さんのお答えは、非常に巧みな条例

のつくり方であるというふうなお話でありましたが、確かに今の地方公務員法に定めてある各条項には、表面上どこに違反したといふことはたゞ証明されないにしても、少くとも地方公務員法というものは、あのような非常識な条例などが出るということ、そういう措置がとられるなどということとは全然考慮していない。やはりすべての法律がそうでありませうけれども、あらゆる場合を書いていゝるのではなくて、当然原則として条項としてそういうばか

げた条例が出ようなどということは予想しておらないから、むしろ公務員法に書いてないといふことは、そういうことは全然問題にならない、条項にも何にも当てはまらないようなものであるという意味において、この規定にはないのであつて、そういう意味で違法ではないといふことはただちに言えないのではないか、違法以前の実にあらゆる常識に反するものではないかといふふうにごさいます。これについてのお考えを聞きたいのです。

○小林(与)政府委員 これはお話の通りであります。昇給だといふのが、月給は別表でもう一つ下のやつをやると、こういうつておりますから、私は明らかに規定の仕方は技術的に大いに批評があり得ると思ひます。あれと同じ実際の効果を上げるために別の規定の仕方があつたのでありまして、ある意味ではあの規定が私は必ずしもよかつたという考えは持つておりません。ただ実際の意図が、単に昇給ストツプが許される、しかし昇給ストツプだけじゃ本人のためにかわいそうだといふ気持がありまして、恩給その他は

見てやろう、それから一定の期間が過ぎたら正常コースまでもどしてやろうという気持があつたのでありまして、規定としては技術的に上手だとは思ひませんが、かりにそういう意味の昇給ストツプの仕方の条例をつくつた場合に、それが違法かどうか、こういうことになれば、私はそのことだけを理由にして違法だといふことは言い過ぎではなからうか、こういうふうにごさいます。

○北山委員 部長さんは実質的に悪い条例の形よりは職員にとつて有利ではないだらうかといふ基準からお話をなさつておるようですが、しかしこれはどろぼうより詐欺がいいという議論であります。やつぱり詐欺は詐欺として別のもので論ずべきじゃないか。一つの条例なり法律といふものは、それ自身が守られなければならないのでありますから、そういう点で私は非常に問題になる条例であると思ひますので、この点については自治庁におかれましてはもとつと御検討願ひたいという希望を述べまして、その点は終ります。

それからなお伺ひしておきたいのですが、今各府県なり市町村において行政整理あるいは今の昇給ストツプのごとく、職員にとつていゝる不利な措置がとられてゐるわけでありまして、その原因はやはり何としても財政上の理由だと思ふのであります。最近における新聞報道等によりますと、これは大蔵省側のきまつた意見かどうかわかりませんが、地方に起債などを許可する場合には、昇給をストツプしたりあるいは行政整理をしたり、そういうような人件費を節約することに誠意を持つてやるといふ団体は、これは奇矯な団体で

あるから、これに對しては起債を許してやろうといふような方針をおとりになるようなことを、実は新聞で見たのであります。そのようなことがあるかどうか。これは少くとも固なり地方公共団体の運営としてはよくないことじやないかと思ふのです。お前のところは首切つたら金貸してやるといふことは、よく銀行が企業に對してやる手でありまして、今度は政府が地方団体に對してやうと銀行と同じような考え方でやる、そういう方針でお進みになるといふことであれば、これは相当な問題であると思ひますので、実際そういうことがあるかどうか、それをはつきりしていただきたい。

○小林(与)政府委員 ただいまお尋ねの問題であります。行政整理でもやつたら起債をよけいつけてやろう、こういう趣旨のことを一般的に言つておるというふうには、私実は承知しておるものであります。まさかそういうことはやつておらぬだらうと思ひます。特別の団体で赤字などを解消するためにいゝる再建計画を立てておる、こういう場合に赤字なるがゆえに起債をするという場合は、これはいろいろ困難な事情があるが、財政、経理全般を合理化する、そういうことを考えなければいかぬのじやないかといふ趣旨のことを言つておる場合はあると思ひます。お尋ねのような一般的なことを言つておることはないと思ひますが、なお調べてみたいと思ひます。

○北山委員 地方財政、ことに府県に對する影響、これはこの前にも申し上げましたが、現実の問題としては今度警察制度の改正によつて、都道府県が

どれぐらゐの警察費の負担をしなければならぬか。一方においては新税法によつてどれぐらゐの税の増収が期待されるかといふことが一つ、それから一方においては新しく都道府県の仕事になるべき警察費といふものは、どれぐらゐかかるかといふことが、この地方団体の一つの大きな関心事といふのであります。その基準になることは――

その府県の警察職員の定員だとか、そういうものがきまつて来なければならぬ。それは事務的にどの程度進んでおるか。これは行政部としてはおわかりになるか。これは行政部としましては、各府県の警察職員の定数、これは基準は政府の方で告示になるわけでありまして、からして、案をつくらなければならぬ。それを基準にして今度は各都道府県ごとに警察費がどれぐらゐかかるか、警察の人員費はどれぐらゐかかるか、というふうなことをきめなければならぬと思ふのであります。それがどの程度に進んでおるか。それからまた例の府県に移る警察職員に對しては、本俸について調整をしなければならぬのでありますから、こういうものが各府県ごとにできておるかどうかが、それをひとつわかつておつたならばお知らせを願ひたい。

○小林(与)政府委員 これはごもつともでありまして、実は自治庁にいたしましては、その資料を早くもらわなければ地方の予算も組めぬのでありまして、財政部とも／＼それを国警の方でもそれにつきましても成案ができておらない模様であります。これは調べる時間の関係もありますが、今月中には予算の大綱がきまるはずであります。

○北山委員 それはなるべく早く知り
たいわけなのです。というのは実は地
方財政の計画においては、今度の警
察制度の改正によつて三百十五億とい
うのが地方財政計画上の数字でありま
す。ところがこの前のこの委員会の公
聴会では、ある知事は四百二十億くら
い出るであろう、こういうようなこと
を言われておりますので、その差が百
億以上ある。これだけ地方財政を、ま
た警察というものが府県財政というも
のを圧迫するわけであります。すでに
当委員会において再建整備についてい
ろいろ論議されておりますように、府
県においては莫大な赤字が出ておりま
すから、たとい百億でもこれが赤字の
府県財政をさらに圧迫することにな
り、その結果がこの臨時待命というこ
とになり、首切りになり、整理という
ことになるからして、そういう意味で
私どもは府県、市町村の財政という点
で、大いに関心を持つわけでありま
す。個人的な意見を言えば、今度の警
察法案が流れますと、府県においては
昇給ストップもやらなくても済むし、
臨時待命もやらなくても済むとも言え
るわけであります。そういう点でなる
べく早く各都道府県ごとの警察の実際
の所要額を調べていただきたい、ひと
つお願いしておきます。

○小林（与）政府委員 われ／＼もその
通りでございます、なるべく早く警
察法案を確定してもらふことを希望し
ておりまして、そうしなければなかな
か間に合わぬものでありますから、し
きりにそれを苦慮いたしておるわけ
であります。なるべく早くきめま

○中井委員長 午前の審議はこの程度

で中止をいたします。午後は一時半か
ら続行いたします。

○中井委員長 なおこの際お諮りをい
たしたいことがございます。すなわち
目下大蔵委員会において審議中の補助
金等に係る予算の執行の適正化に関
する法律案について、同委員会に連合審
査会を開会したい旨申し入れたと思
うのでございますが、御異議はござい
ませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○中井委員長 御異議なしと認めさ
う決しました。

○中井委員長 なお諸願小委員会の設
置の件についてお諮りをいたします。
すなわち本委員会に付託せられました
諸願は全部で五百九十二件でありま
す。今後付託される諸願を含めて、こ
れら各諸願の審査のため小委員会を設
置いたしたいと思います、御異議は
ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○中井委員長 御異議なしと認め、さ
うに決定いたします。

つきましてはその小委員及び小委員
長を選任をいたしたいと思ひますが、
これは投票の手續を省略して委員長よ
り指名するに御異議はございませ
んか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○中井委員長 御異議なしと認め、委
員長より指名をいたします。すなわち
小委員には

加藤 精三君 吉田 重延君
鈴木 幹雄君 藤田 義光君
北山 愛郎君 石村 英雄君
門司 亮君 大石ヨシエ君
松永 東君

しこうして小委員長には門司亮君を指
名いたします。

これにて休憩いたします。

午後零時二十七分休憩

〔休憩後は開会に至らなかつた〕

昭和二十九年五月二十八日印刷

昭和二十九年五月二十九日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局