

参議院國際労働条約第八十七号等特別委員会會議録第五号

昭和四十年五月十日(月曜日)
午前十時三十分開会

出席者は左のとおり。

委員長 安井 謙君
理事 龜井 光君

委員

江藤 智君
久保 勘一君
後藤 義隆君
鈴木 恭一君
野本 品吉君
長谷川 仁君
日高 広為君
二本 謙吾君
丸茂 重貞君
三木與吉郎君
岡田 宗司君
北村 暢君
鈴木 強君
中村 順造君
佐藤 尚武君

衆議院議員
修正案提出者 多賀谷眞稔君
外務大臣 椎名悦三郎君
文部大臣 愛知 揆一君
労働大臣 石田 博英君
自治大臣 吉武 恵市君
國務大臣 増原 恵吉君

政府委員

内閣法制局第一部長 関 道雄君
人事院総裁 佐藤 達夫君
人事院事務総局長 小林 巖君
人事院事務総局任用局長 矢倉 一郎君
人事院事務総局職員局長 大塚 基弘君
内閣総理大臣官房公務員制度調査室長 岡田 勝二君
外務省条約局長 藤崎 萬里君
文部省初等中等教育局長 福田 繁君
農林大臣管房長 中西 一郎君
労働省労働局長 三治 重信君
自治省行政局長 佐久間 蘆君
常任委員会専門員 伊藤 清君
常任委員会専門員 鈴木 武君
常任委員会専門員 結城司郎次君
常任委員会専門員 中原 武夫君

本日の会議に付した案件

○結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第八十七号)の締結について承認を求めるの件(内閣提出、衆議院送付)
○公共企業体等労働関係法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)
○地方公営企業労働関係法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)
○国家公務員法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○地方公務員法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(安井謙君) ただいまより、國際労働条約第八十七号等特別委員会を開会いたします。

○委員(安井謙君) それでは、結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第八十七号)の締結について承認を求める法律案、公共企業体等労働関係法の一部を改正する法律案、地方公営企業労働関係法の一部を改正する法律案、国家公務員法の一部を改正する法律案及び地方公務員法の一部を改正する法律案を一括して議題といたします。

○小林武君 外務大臣にお尋ねいたします。ILO八十七号は批准することによって、条約の効力は拒否することができなくなる、こう思うのですが、ILO八十七号条約の効力の拒否というのは具体的にどのようなことになりますか。

○國務大臣(椎名悦三郎君) ILO八十七号条約の趣旨が、現行の日本国内法と抵触する部分がありとすれば、そこに問題が起ると思ひます。一般的に言って、条約は国内法に優先するといふことになっております。しかし、ILO条約の關係国内法は必ずしも単純ではございません。

明確に抵触するものと、それから条約の趣旨を解釈して、その解釈上国内法と両立しないというような面もあるように思ひます。それらの諸点につきましても、それぞれ関係各省がおりますが、とりあえず法制局から答弁申し上げるのが適当だと思ひております。

○政府委員(関道雄君) お答え申し上げます。条約が国内的にも効力を発生いたしました上は、国内法と抵触を生じた場合には、抵触する限りにおいて国内法の形式的効力が条約のそれに劣るといふふうに考へております。仰せの全般のいままでのわが国のやり方といたしましては、条約は国内的に効力を発生いたしました場合には、これと抵触する国内法の關係を全部整理をいたしまして、相互に矛盾のない形で施行をするといふふうに心掛けてきておりますことは、御承知のとおりでございます。

○小林武君 いまの説明でわかりました。ただ、はつきりしていただきたいのは、結社の自由及び団結の保護に関する条約第八十七号の全文、全部の文章、特に結社の自由第一条から条を追うて全部、これに少なくとも抵触するような国内法があった場合においては、条約の効力を拒否したといふことになりませんか。

○政府委員(関道雄君) 先ほどお答え申し上げましたとおり、条約が国内的に効力を発生いたしました場合には、これは批准をいたしまして条約の効力発生の規定に従ひまして自動的に効力が発生いたしますが、その場合に、国内法の規定がこれと矛盾をする場合には、わが国の憲法九十八条二項の精神によりまして、国内法のほうが形式的効力が劣後いたしますので、その限りにおいて、運用する限りにおいて効力を失うことになりまして、条約のほうが効力をそのままに発生いたすといふたてまえになっております。

○小林武君 条約の効力をかりに拒否したという場合ですね。そういう事態が起った。そうすると、これは条約に違反したといふことになりませんか。条約違反といふことになる。ただし、それはまあ国内法が改められれば別でありますけれども、改められないで、そのまま押し通されていった場合は条約違反といふことになる。

そこで、外務大臣にお尋ねしたいのです。が、条約違反といふことがもしかりに起った場合

合に、私はそういうことが起こり得る可能性というものが相当あると想像いたしますので、お尋ねをします。その場合、自動的の義務をわれわれは、日本の国は生ずるものなのかどうか。この点をお答えいただきたい。

○國務大臣(権名悦三郎君) 条約違反の内容にもいろいろあると思うのでありますが、一般的にこれを論ずることはきわめて困難であると思ひます。具体的にいかなる問題について条約違反というものが起こってくるかという具体問題に關連して、いろいろこれに対する議論というものが起こり得ると思うのでありますが、問題になっておるILOの八十七号条約に關連いたしまして、どういふことが起こり得るかということであり、一応条約局長から答弁をいたさします。

○政府委員(藤崎萬里君) 先ほどから法制局の第一部長が御説明いたしておりますように、憲法のたてまえ上、条約の規定に低触する法律は条約の効力によって効力を失う、条約のほうが優先するということになっておりますので、かりに条約の内容を実現するために立法措置をとらない場合におきまして、そのことによって条約違反という状態は理論上生じてこないわけでございます。

○小林武君 そうすると、条約が優先されるといふたてまえから言へば、この条約に違反した、効力を否定した、そういう国内法というものは自然になくなる。こういうことになるわけですが、しかし、その間において、これは現在も起こりつつあるのですけれども、労働者側の立場、あるいは政府側の立場において解釈上の相違があります。これは条約違反でないかというような、そういう質疑がこの委員会の中においても、前回において行なわれた。そうすると、判定が、もしこれは条約を締結した相手のほうの側から、これは条約違反ではないか、こういうことになった場合には、その論争はそのことによって打ち切られるわけですか。

○政府委員(藤崎萬里君) 政府が条約の規定、法律の規定についてある解釈をとって、それによつ

て実施しておいたところが、その条約の解釈が誤りではないかというふうなILOの当局から見られる、そういう可能性は理論上あり得ることだろ

○小林武君 一般の場合というのはどういふことですか。

○政府委員(藤崎萬里君) 条約の内容を実施するための国内法が制定されなかつたというこの場合を、いままで話しておいたわけでございますが、そうじゃなくて、一般の条約の違反と申しますが、条約内容が完全に実施されてない、加盟国によって実施されてないという一般のケースと同様に取扱われるべきものだろうと思ひます。

ておるうちに、いや、国内法はILO八十七号の条約に違反しておりませんというふうな論争は相当あるわけですね。そういうことはまだであるのだから、将来だつて考えられる。すでにわれわれからいへば、批准された条約の中にも、さつぱり効力が拒否されているような、否定されているような事実があるから申し上げるのでなければ、そういう場合ですね、結局国内におけるこのひとつの論争をやつておる。結局、結果がつかぬから、ILOはどう考へるのだと、そういうことが起こる場合、その場合はあれでしょう。ILOの側で、これは国内法の誤りですと、こ

○政府委員(三治重信君) 加盟国が批准した条約に違反したというふうな場合におけるILO当局の取扱いにつきましては、憲章上二種類の提訴の手続が定められております。その一つは二十四条による労働団体の申し立てでございます。もう一つは、二十六条に基づきまして、条約の他の当事国または理事会または総会の代表による苦情でございます。前者の場合には、理事会は、その申し立てを審議し、そして当該政府にその申し立ての内容を通知し、またはそれを公表する等の措置によりまして、当該政府の反省を求めるとともに、国際的な批判に供すると、こういうふうになつております。それからもう一つの場合は、理事会がその苦情を審議して、必要と認める場合には審査委員会を設置しまして、審査委員会の審議が終了いたしましたときは、審査委員会はその報告書を作成してILOに、そのILO事務局長はこの報告書を理事会及び関係政府に送付するとともに、その内容を公表いたしました。当該政府に反省を求めるとともに、国際的な批判に供すると、こういうのが憲章に基づく違反の場合の取扱いになつておるわけでございます。

○小林武君 この一点で外務大臣に關する質問は終わりますが、違反した場合にはどうやるかというふうなことは、いままでのいろいろな具体的な事

実によつて明らかにしておると思ひます。まあそういう手続をなすだけとらないほうがいいというところは、国内でずいぶん議論された。私はそう思はないけれども、あまり極端には思はないけれども、何か国辱だというふうな考え方の人があ

○國務大臣(権名悦三郎君) もちろん国内法的に矛盾のある事項につきましては、関係各省と十分の協議をとりまして、この条約の発効以前に、国内法をしかるべく整備することとが必要であると、かように考へております。

○小林武君 次に、労働大臣にお尋ねいたしますが、ただいままで質疑を行ないましたことは、ILO条約批准に伴つて、その条約の内容による拘束というものがわれわれは国内法で受けなければならぬということになるわけでしょう。今度改正される国内法ですね。この国内法の中に、条約違反、勧告無視、こういうふうな問題点は万々ないと承知してよろしいですか。

○國務大臣(石田博英君) そのとおりでございます。

○小林武君 もう一つお尋ねいたしますが、国内法改正案について、ドライヤー委員会は満足したという、こういう理解に立つべきですか。

○國務大臣(石田博英君) 最終的な結論をまだ出す段階ではないが、重要な部分については、提議者の意見、あるいは昨年九月に行なわれましたドレイヤー委員会の審問の経過というものを取り入れられておるという表現が提案文の中にございました。

○小林武君 文部大臣にお尋ねいたしますが……
○委員長(安井謙君) ちょっと小林君、文部大臣もう間もなく来るのですが、ちょっといまおくれおられますか。

○小林武君 だれかいるでしょう、文部省。

○委員長(安井謙君) 文部省の政府委員に……。

○小林武君 文部省のこれは初等中等局から発表されたものだ、こういうふうな思っているのですが、違いましたら、またひとつそうでないということを言ってもらいたい。これは「教育委員会月報」に出したもので、「ILO八十七号条約批准に伴う地方公務員法の一部を改正する法律案について」、「少なくともドライヤー氏一行もこのたびの新政府案に満足でないことは明りょうである。」「こういう断定をくだされたのですが、それはどういう根拠によってそういう断定をくだされたのでありますか、承りたい。

○政府委員(福田繁君) お答え申し上げます。文部省としてはそういう断定をくだしたことはございません。

○小林武君 それではお尋ねしますが、この文章はだれが書いたのですか、そういうものはありませんか。「教育委員会月報」、そのほかに質問はたくさんあるのですが、ないということになれば、むだだからこれからはやらない。「初中局地方課公務員係」、こういうあれで書いてあるが、そういう事実はないのかあるのか。

○政府委員(福田繁君) 先ほど申し上げましたように、文部省としてはそういう断定をくだしたことはございませんが、個人的な見解として、あるいは「教育委員会月報」の中に何か記事があったとすれば、それはもちろん個人的な見解でございます。私も私どもといましては、先ほど労働大臣からもお答え申し上げましたように、ドライヤー提案の中に、いままでの提議者の意見あるいは昨年九月におけるジュネーブにおける証人喚問の経過、そういうものが織り込まれているというような表現がございますので、したがって、その趣旨において政府案というものを理解しているわけでは

ございます。

○小林武君 個人的見解と言うが、私はあなたの「おつしやる」ことがよく理解できない。これがどこかの週刊誌にでも個人的にだれかが署名して書いたというものであれば、私もそういうことは案外すなおに認めるたかなうのですが、しかし、これは「教育委員会月報」というものに出したと、こういう「教育委員会月報」というのは、あなたとこの関係、どういう関係の雑誌であるかというものを御存じでしょう。少なくともあなたのほうのものの考え方を教育委員会に徹底させるひとつの行政的なものであります。文書でありません。雑誌でありませんか。その中に、初中局の係としてカッパ書きの中に書いてある場合において、それは個人的と言われますか。私は、ただしかし、こういう資料を直接私がとったわけではないのだから、ここで大いばりをして、必ずありますと言わない。あなたのほうで、ないという証拠を私に見せてくれれば引き下りますよ。そうでない限りにおいては、これは個人的なものとすることは言わせない。こんな個人的なことがどこにある……。

○政府委員(福田繁君) 私は御指摘のありましたその文章を読んでもありませんけれども、雑誌そのものは御指摘のありました性格でございます。しかしながら、その中に書きます執筆者はいろいろの方がおられますので、したがって、個人的見解も盛られることも相当過去においてございます。

○小林武君 あなたはいいかげんなことを言っちゃいかぬよ。個人的というのは、個人的立場を明らかにした場合に個人的と、こう言う。この雑誌の中に、たとえばあなたのほうのあれも書いてあるのだ。あなたのほうの高橋恒三という人の書いたものもある。これは個人的に書いてあるかどうか知らぬ。肩書きがついておらない。これは名前はない。ただ、これを書いたものの最後に「初中局地方課公務員係」と書いてある。これは個人的ですか、そういう場合に、これを受け取るほうは個人的に見れと、こういうふうに訓練し

てあります。いやなことを言うようだけれど、あなたの答弁を聞いてみると、そういうものの言い方をしたくなる。個人的じゃないでしょう。個人的であるかないか言ってください。

○政府委員(福田繁君) 従来「教育委員会月報」に出します記事につきましては、文部省発表のもの、あるいは文部省として公式に掲載します分については、文部省として責任を明らかにして出しております。それ以外のものは、たまたまとして個人的な論文あるいは記述でございます。

○小林武君 そうすると、この係はあれですか、文部省の名前をかたて、ある効力を期待してやられたということになりますか。そういうことをやって、あなたは自分の所管の係にいろいろ責任を負わせようという御意向ですか。文部省の慣例としてどうなっておりますか。こういうのを個人的ということになっておりますか、係として発表しているのを。そういうことを言うのは、ちょっとおかしいじゃないですか。こんなことが通りますか、実際問題としてどうですか。そのほかにも問題にすべきところがありますからね。ですから、あなたのほうでは少しやり過ぎておられるようだな。やり過ぎておられるところはこれからの問題として、一体これは個人的なのかどうなのか。個人的じゃないでしょう。率直に言いなさい。個人的じゃないでせう。文部省の見解ですと、それは文部大臣でもあなたでも責任がないとは言われませんよ。しまったと思ってもだめなんです。出てしまつたら責任は生ずるのです、おのずから。

○政府委員(福田繁君) 先ほど申し上げたとおりでございます。

○小林武君 冗談言ふな。文部大臣の出席を……。

○委員長(安井謙君) いま来ます。

○国務大臣(愛知揆一君) たいへんおくれまして申しわけございません。ただいま局長からちょっと経緯を伺っただけで、あるいは私の答弁がとんちんかんになるかと思ひますけれども、「教育委員会月報」等に文部省の者が執筆をしておりますことは、公の意見か個人の意見か、こういうお尋

ねだと思ひますけれども、これは個人の意見と言え、あまりきくしやくし過ぎるかと思ひますが、平素こういうふうな問題に閣下とております者の意見、こういうふうな御理解願えればよろしいかと思ひます。文部省として正式にその原稿等について、私も私が承認を与えたというふうな意味においての公の見解ということではできないと思ひます。

○小林武君 私は、いまの御答弁について納得いかないんです。私は、公の意見か個人の意見か、そんなふうないまいなもの聞き方をしているんじゃない。二つの例をあげて、高橋恒三氏という署名のあるものは、これは文部省の初中局の地方課長、この人は、あるいは個人的というふうなことを言えるかもしれない。しかし、たとえばそれは個人的と言つてみたところで、直接指導的に、ある場合においては拘束性を持ったような関係にある役所の者が、そういう文章を発表したということになれば、これは個人的見解で、文部省はさらさら関係ございませんというふうなことを言うのは、ちょっと私は当を得ないと思う。しかし、それはここでは言わない。ただ、先ほどから問題にしているのは、初中局の公務員係、こういうことで出している。初中局の公務員係として出しているからにおいては、文部省の見解であろうと、ぼくは言っている。そう書いてあるが何であらうか、とにかく文部省の見解ではございませんと、こう言うなら、その場合には一体どういふことになるか、だれが責任をとるのか。これは名前も書いてない、そういうことを言っている。

○国務大臣(愛知揆一君) どうも私、そのものを読んでおられないかと思ひますが、読みましたらなお一そう正確な答へができると思ひますが、公務員係として出ておりますれば、公務員係としての大体的意見だと私思ひます、常識的に。ただ、さらに大きな重大な問題について文部省の公式の見解ということになりますれば、省議を経るなり、あるいは大臣の決裁を求めるなりしたものが正式の態度、公式の態度ということになると思ひ

います、そういう意味では、私承知しておりませんから、文部大臣の所見ということとは、私としては申し上げることはできません。

○小林武君 文部大臣の責任かどうかというようなことはともかくとして、「ILO八十七号条約批准に伴う地方公務員法の一部を改正する法律案について」、「(解説)」と書いてある。そうして「新政府案の国会提出まで」、「職員団体の組織に関する事項」、その他登録の問題とか、いま問題になっているような改正に関する全般のことを書いてある。その解説を文部省の係の名前でやっている。その場合に、私はこれは文部大臣が命じたとか何とか言うのじゃない、文部省の責任だろう、初中局の責任だろうと、こう言うのです。初中局の見解と見られてもしかたがないだろうと、こう言っている。見られるのが当然だろうと、こう言っている。私は、文部大臣がそういうことを考えるのはどうこうという批判をするつもりはない。文部大臣がどんな考えを持っているかもよくわからないし、これはそういうことを言っているのじゃない。その点はどうなんですか。一体文部省はそういう点について、もう少ししくは敏感でなくちいかにかぬと思うんですね。こういう文章を教育委員会月報に出されたら、教育委員会の諸君は一生懸命になって見るんだ、解説を。そしてその内容を把握して文部省の御趣旨に沿うというような、そういうような人がわりあい多いと私は思う。あなたたちも期待していると思う。そうだとしたら、そんなあいまいな、これは一係がかつてにやっただとか、それは個人的でしょうとか、初中局には関係ございませんとか、文部省の見解ではございませんとか、こういうことを言うというの、これはとんでもない話だと思ふ。しかし、このことでもいつまでもやっているとしようがありませんから、ここらでやめますけれども、あなたたちは、こういうことをやっただという事実だけは認めなければいかぬ。この責任は免れたいということだけははっきりしておいてもらわなければならぬ。責任はあるということだけは言ってもら

いたい。

○国務大臣(愛知揆一君) すべてそういうものに書きます場合におきましては、書いた人がやはり責任を持つべきものである、さような意味におきまして、公務員係ということを書いてあれば、その書いた人がその内容については責任を持つべきであらうと考えますけれども、まあくどいようございませうけれども、文部省のそれは正式見解かどうかということになりますと、このILO関連の問題というのはこれだけの大きな問題でございませうから、私、内容を読まずにお答えするのはたいへんどうも不勉強で申しわけございませうけれども、重大なことが取り上げられているとすれば、そういう種類の問題を公式に発表します場合には、これは当然上司の決裁を経るべきものであると思ひますが、それを経ない限りにおいては、文部省の正式の見解であるということとは、私としては申し上げることができない、こういうふうにお答えをせざるを得ないわけでございます。

○小林武君 そういふ答弁をいたしたくという、どうしてもまた続けてやらなけりやならぬことになるわけでありませうけれども、そうするとあれですか、この文章を見て、ああこれは文部省の見解だ、初中局の見解だ、特に地方公務員であるところの教師諸君に關係の深いものである、こういうふうな理解をするということは想像できませんか。これは文部省の初中局の見解だ、そういうふうな理解してはいけぬのですか。そういう見解を持ったとしたらどういふことになりますか。誤った見解を持つとか、あるいはこの内容に盛り込まれたことを文部省の見解だと思つたことについて、どうですか、責任を持たないのですか、あなたのほうで。どうなんですか。

○国務大臣(愛知揆一君) それは先ほど来申しておりますように、公務員係の所見というふうには理解していただきたいと思います。もともと、それは内容いかんにもよりますので、内容につきましては私もひとつ読ましていただきたいと思います。読んだ上で大体の見解が私の意見と同じで

ございませうれば、あらためて意見を申し上げることもできるかと思ひますが……。

○横川正市君 ちょっといまのに関連して。先ほどの初等中等局長の答弁では、この種の発行物というものは、従来文部省の文部行政についてだけの権威を持った発行物なのかという点については、大体文部行政の地方教育委員会等に対する指導的な、ないしは行政上の一つの責任を持った発行物だということが言われているわけですが。従来役所の關係で法律解釈とかあるいは行政指導をする場合には、同人の形で指導する場合もありませうし、それから係が——係はこれは専門家でありますから——法的解釈等については専門家の意見を聞いて解釈をするというふうな方法をとつて、省議とかあるいは局議等にはかつてものごとをきめる場合については、大綱であるはずなんです、具体的な内容の説明や下部への浸透をはかる場合には、それぞれの係がやるのであつて、その係のやつた仕事は、これはあなたの目の通さぬといふかあるいは局長が實際に知らなかつたと言つてみても、これは文部省の私の一の見解なり指導として当然とられるということとは、これは文部省も期待をしていることなんではないでしょうか。いや、そういうふうな期待することよりか、それが事実上の文部省の考え方として下部に実行してもらいたいことや考へてもらいたいことだと、こういうふうなことは考へるわけなんです、いま小林委員の質問に対して大臣や局長の答弁というものは、従来の慣例の中からものごとを考へた場合に、一体責任はどこにあるのか、こういうふうな言われてみて、それは大臣が責任がある、局長が責任があるという、そういう明確な答弁が私はなされるべきものだ、そう考へるわけですが、この点について重ねてひとつ答弁をいただきたいと思います。

○政府委員(福田繁君) 御指摘になりました点は私全く同感でございます。文部省といたしましては、これは役所を出しております雑誌でございますから、文部省の方針なり文部省で決定しました

事柄につきましては、そういう趣旨でこれを掲載するように従来から運営されております。ただ、雑誌でございますので、一般のやりの刊行物と同じように、個人の名前をあげまして論文その他を書くこともございます。そういう場合に、文部省の方針として考へなければならぬような重要な問題は、十分みんなでそれを見まして、委員会を設けて、そこで一応検討した上で載つてつて、先ほど御指摘になりました論文自体を私も読んでおりませうので、これは何とも申し上げかねる次第でございます。

○小林武君 読んでいないから責任があるとかないとかということをお聞きしたいのは、これはやはりおかしな話だ。読むとか読まぬとかいう問題ではない。あなたがその前に、それならこういう内容のものがあるはずがないということならば、調べてもらいたいということとは、僕は先ほどから言っている。あつたとしたら、あなたは責任を感じるのですか、どうですか。あなたの局の係りの……。

○政府委員(福田繁君) その雑誌の発行につきましては私の責任でございます。したがつて、その書いてございませう内容については、私の一切責任を負うべき問題であらうと思ひます。

○小林武君 十分ひとつ読んで、もしその内容について、あなたが悪いところがあつたら、雑誌の性格上からいって、文部省はその責任を十分とるような措置を講じなければならぬ。この点を申し添えておきませう。このことばかりやつておられませうから……。しかし僕は、だいたい腹にすえかねるところがある。世は無責任時代だというのが、いささか無責任時代の答弁を先ほどからやつて、われわれをそれによつてだいたい憤慨させた。時間を空費してしまつたのは残念だ。

○岡田宗司君 その点、関連して局長にお伺ひしますが、いまの小林委員の言われましたこと、つまりその内容について不適当である、そういうふうなあなたが検討の上思われたならば取り消しを

出すかどうか。それは不適當であつたということ
を、あなたの名前でその雑誌に明らかにするかど
うか、その点をはつきりしていただきたい。

○政府委員(福田繁君) もちろん間違ひである
と適當でなければ訂正をいたしたいと思ひます。
その点は十分内容を検討してみたいと思ひます。

○小林武君 労働大臣にお尋ねいたしたいわけ
であります。政令二百一十号が出て、その体制
——これはこれからの問題ですけれども——そ
の職員団体と、性格的に違いがあると思ひま
すけれども、どうでしょう。

○国務大臣(石田博英君) 政令二百一十号と直接
関係があるかないか、こういうことは別といたし
まして、八十七号条約の批准に伴ひまして、職員
団体あるいは公共企業体の労働組合というよう
なものに対する法律上の立場というものの、措
置というのは変わつてまいってきつておるこ
とは、それはそのとおりだと存じます。

○小林武君 これは増原長官にお尋ねをいたし
たいのですけれども、いまと同じ問題なんです。
労働大臣がいまそういう御発言がございました、
直接関係あるかないかと別としてというよう
な労働大臣のお話でございまして、政令二百一
十号が出たことによつて労働法の適用という
ものから除外されておる、このことは、あなた
もよく御存じのとおりなんです。したがつて、
その趣旨によつて改正された国公法、地公法、
そのもとにおけるところの職員団体という
ものの性格と、八十七号条約批准後における
ところの職員団体というものの性格と、八十七
号条約批准後におけるところの、少なくとも改
正案以後の職員団体というものは、性格的に
私には違ひないように思ふ。同一のものでは
ない、こういうふうにまあ考へる。質的に変
化をしていふと、こう考へるのですが、この
点は長官としてはどう考へるのか。

○国務大臣(増原恵吉君) 提案をいたして
おるのに、国家公務員法におきましても、職
員団

体については新しい章を設けておるわけでご
ざいます。そういう意味において、職員団体の
扱いについて変更があることは当然のことと
思ひます。御質問の趣旨が、性格が変わる
というように申された趣旨が十分のきつめな
ところがあるわけですが、法律の改正により
まして職員団体の扱い方について変化があ
るというところは間違ひないことと存じます。

○小林武君 性格が変わるということにつ
いて理解がいかんという話がございましたが、
私は、まあ連合国の最高司令官の書簡で政
令二百一十号が出た。その政令二百一十号
の暫定措置の趣旨に從つて国公法、地公法
を改正して、そして職員団体というものの
制度ができたわけでありまして、労働者
の不満というふうなものは非常なものであ
つたといふことは、あなたも御存じのとおり
なんです。そういうところから、いろいろILO
を中心にするさまざまな動きがあつて、今
度は八十七号条約の批准という問題が一つ
新たな事態として起つてきた。このことは
一々申し上げるまでもないことと存じま
すけれども、その中に盛られてゐる内容は、
少なくともかつてのその政令二百一十号下
の職員団体とは違つておる。そういうもの
とは違つておる。そういうものとは違つた
意味の性格を私は持つておると思ひますが、
それは御理解いただけませんか。私の言ふ
ことがちよつとおかしいですか。

○国務大臣(石田博英君) 政令二百一十
号に基づいてと申しますか、政令二百一十
号が公布されてから、公務員あるいは公共
企業体の労働関係について、法の改正ある
いは公布が行なわれました、そのときに
おける職員団体や公共企業体の労働組合
の法律上の規制、立場、これが八十七号
条約の批准に伴ひまして種々改正される
わけでありまして、そういう意味において
法律上の立場は、改正前と改正後との間
には変わつてまいります。そう考へてお
る次第であります。

○小林武君 増原さんの御意見も同じで
あります。これは特に公務員の関係の大
臣でございまして、その点についてもちよ
つとはつきりしておいていただきたい。

○国務大臣(増原恵吉君) 国家公務員
の関係におきましても、ただいま労働大
臣の申しましたように、今回の法の改正
を行なひまして職員団体についての規定
を改正をいたす範囲において、従来の職
員団体の扱いと異なるところがあつてまい
るというところは、労働大臣の中でお尋
ねいたします。

○小林武君 労働大臣にお尋ねいたしま
すが、職員団体の規定について「職員団
体」とは、職員がその勤務条件の維持改
善を目的として」とあるが、この場合の
勤務条件というものは、労働法にある
勤務条件と違ひがありますか。

○国務大臣(石田博英君) 原則的には
同じものだと思います。ただ公務員
の場合は、法令で他に定められてゐる
いろいろのものがございまして、その
点は一般の民間における勤務条件とい
うものと、全部が全部一緒ということ
にはならないと思ひますが、原則的な
ものは同じだと思つております。

○小林武君 ちよつといふのははつき
りしないのですが、勤務条件と労働条
件というものは大体同じだと。労働組
合法に示された労働条件、こういうもの
と勤務条件というものはそんなに差が
ありますか。

○国務大臣(石田博英君) 私は、先
ほどから申しますとおり、原則的に
同じだと思つております。

○小林武君 同じで当然だと思つて
おります。これはひとつ増原大臣にお
尋ねをいたしたいのでありますが、地
方公務員関係も国家公務員関係にお
きまして、「勤務条件の維持改善を
図ることを目的として」と書いてあ
りますけれども、労働法のほうだと、
そのほかに「勤務条件、労働条件
とちよつと同一だ」ということであ
ります。労働条件の維持改善その他
経済的地位の向上を図る」といふこ
とが、この場合抜けてい

るわけですね。これの抜けたのはどう
いう意味ですか。

○国務大臣(増原恵吉君) その条項
が入つておらぬということですが、実質的には
差はないと解釈をいたします。

○小林武君 労働大臣が、あるいは
労働省の政府委員の方でもけっこう
ですけれども、「経済的地位の向上」と
いうこと、労働条件のほかにこのこと
が一つ加つたといふことの内容をひとつ
明らかにしてください。そうして、それ
が抜けてゐるということが、何ら別に
国家公務員、地方公務員が本質的に
違ひがないんだといふことは、ひとつ
あらためてまた増原大臣から御答
えをいただきます。

○国務大臣(石田博英君) 表現は適
確であるかどうかはわかりませんが、
労働条件の維持改善ということ以外に、
それと限局されたもの以外に申しま
すか、それをさらに範囲を広めて考
へて、経済的利益というふうな意味で、
労働条件というよりは少し広い意味を
も持たせたものと考へております。

○小林武君 労働省の政府委員の方
にお尋ねをいたしますが、いまの点に
ついて、もう少し明確にひとつお答
えをいただきたい。

○政府委員(三治重信君) お尋ねの
趣旨がどういふところにあるのか、ち
よつと私聞いておりましたが、はかり
かねるのでございまして……。

○小林武君 それじゃもう一ぺん言
ひましよう。あまりむづかしいこと
じゃない。労働法のほうと職員団体の
ほうとを比較してお考えいただけば
いい。見ていただければいい。国家公
務員、地方公務員の場合は「職員団
体」とは、職員がその勤務条件の維持
改善を目的として組織する」とある。
ところが労働法の場合には、「労働条
件の維持改善その他経済的地位の向上
を図る」とある。「その他経済的地位
の向上を図る」といふのは、どうい
う内容を持ち、労働条件以外に——
石田労働大臣のおっしゃることは妥
当だと思ふ、労働条件以外にまだ
プラス・アルファがついておるとい

うようなお話——そういうのは一体どうなのか。それがついておるといふのはどういふ内容なのかと聞いておるのです。それから職員団体の場合にそれがいいのは一体どういふのか。「経済的地位の向上」といふのは取つたのだけれども内容は同じなんだというところなのか、それだけは減らしておかなければならぬということなのか、明らかにしていただきたいということなんです。簡単なんです。

○政府委員(三治重信君) 「経済的地位の向上」といふのは、やはり労働条件の維持向上によって結果的にもたらされるわけです。しかし、労働条件といふのは広くも狭くも解釈できるわけでございしますが、そうしますと、やはりそこに当初の計画としては、労働条件を維持改善することによって経済的地位の向上もはかれるという関連した言い回しになっているわけでございします。「その他経済的地位の向上」といふふうになりますと、やはり会社が行なう福利厚生施設に対する要求なんかも、結局従来は一方に行なわれておつたのを、そういうことによつてはかられるとかいふふうには、そういう経済的地位の向上といふのは勤務条件の外延的な問題で労働者の地位の向上がはかられる一切のものが含まれるといふふうには解釈すべきだと思います。ただ、国家公務員その他いふゆる公務員関係でそういうふうなことが書いてあるまじいのは、やはり国家公務員、地方公務員関係につきましては、そういう法令で一切きめてありますし、ことに身分関係が法令ですと定められておりますから、その意味において、やはり地位、身分といふものが非常に安定しておるといふことから、そういうことが特別に書かれていないのじゃないかといふふうなことになるまして、特別その字句上の点で、書いてある書いてないといふことで、それだけの差があると言われても……しかし、先ほどから御答弁がありますように、広く解釈すればそういうものも含まれるといふふうには御理解願えれば、その間に矛盾はないのじゃないかといふふうには考えられます。

○小林武君 しつこくこういうことを申し上げるのは、何も困らせるために言つておるのじゃない。やっぱ法律といふものは出てしまつと、あとではいろいろな理屈をつけて、これはもう弓から離れた矢のようなもので、立法の当初は、いまのような、あなたのような御答弁で大体われわれが納得しているものも、出てしまつたらどうなるかわからない。私はそういうことをたくさん経験しているし、あなたたちもわれわれ以上に経験しているだろうと思う。あるときにおいては都合いい解釈をたくさん立てることにおいて、あなたたちのほうからずっと上前はねるくらいにやっていると、そういうことを心配しますという、やはり「経済的地位の向上」といふのは一体どういふことなのかといふことが明らかにされなさいといふこと、これは、それが抜けているといふことは、国家公務員や地方公務員、公共企業体の労働者といふのは、一体、それを引かれたのかどうなのかといふことをはっきりしておかぬといふこと、これはやっぱいいかぬと思うんですよ。だから言ふんですよ。あとでこれがいざこざの種にならぬような問題であるならば、われわれはこれと言わないのです。とにかくこの問題について、少なくとも施行停止になっておる。このことがここで一つも議論されていかないといふと、こいつが今度は次のいふ公平な機関の中で今度討論されるということになるんだが、そこで討論されることも、また私は何ら問題の提起がないままに上ずべきをやるというふうなことも起こると思ひますので聞いておるんですがね。実際、いまのような話だといふと、ちょっと失望するのですよ、あまり内容のないような話。それから公務員は法律その他何かかんとかといふようなことをおっしゃいますけれども、それじゃ法律のどこにどういふことになっているからそうなんだといふことを引例しなさいいかぬですよ。そうでしょう。どこにどうなっているからどうなんだといふことを言わぬで、何となく法律であれされておるからといふようなことを言われたんじやこれは困る

し、「その他経済的地位の向上」といふものの内容もわからぬ。これもいかぬ。やっぱその点は明瞭にしてください。それから増原国務大臣のお話でも、そう変わらぬじやろうという話だけでは、これはやっぱ公務員労働者といふものは安心しません。

○政府委員(関道雄君) 各法律に共通の問題でございしますから私から御答弁申し上げます。

御懸念の御質疑の点、労働組合法のほうでは、「労働条件」「その他経済的地位の向上」といふことで、労働条件も経済的地位の向上をはかるうちの一つの項目としてあげております。したがつて労働条件といふのも、そういう意味では、やはり経済的地位の向上といふことにかかわりがあるわけではございますが、それは「勤務条件の維持改善」といふことに限られておるわけでは、公務員につきましては職員団体の活動がそういうものだけに限られておるのかと申しますと、必ずしもそうではございませんで、たとえば国家公務員法の百八条の五の一項をごらんくださいと、公務員法の百八条の五の一項を「勤務条件に關し、及びこれに附帶して、社会的又は厚生の活動を含む適法な活動に係る事項」といふように、交渉の内容を一般的に示してございしますが、これによつてもわかりますように、勤務条件だけに限定されているのだ、それ以外のこととは重く見い出せないといふようなことで、たとえば国家公務員法で申せば百八条の二の職員団体の目的において、そういう意味で非常に限定をしたいといふ、そういうことにはならないといふふうには考えます。

○小林武君 増原国務大臣、同じですか。

○国務大臣(増原重吉君) 同様に考えております。

○小林武君 いまの件についてはまだ十分納得し得たと思ひません。それからまた、この問題はなかなかいまの程度の掘り下げ方では、私は、将来いろいろの問題も残ると思うのでありますが、これはひとつもう少し御検討いただきたい。そうして来たるべきそのことについての討論の機会がある

りましたら、十分納得のいくような方法をひとつ見出していただきたい。

労働大臣にお尋ねをするのでありますが、このことは、前回の際に、労働大臣がおいでにならぬところで若干議論したものでございします。したがつて、労働大臣に何かこれから質問することは、わかり切つたようなことを聞いておるといふふうにお考え願わないで、この間はたいへんどうも私とすればこんがらがつたり、なかなかお互いが理解をしたといふところまでいかなかったもので、そういう角度からひとつお尋ねしますから、お答えいただきたいと思ひます。私の聞きたいのはこういうことなんです、筋は。これはただ労働大臣だけではなくて、自治大臣それから増原国務大臣にもお尋ねすることですけれども、一般職員の組織する職員団体、それから管理職員の組織する職員団体、そのいずれもが法に規定する職員団体であるといふことは、どうもなかなか納得させることができないのじゃないか、こういう考え方なんです、私の考え方は。だからそれをひとつ頭に置いておいてもらつて御答弁いただきたいと思ひます。

労組法では御用組合といふのは除外されている。これは申すまでもないわけでありまして。御用組合といつたら、使用者の利益を代表する者が参加する組合、使用者が経費の援助等をなしている組合だ、こういうことを言われまが、常識的な話。労働大臣にお尋ねしたいのは、労働組合の場合に、使用者の利益代表だけで組織する組合なんといふものはあるものなんじゃないか。それは労働組合法の立場からいつたら、そういう思想の上で立つたら、それは御用組合の御用組合、れっきとした金銭的御用組合、そういうことにならぬかどうか、その点の御意見はいかがでしょうか。

○国務大臣(石田博英君) 御説のとおりそういうことはありません。

○小林武君 それはもう労働大臣としてはそうお答えくださるだらうと私は思つていた。当然だと思ふのです。

そうすると、お尋ねするのでありますが、今度の場合、管理職は一般職員の職員団体に加入することができないが、管理職だけの職員団体はつくれると、こう言う。管理職のそれは一体どういう団体かといったら、これは端的に言ってしまうと使用者団体、使用者のこれは利益代表、そういう立場に置かれていてから、とにかく職員団体の中に入っていない、こういう制限を法が規定しようとしている。一体、そういう使用者の利益代表が組合をつくって、それが同じ職員団体として法の上において同じ性格を持つ。この間の答弁だというと、事務次官から以下入っても、それは別に法に違反したことになる、本庁において、こういうことは一体まともかどうか、これは労働大臣が労働組合の場合には御用団体だと、間違いないと、こうおっしゃる。これは増原さん、どういふことになるのですか。

○国務大臣(増原憲吉) 御質問の趣旨は、民間の労働組合においては、使用者の利益を代表する立場の者だけの組合というふうなものは、これは成り立たない、認められない、国家公務員法、地方公務員法等においては管理者だけの組合が職員団体として認められるのはおかしい、ないか、こういう御議論ですけれども、この国家公務員、地方公務員等の管理者は、一般の被使用者に対しては使用者の利益を代表すべき立場、いわゆる管理職の立場であります、今度は管理者として、管理職という職にあつて働いておるのでありますから、その職において、おのおの自分の利益を守るべき別の立場がやはりあるのでありますから、その組合は、今度は管理職だけの組合として、使用者に自分の利益を守る立場はあり得る、こう考えるのであります。これが混雑されますと、つまり一般の雇用者、一般の公務員に対して、使用者の利益を代表する立場と、それから自分の利益を守るべき立場とは混雑されてまいりますから、分けたほうがよろしい、こう考えております。

○小林武君 石田労働大臣、ちょっとおかしいと思うのです。国家公務員や地方公務員のい

る管理職というのは、いまのお話だということ、一般の労働者、いわゆる職員に対するときは、それは利益代表である、使用者の。しかし、自分たちだけになった場合においては、これはやはり一個の使用されている者の立場、こういう言い方をすれば、労働組合法の中におけるところのいわゆる人事にあずかる者、これも労働者という点においては同じなんです。あの中には役員とかなんとかと、ずっとあとのほうに書いてある。私は役員は労働者と見るべきではないと思ひますけれども、しかし、そのほかの者は、これは労働者ですよ。しかし労働者ではあるけれども、利益代表であるといふところのものは労働組合の中に入っていない、こう言っている。だから私は、あなたのほうで、それはひとつそういう管理職だけが集まって労働組合をつくったらそれはいいのだ、労働行政の中でそういうお考えを持っていれば、これは別な話です。先ほどのしかし御答弁では、持っていないと、それで、私はそれじゃおかしい、ないか、こういうことを言っている。

○政府委員(三浦重信君) その場合に、やはり企業の組織を考えてみますと、個人企業の場合においては、一つの事業主と従業員というものは、はっきり分けて考えることができる。使用者といふのは、いわゆる事業主だけでもいいような考え方ができるわけですが、いまの大きな会社、いわゆる組織、制度を考えてみますと、やはり重役の下に部長もあれば課長もある、あるいは多いときには百幾つか、少ないときでも十、十五という支店をかまえておる。こういう場合において、やはり断層的に労働組合法は考えているわけですが、支店長はその支店の労働関係においてはやはり支店長はその下の従業員とは一緒にするわけにはいかない。それからまた、実際に本社内において各支店その他の人事や勤務条件の関係を係を扱っている者は、使用者のやはり機密の事務を取り扱う者の中に入っている。そういうようなことを考えてみますと、段階的になりまして、

一般の労働組合の上に管理職あるいは職員組合というふうなものになり、さらにまた、たくさん支店があれば、やはり支店長だけの組合もできる可能性も出てくるわけでございまして、あくまで使用者と労働者という関係におきましては、その地位、自分の下に使っている労働者との管理、監督の関係からいって重層的になるというふうになる。その重層的な立場において各階層ごとに組合ができた場合には、その上に対しては対使用者、被使用者の関係になるというふうな法律はつくられておるわけでございまして、そういう意味におきまして、管理職組合は、ただ、一種類、労働法では一種類じゃなくて、二種類、三種類をつくつてもかまわない。ただし、それはもちろん会社のほんとうのいわゆる機能上の重役が入れれば、先ほど先生がおっしゃったように御用組合的なものになる。同じ管理職といつても、また管理、監督の地位の者といつても、そこに重層的に考えて、対使用者、被使用者といふことで考えていくべきであるといふふうなのが労働法上の労働組合に対する考え方でございます。

○国務大臣(石田博英君) 法律上は私はそういうものはあり得ると思ひます。現実にはあまり聞いたことはありませんけれども、法律上はあり得ると思ひます。

○小林武君 いや、法律的にあり得るというふうなことは、あまいだと思ひます。労働行政といふものは、そんなものじゃ私はないと思う。そういうことを言つたらたいへんなことだと私は思う。石田さんらしくもない、答弁だと思ひます。そういうことはありますから、一体、これはもう觀念上の遊戯じゃないのですから。しかも、もう労働問題というものは、これはもう一つの日本の国内だけの問題でもない、国際的に一つの広がりを持ったものですから。そう考へた場合、いまのような労働組合というものはあり得るのかどうか。私は労働組合法の中においてそういうものは肯定されたいと思ひます。労働行政としてはそれは否定されるべきものだと思う。ところが、れっきとして今度は職員団体の中においてはそれが同じ性格のものだということをこの間再々答弁された。同じ性格だと、こう言っている。私から言わせれば、同じ性格なもので、それを認めるなら何で二つになんか分けるか。それほどのものなら一つにしておいたらいじやないか。一つにしたら都合が悪い、二つにしたら都合がいいといふのはどういふことかわからない。いろいろな機密を知っていると何だかといふことがあるなら、労働次官がもし組合をつくつてやめた場合どうなるか。それはいまは労働次官としてとにかく職員組合に對したときはこうだったけれども、今度はわがほうは別の職員団体の立場から大臣に交渉しますとやめたときに、大臣、いろいろ機密なことをみんな知つておるのにみんなやれたら、たいへん困るじゃないですか。同じことじゃないですか。そういう見え透いたことですよ、このことは。ばくはそんなことに管理職の範囲をきめていかにぬなんといふことを言っているのじゃない。これはある程度あつてしかるべきと思ひ、常識的なあれでは。しかし、それを二つに分けな

ればならぬということがおかしいし、二つに分ければ、そんなつまらない職員団体までつくらなければならぬという法律自体に、私は問題があると思う。どうなんですか。ぼくは増原さんに聞きたいのですよ、そのことは、ずいぶん議論してきたんだらうが、労働行政ではそういうことは観念的な遊戯みたいな話ではあり得ても、実際上はあり得ない、こう言っている。それがなぜ一体公務員や地方公務員の場合には堂々と行なわれるのか。その点の観点はあなたの責任でお答え願いたい。

○国務大臣(石田博英君) この法律では、管理職の組合をつくれと別に言っているわけではございません。つくるならおつくりになつてもけっこうでありますということでもあります。

ILO八十七号条約が認めていることはいいんです。しかし、同じ性格の職員団体をつくるなんて、そんなばかな話がありますか。そういうことはないでしょう。そのことを言っているんですよ。団体をつくることは、使用者のほうだつてそれはかつてに団体をつくつていい。いろんな規約をつくつてやるのはけっこうだと書いてある。自主権を認めている。労働者の団体をつくる自主権を認めているんですよ。それが八十七号批准でありませんか。そのことでしょう。そのことを否定しているんじゃない、私は。しかし、法律的に同じ職員団体という性格を与えて、同じ目標を持ってやるなんということは、大体おかしいじゃないですか、そんなことをやるのは。なぜ二つにしたか。

○委員長(安井謙君) 石田労働大臣。

○小林武君 石田労働大臣、ないんだ。増原さん、あなた答えて。だめだよあなた、よそから入つてきて。

○国務大臣(石田博英君) よそつて……。

いまの場合、広い意味で二応答をいたすのでありますが、親睦団体にしとけばいいじゃないかという御意見もそれはあると思います。しかし、先ほどから申し上げておりました、管理職といえどもやっぱり雇われておつて、給料をもらつておるのだから、やはり雇われの身分で、あるいは閣僚とかいう立場とは違ふと思つておるわけでありまして、いろいろ条件を下げられても困るわけでありまして、したがって、やはり首になつては困るわけでありまして、いろいろな条件を下げられても困るわけでありまして、したがって、そういう意味において、使用者に対抗する、あるいは使用者と交渉し、あるいは使用者に要求する立場はやっぱりある。ただ、それはその職務上、雇われている自分の部下に対して、先ほどから申し上げたように、管理する立場、使用者の意図を体して管理する立場にありまうから、その場合において、そういう人々と一緒にすることはこれは混淆いたしますが、別に自分の利益を守る立場の団体をつくつてもこれは差しつかえない。つくるならおつくりなさいと、こういう規定でありまして、管理者の団体は別に

つくらなければならぬというようなことではないのであります。

○小林武君 それは詭弁ですよ。

○委員長(安井謙君) 小林君にちよつと申し上げたい。

文部大臣が十二時過ぎに渉外事務で退席いたしたということですが、もし御質問がありますなら、順序を変えてくれませんか。

○小林武君 順序が悪くてできませんから、文部大臣がいなくてもしかたがないです。しかし、かわりがだれかいるでしょう。ただ、ぼくはいろいろな御都合があるというところはよくわかりますけれども、この委員会ですらやられておることもそんなに決して軽い問題では私はないと思う。だから、いろいろ御都合をつけていただいていると私は思う。それでもなおかつどうしてもできないというふうな事情のある場合は、これはやむを得ません。これはかわりが出てやつてもらいたい。順序はなかなか狂わせるわけにいかぬです、筋をたどつてやつておられますから。

それでね、石田労働大臣、やっぱりぼくは石田さんとやりたくないんだ。ほんとのことを言うとか、何べんやつたつて同じことだから。それは無理ですよ。それは使われていることかといえ、同じ首も切られるし、給与も上げてもらいたいと、こういうことになる。そうすれば、一般の労働組合と同じでいいじゃないかということなんだけれども、先ほど言つたように、使用者の利益を代表するという立場に置かれておる。だから、労働組合の場合には、そういう者を入れたら御用化するからうまくない、こういう。みんなと一緒にいるときは御用化するからぐあいが悪いけれども、自分だけががつくつたらけっこうだ、そういう理屈はぼくは成り立たないと思う。それは団体をつくることはそれぞれいいでしょう、団体をつくることは。しかし、私はぼくちかという、法でがんじがらめにやるような、国家公務員法とか地方公務員法の制度の中で、そこにできた職員団体、一体同じ性格のものだというふうに規定する

というのはぼくは誤りだと思ふ。幸いこれはとにかくこれから討論されることでもあるから、私はこの点についてはひとつ虚心になつて大いに検討してもらいたいんですよ。こんなことを労働行政の中に逆に持ち込まれていったらたいへんなことだと私は思う、それは。どうですか、その点。増原さんは一体その点についてどうですか。ぐあいが悪いと思いませんか、率直に。

○国務大臣(増原憲吉君) 労働大臣がいままで申したことと同じ式になつてまいりますが、職員団体というものを考える場合に、やはり一般職員というものは、使用される立場というものが非常に純粹であるといひますか、そういう意味で、そういう人たちのだけの職員団体をつくるのが労働条件の維持改善という立場の職員団体として適當であるので、そういう人々の団体をつくつてもらふ。しかし、管理監督の立場の職員といへども、法に基づいた規定によつて身分をつくられ勤務条件等がきまるという、そういう立場は一般職員と公務員の場合には同様であるわけでありまして、そういう立場に立つて自分たちの勤務条件の維持改善をはかるというために職員団体をつくるということをお否定することは、これはやはり適當ではない。しかし、そういう管理監督の立場のものとして一般職員の立場とは、使用者と密着する程度においてやはり性格が非常に異なる性質のものであるから一緒にすることは適當ではない。しかし、管理監督の立場の者も、厳格に言つてやはり使用される立場も持つておるわけですから、そういう意味の人員が職員団体をつくることを否定することはこれは適當でない。同様と申しましたが、何と申しませんが、法律的な性格が職員団体であるということでありまして、やはりその動き方等については、おのづから使用者に密着した管理監督の立場の者と一般職員の者との間では変わつてくることで、これはまあ當然であると思ひます。そういう意味においては異なる性格も十分に持つておる。法律的には一応職員団体の扱いとしては同様な扱いになるが、御用団体を職員団体として、何か一般職員の職

○小林武君 それは無理ですよ。ぼくはILO八十七号というものは、そもそもこれは使用者が団体をつくつたつていいんですよ。資本家が団体をつくつたつていいんですよ、そのことは。しかし、そのつくつた団体と労働組合とは性格的に根本的には違ふんですよ。そうでしょう。私は、そういう人たちが何か団体をつくるということについて、I

員団体の動きを牽制するとか何とかいう趣旨でこれを認めようということではないわけでございます。

○小林武君 やはりあなたのおっしゃることは、それは無理なんですよ。どう考えたってこれは無理でしょう。そういう無理なことをやるとするのはだめですよ、これは。そうでしょう。ぼくは先ほどから言っているのとおり、ILO八十七号条約の性格から言つて、これはそれぞれの団体をつくることはそれは自由によつたていいのですよ。それは自由なのです。自由でけっこうですけれども、法で一体あれでしょう、いろいろな法の制約を受けるわけでしょう。この地方公務員とか国家公務員とか。だから、職員団体なんという妙な名前をつけるのでしよう。本来ならば労働組合なんですよ、これは。労働組合の性格でないということとはこれは私は言わせないつもりだ。大体そういう性格になつてきている。労働組合なんです。

これは労働者の中に入つてきて、同じ労働組合の性格を持つてやるうなんといううな、そういう考え方、私は、これは間違いだと思ふ。だから、こういうやり方をやるから、あなたのほうで、これは一般職員組合をどうかしようというある種の意図があるのだという、こういうわれわれのほうは疑惑を持つてくるわけなんですよ。どうですか。そういう疑惑を生むようなやり方というのはおやめになつたらい。あくまでもその点は職員組合というものとちゃんと区別すべきだ。

○国務大臣(増原恵吉君) この法において職員団体というふうな規定を書いております事項について同様の扱いをされるということは、そのとおりでございますが、繰り返して恐縮ですけれども、公務員というものは一般公共全体に対する奉仕者でございます。その地位、身分、給与等は法律をもつて保障されるという意味で規定をされておるといふ、そういう性格のものでございます。そういう性格のものとしてとらえて、職員団体、職員という名前ですから、職員団体という名前を用いる、基本的に労働者団体という性格のものとは

基本的な性格は同様でありまして、やはり全体の奉仕者、法律によつてその地位、身分、進退、給与がきまつておるといふ性格を持つもので、やはり職員団体ということになり、それが一般の職員は使用者というたてまえが明確であつて、これは他と混淆をしないほうがいいから、そのたてまえで職員団体をつくつてもらう。使用者と密着をしておるといふ形の管理監督の立場のもの、しかし、そういう意味で団体をつくるということをお否定することは適当とは考えられません。やはりこれも職員団体を別個につくる。その間に混淆があることが一般職員の職員団体の勤務条件改善等のための諸種の行動にかへつて不都合があるという、異質のものとしての別個の団体をつくらせる。そういうことによつて、一般職員の職員団体の行動を何か制限しようといううな意図があるといううなことは全然ないわけでございます。

○小林武君 いまの御答弁は、結局ますます問題を紛糾させるだけで、解決策にはならない。何と言つても次官以下がとにかく入れられるような職員団体ができて、そうして、それが他の職員と同じ性格を持ったものである。しかも、それらのものは、今度は普通の職員団体に入るときには、使用者の利益代表だからなはだぐあいが悪いと、こう言つていふ。登録の条件等にも影響するといふうなことは、これはもう筋が合わない。そういう論理は成り立たないと思ふ。これを、しかし、いつまでもいまのうなやりとりをやつてもしょうがないから、この点は十分に検討の機会もあることで、これは施行停止にもなつていふ問題でありますから、どうぞひとつ十分な御検討をいただきたいのだが、そこで一つだけお尋ねいたしますが、管理職員団体が、私は、これは使用者の利益代表だといふことは明らかなんだ。あなたたちも認める。ところが、これらが一つの組合をつくつて、職員団体をつくつていろいろ行動できるといふことになると、一人の人間が二つの立場の使い分けといふもの可能性といふものを認め

たといふことになりまして。労働大臣もその点は認めていられる。利益代表ではあるけれども、今度利益代表という立場を離れて、今度は首切られるとたいへんだといふうな、その立場で今度はやろうという、こういう二つの立場を認めようとする。その切りかえが完全にできるものかどうかという判断をされている。政府はそういう考えだ。そういうことになつたらどうなんですか。私はそういう議論が成り立つならば管理職の範囲といふものをやたらふやさないほうがよろしい、広げないほうがよろしい、こう考える。ピンからキリまでありますよ。事務次官と、そういう失礼ですけれども、課長さん以下の人、係長さんといふか、何といふか、そこら、そういうところと一体同じに取り扱ふなんといふ考え方はおかしいじゃないかといふことになる。そういうことを、いま一例をあげただけけれども、管理職の範囲をやたらにふやす傾向にこのごろはあるけれども、びつくりするようなどころに管理職手当をやつて、おまえ、管理職だといわれる。もうほうほう戸惑ひする。しかし、もうものもはもつてもいいと思つてふところに入れる。これはしかし石田さん、労働政策としていまことに悪い手ですよ。こういう手は。こういうやり方を今度は法律でとにかくきめていこうといふうなことが、今度のILO第八十七号条約の批准と一緒に公務員や地方公務員の中に持ち込まれるといふことは重大なことでありますから、そういう二面的に使い分けをすることができるといふことになるならば、管理職の範囲といふものはあまり広げないほうがよろしいと思ふのです。この点については、私は人事院総裁にひとつお尋ねをしたい、どういふものでしょう、こういう考え方は、やたらにふやすという状況、あなたが認めていふかどうか知りませんが、どうですか。

○政府委員(佐藤達夫君) ただいまやたらにふやすといふことにつながらざるもつて、管理職手当のことと言及されましたけれども、これはいつぞやここでも、予算委員会でお答えしたと思ひますけれども、管理職手当は、法律の表現はいささか、管理職、管理者といふうなことで、今度の場合と似たような表現をとつておりますけれども、私ども運用の立場から一口に申しますと、超勤を一々やるのになじまない職務だといふうな、給与上の問題に重点を置いてやつていふわけでありまして。したがうして、今度の御指摘の問題とはちよつと違ふ問題だといふうに私どもは考えております。あと今回の問題として、管理職の範囲をどうするかといふことは、前回もお答えいたしましたけれども、要するに、政府案の趣旨はおそらく一般の組合の自主性の尊重といふところに線を引かれていふものと思ひますけれども、しかし、さてこれから人事院規則で規定する段になりますと、なかなかこれはたいへんなことなんでしょう。この間申しましたように、労働組合法の二条あるいは公労法によつてこまかに告示が出ております。一応の相場はその辺でまわつていふといふ見方もできましようが、それらも勘案して、今後の御審議等をも十分承つて善処したい、こういう気持ちでいふわけでありまして。

○小林武君 どうですか、管理職の範囲をやはりいまのように野方図もなく広げていくといふことよりも、縮小すべきだといふ立場ですね。その立場は、先ほど申し上げていふように、一体そういうふうに使ひ分けが、事務次官でもできるような解釈をしていふのですから、どうですか、増原さん、その点は。

○国務大臣(増原恵吉君) ただいま人事院総裁からのお答えをしましたが、管理職手当の問題は、厳格にこの場合の管理職の定めと相照合するものとは私どもも考えております。これは給与の關係において管理職手当が出ていふわけでございます。やはり管理職をやたらにふやすといふうな方向は政府として考えておりません。十分第三者機関であります人事院なり人事委員会、公平委員会等で客観的な事態をよく検討していただいて、そういう者が一般職員の職員団体に入ることが職員団体の本来の機能發揮に支障のあるようなもの

に書いてあります柄柄は、これは表現はまあ適当であるかないかは別といたしまして、先ほど私が申し上げましたような趣旨を述べておるわけでございますして、従来からこの商等学校の主事につき

ましてはさような立場にあるという趣旨を述べておると考えるのであります。

○小林武君 そんなことを言う時期じやないです。そういう答弁は不謹慎だとおぼくは思う。一体それらについて結論を出していない、いろいろ議論されている段階で出している。いつ出した、その雑誌は。そういうことをやめて、なおかつここで言を左右するということをやめてもらいたい。誤りなら誤りだと、第三者機関が決定するものだ、そういうことを言いなさい、ここへ来て。

そのほかにもう一つある。一体、これは増原担当大臣にお伺いしたいが、こういうことも言っている。一般的な管理職の解釈より労働関係上の利益代表者はその範囲が狭いのでないか、管理職手当支給は必ずしも労働関係上の管理者には入らない場合があるのではないかと私は思う。ところが、こういうことを書いてある。管理職手当の対象となる職と、ここでいう管理職等との関係について触れておく。という、「管理職手当の対象となる職は、管理または監督の地位にある職員のうちからその職務上の地位に就する勤務時間の特殊性を配慮して給与政策上の観点から定められるものである。したがって、実態的には、相当程度両者は一致することとなるが、管理職手当を受けていなくても、職員団体との関係では管理職員等として位置づけられる職にある職員もありうるものである。」、拡大するように、こう言っている。これはどうなんですか。そういう考え方はですか。

○国務大臣(増原恵吉君) まあ私の所管は国家公務員でございますが、地方公務員も含めまして、管理職の範囲の決定は、人事院なり人事委員会なり公平委員会——第三者機関で、これまたそれぞれ相当そういうことについての、何といたしまるか、職務権限内容を持つておる機関、第三者機関でございます。ここで公正にきめていただくというところでございます。いろいろな予断的なことを行政機関から、政府筋からとやかく言うべき

ものではないというふうに考えております。

○小林武君 まあひとついまの御答弁を聞いてどうですか。それにも私は、いまの答弁必ずしも満足していないのですけれども、それ以上のことでしよう、あなたのほうは。国務大臣の話をいま上回つてあなたのほうは考えている。広げられるものである、管理職手当以上に広げられるものである、そういう場合もあると断定している。そういうことを文部省が、一体だれに断つて言う権限がある、そういう解釈をどうして下に押しつけてなければならぬか。その二点だね。前の点と二点について、たいへんどうも行き過ぎました、これは誤りで、そう言えよこれでやめますから、どうぞそういうことを言ってください。

○政府委員(福田繁君) お答え申し上げます。この管理職の範囲につきましては先ほど来申し上げましたように、国家公務員につきましては人事院、地方公務員につきましては人事委員会、公平委員会御決定願う趣旨でございます。それ以上のこととはございせんが、ただ先ほど申し上げました趣旨は、高等学校の主事については現状という規定になっていてという趣旨のことを説明しているものであります。もしこの表現が適当でなければ、これは訂正してもよろしくうございませう。

それから第二の点は、これは大部分の場合におきまして管理職手当を支給されている者と管理職の地位にある者とは一致いたしている、しかしながら、必ずしも管理職手当をもちから管理職の地位にある者だということには、法的に考えられないのでございまして、たとえば分校主任、あるいはまた、国立の学校におきましても生徒主事、あるいは教務主事等は、管理職の地位にある者とは考えますけれども、現実には管理職手当は支給されておられません。したがって、手当を受けていない者に付きましても、管理職としての地位にある者は学校の中にあるということを書いてあるわけでございます。それが私どもの解釈でございます。

○小林武君 その解釈は間違いないから、あなたは第三者機関できめてもらうべきものだ、こう言っているのだから、それは行き過ぎですとここで言いなさい。

○政府委員(福田繁君) これは先ほど来申し上げておりますように、人事院あるいは人事委員会におまかせする事項でございます。しかし、現行法の解釈は、私がいま申し上げたとおりでございます。

○小林武君 それではよろしい。(それは保留しておけ)と呼ぶ者あり) そうですね、この点はひとつ文部大臣が来てから、もう一べんよく念を押しましう。

人事院とか人事委員会とか公平委員会は、スト権の禁止の代償機関として十分な機能を果たしていないというところは、先ほど私が申し上げましたが、こういう点について、将来十分考慮をする意思があるのかどうか、この点について増原長官から確認をしていただきたいと思います。

○国務大臣(増原恵吉君) 職員につきましては、労働三権についての規制がある、その代償として、基本的なものは御承知のように、その身分なり給与と労働条件が、全体の奉仕者というたてまえて、法律をもって、法令をもって規定をされているところ、一番の代償だろうと考えます。さらにしかし、一面は、人事院という第三者機関を設けてまして、ここで労働者の利益の保護をしかけるということでございます。人事院はその立場において努力をしてもらっていると思うのでございませう。今度の国家公務員法改正で、人事局をつくるという問題がございませうが、人事院の職員の利益保護という立場、公正保持という立場の職務権限は全然変わっておらないわけでございます。そういう意味におきましての人事院の権限の縮小なんというところは全然ないわけでございます。しこうして、人事院の従来のやり方が万全であったか、こう申されますと、私どもも十分に努力をしてもらっているということでございます。具体的に申しますと、勧告が出ました場

合に完全実施というものが十分に行なわれていないという点があるわけでございます。これはしかし、主として財政上の観点で、やむを得ざる措置として、五月週及を、十月もしくは九月というふうにとどめるということでございます。この点は、政府として基本的にはまことに遺憾に存じておるわけでございます。人事院の勧告は、これを完全実施をする、そういう意味で、人事院が十分に代償的機能を發揮していただくということに、政府としても協力をしなければならぬというふうには考えておるわけでございます。人事院としては、十分その機能を發揮するように努力をしてもらっているというふうに考えておるわけでございます。

○小林武君 人事委員会とか公平委員会、そういうものの委員というのは、何といたしても公平な、信頼される人でないか、ならぬという点とは、これはILOの五十八次の報告あるいは十六次の報告等についても述べられているわけでありませう。この点については、なお一層の努力をしなければならぬと私も考えるわけでありませうが、どうぞひとつ、そういう点について十分の検討をいただきたい。

最後に一つ、私はお伺いしておきたいのであります。日教組とか、自治労とかというのは連合体でありますけれども、これは登録制度がないのでありまして、これらのものが、交渉とか、法人格の取得とか、あるいは専従制等々というふうなものについて差別を受ける。これはどうでしょう。八十七号批准という、この関連でとらえてみた場合は、これは不当ではないかと思うのではありませんか。

○政府委員(佐久間彌君) 改正法案におきましては、職員団体は、職員団体またはその連合体ということに、定義が明確にされております。したがって、自治労あるいは日教組が、単位職員団体の連合体たる性格を持つことになりましますならば、これは改正法におきましては、職員団体としての取り扱いを受けるということになるわけでは

ざいます。

それから登録の点につきましては、連合体たる職員団体につきましても、改正法案では登録はできないのでございますが、それらの連合体が活動することにつきましては自由でございます。

なお、また、法人格の取得についてお話がございましたが、法人格を取得いたしますのは、それが財産上の権利義務の主体になり得る資格を与えられるということでございます。職員団体としての活動については、法人格によって格別の制限をしようという趣旨ではございません。その点はILO八十七号との関係において問題はないと考えておるわけでございます。

○小林武君 八十七号条約を批准したということについて、私はやはり政府においても、十分に、この点についての責任を感じたいだいて、その施策に十分反映していただきたいということを希望いたします。私の質問を終わります。

○委員長(安井謙君) 本日午前の審議は、この程度にとどめます。午後は一時二十分より委員会を再開いたしますこととし、暫時休憩いたします。

午後零時三十分休憩

午後一時四十分開会

○委員長(安井謙君) ただいまから國際労働条約第八十七号等特別委員会を開会いたします。

午前に引き続きまして、結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第八十七号)の締結について承認を求めるの件はか關係四法律案を一括して議題といたします。

質疑の通告がございまして、順次発言を許します。

なお、ちよつと政府側に申し上げますが、きょうは一時二十分から再開ということになっております。時間が、大臣の出席が二十分以上おくれであるような事情でありますので、今後気をつけていただきたいと思います。北村暢君。

○北村暢君 まず私は、臨時行政調査会の答申について、公務員制度に関する答申がなされておりますが、この答申によれば、国家公務員、私は主として国家公務員についてきょうは質問いたします。この答申がなされてから、その形は、たとえば中央の場合、英國のホイットレー方式による。こういう趣旨の答申がなされ、その形は、たといこの団体交渉権というものを与えるべきでないか。こういう趣旨の答申がなされ、その形は、たといこの団体交渉権というものを与えるべきでないか。この問題に対して、この答申に対しては一体どのように検討されておられるか、政府の態度をお伺いをいたしたいと思います。

○國務大臣(増原忠吉君) 臨時行政調査会につきましては、全般として、政府では行政改革本部を設けまして、実施のための検討という形でいま検討をいたしておる段階でございます。今国会に法案として提出できるものをまず取り上げるという形で具体的な検討をいたしまして、昨年一ぱいくらいでその準備をする必要がありましたので、そのほうの検討が具体的には先になりました。御指摘の問題はただいまお検討中という段階でございます。まだ取りまとめの段階には至っておりません。いというところでございます。

○北村暢君 今回のドライヤー委員会が日本へ来て、労使の信頼感というものを対して、非常に相互の信頼感、信頼関係というものが欧米のそれとは比較にならない、ちよつと常識で考えられないような状態であるということを指摘されておりますが、この公務員に関する改革意見においても、このことはつきり指摘しておるわけですね。管理者と職員団体との間において基本的な相互の信頼関係が欠けておる、こういうことを指摘しておるわけですね。職員団体については、一部に管理者を敵視する、労働組合側にも、そういう考え方があつた。また、政府の団体におきましても、労働組合というものを同様に敵視している。こういう問題があらゆる問題において混乱を起しておるのではないかと。したがって、基本的には、政

府の労働組合に対する考え方、また、公務員法上の職員団体に対する考え方、こういうものがある。方について、私は、せつかくドライヤー委員会が参りましてそういう指摘を受けたのであります。から、この際、政府もそういう考え方というものを根本的に改めるべき段階に来ているのではないか、このように思います。その点については、まあドライヤー委員会の、トップ・レベルの段階における相互信頼の関係、こういうことが主として言われておりますけれども、これは、政府全体の末端に至るまで、指導その他において、相互信頼というものが限られ、労使間の正常化というものはないのではないかと、私はこのように考えているのです。私は、個人的でありますけれども、そういう問題については従来もずっと主張してまいりましたし、お互いに信頼関係のないところに労使間の正常化というものはあり得ないと、このように考え、そのように私も労働組合にも言っております。後

ほど、私は具体的な例をもつてこれらの問題について一々お伺いしたいと思つておりますが、そういう面についての法全体の今後の改正案、国内法全体の考え方の中に、私は、まだまだこの信頼感を回復するような形というものが出てこないのではないかと感じがするのです。たとえば、午前中小林君の指摘しておりました管理者組合、こういうものも従来なかつたわけですね。それが、今度は管理者組合というものができるのだということ。これを「これはつくれとかつくるな」ということを言っているのではない。それもある。職員団体を「つくろう」とすればできるのだ、こういう解釈なんだというところだけのようでありますけれども、これは表向きの問題であつて、管理者組合というものをいま政府は積極的に助長してこれをつくらせようという意図があるのではないかと。今度の法案においても、具体的な例は、その管理者組合という一つの例をとつても、どうも信頼関係というものが出てこないのではないかと、この

ように思ふのです。したがって、この考え方について政府が、これは労働大臣にもお尋ねしたいと思ふのですけれども、その相互の信頼関係というものを、欧米の先進国並みの常識的なところまで持っていくために、具体的にどういう施策を労働政策としてとられるおつもりなのか、まず、この基本的な考え方についてお伺いしておきたいと思ひます。

○國務大臣(石田博英君) これは、やはり歴史的な要因とか、いろいろなものがあると思ひますけれども、何はおいても、やはり人間関係でありますから、接触をする機会を多く持つということが最大だろうと思ひます。これは、私はしよつちゅう組合の方々とお目にかかつておりましたし、表に裏に、まあいろいろな接触もありましたから、したがって、そういうことでは、特別の考えとか特別の認識というものを持たない、普通のお互い友人としてのおつき合ひ、ところが、全然接触の機会がない人の場合は、やはりお互いにそれがありません。やはり接触の機会、それからさうくばらんにものを言う機会を多く持つことが私は大切だろうと基本的に第一に思ひます。

それから、これから開始されますトップ・レベルの定期会合もそうでありまして、それがひとつ模範になりまして、四角ばつたときにばかり会わないで、ふだんでもやはり会つていくという習慣が各段階においてできることがまず第一に望ましいことだろうと思ひます。それから、やはり信頼関係というものを生ずる根拠は、お互いが相手を敵視しないということが前提でなければならぬ。敵と呼んだり、戦うのだと言つたりしているところには平和な信頼関係は生まれませんのであります。そういう態度、用語の上からもやはりお互いが理解して注意していかなければならぬように思ふのであります。

それからもう一つは、労働組合というものはわが国において公認されてまいりましてからもう約十七、八年、約二十年足らずであります。その二十年足らずの間に人間形成を行なつた人と、その

やっているとふうには私は受け取りませんけれども、まあ、一時職場闘争が激しかったときに、日経連が指導した職場闘争に対する管理者の、経営者の指導をやつた。これがそのまま受け取られて

れて、相手の労働組合のいかにかわらず指導されたという形跡がある。それで、職場闘争に対するこまかい団体交渉の、ここでたばこを吸えとか、こういうときに便所に行けとか、そういうところまで指導がされているのです。そういうハンドブックが出ている。これは一切破棄しました。破棄させたのです。まだ残っているらしいのですが、破棄したということです。これはもう実物は衆議院の社会労働委員会でも何回かこれを取り上げてやっておりますから、二、三年前からやっているので、事実については、まあ、実物を労働大臣に見せたらびっくりするだろうと思うのですが、そういうことが政府において行なわれておるといふこと。これはひとつ資料を出せと言われれば、あるので、出していいのです。そういう事実があるのです。

それから、労働大臣のおっしゃる通りに、私も、労働組合というのは、第二組合があったりなんだりするといふと、これは職場は明朗化しませんが、決して事業の運営、業務の運営、そういう面においても決してプラスにならないと思つてゐるのです。近代社会における労働組合というものを対等の立場において人格を認める、そういう中で私は労働間の正常化ができて、そのことによつて事業の能率なり事務能率なり行政能率なりがある、こういうふうな理解をしておる。したがつて、一部の管理者が、いま言ったような第二組合をつくつて両てんびんにかけてやれば、片一方の勢力をそげる、こういうような考え方というものは、いまだきこえることを考えるばかりはいないはずなんです。現実にはおるわけです。そういうことでありますから、いま労働大臣のおっしゃられたようなことは私も賛成です。ぜひひとつ労働の正常化といふものについては、労政担当者として、今後労働問題が、この条約批准をめぐつて国家公務員の場合の団体交渉の問題も問題になろうといふときでありますから、特に私は労働組合が何をやっていいといふことではないので、労働組合もやはり慎むところは慎む、誠意

を持つて話すべきところは話す。そういうふうな近代化されていくことが必要だと思つてゐるのですが、ぜひひとつ、いま申し上げたようなこまやかな手段による労働対策、労務対策といふものか、そういうものはひとつ、政府としても今後、そういう指導がなされておつた事実があるものでありますから、ひとついま労働大臣の言われたような方向で指導してもらいたい。私も賛成であります。お願いいたします。

それから、次にお伺いしますが、先ほど増原長官は、公務員の団体交渉等の問題については検討中である、こういうふうな言われたのでありますけれども、私は、八十七号条約批准にあつて国内法を整備してその体制をつくつて批准するんだと、こういうんでありますけれども、このために今度の改正案も出たのですが、しかし、それ以前に、法律以前に、その体制といふものを、かえつて法律改正以前にいま逐次とりつゝあるんじゃないかといふふうに思ふのです。それは何かといふと、いわゆる労働対策としての管理体制の確立、これだろふと思ふのです。これは着々と行なわれているんじゃないか、このように思ふのです。これは管理体制といふのは、いままで国家公務員の組合、特にそういうところでは管理体制といふのは、どちらかといへば、なかつたと思ふのです。したがつて、その体制を確立していくといふのもわかるのでありますけれども、それを一休体制を確立していく場合に、どういふところに目標を置いて確立していくかといふことなんです。何か公務員の場合、すでに公労法適用の各組合と同じような考え方、管理体制を確立していくといふようなふうな受け取れるのであります。ということは、どういふことかといふと、管理体制のほうだけはいかに職員団体でなしに労働組合、このういふような権利を持つたものと同じような管理の質問に対して人事院総裁は、管理者の範囲についても、前に公労法の例があるので、それにならうてやることになるんじゃないかといふよう

なことを言つたですね。そういう考え方自体が私は非常に違うのではないかと。やはり法律は違ふのですから、管理体制においても若干違ふのじゃないかと思ふのです。管理体制を確立していくといふ基本的な考え方を、公務員にも団体交渉権を与えるといふこと、近く与えるといふ考え方に立つて、管理体制を確立していくのですか、どうなんですか。このところをひとつ増原長官にお答え願ひたいと思ひます。その方針をお伺いします。

○国務大臣(増原恵吉君) 臨時行政調査会の答申の処理という形においては、先ほど申しましたように、まだその面における結論を残念ながら出すに至つておりません。しかし、このたびの条約批准に関連する国家公務員法の改正におきまして、御承知のように、公務員制度審議会をつくるということに相なつておるわけでございまして、臨調答申の中にも、別に審議会をつくつてこうした問題について検討することがよからう。これは団体交渉権等についてこれを与える方向でという意味が書かれておるわけでございまして、ただいまの政府の方針の段階といたしましては、国家公務員法改正に基づく公務員制度審議会につきまして、労働関係の基本について審議をしていただくといふ形で、この問題を前向きに考えていくといふふうに考えておるわけでございまして。

○北村暢君 私そういうことを聞いてゐるのはなくて、いま国家公務員、地方公務員でも、労働対策としての管理体制といふものが非常に微弱であつた。それで、いま政府は盛んに管理体制の確立をやつてゐるのじゃないか。その管理体制を確立する基本的な方針といふのはどういふところに置いてやつてゐるのですか、こう聞いてゐるわけですか。管理体制が確立することをやつてゐるわけですか、やつてゐるのですか。やつてゐるのですか。基本的な考え方はどういふことに置いてやつてゐるのですか、こう聞いてゐるのです。

り、内閣総理大臣を中央人事機構の一つとする。そうして、その下に人事局を設置しようといふ改正が提案されているわけでございまして。これは、以前未定稿と申しますか、として考えられておりました人事局とはたいへん趣を異にするものでございまして、職員に對する利益保護といふふうな面、公平保持といふふうな面は、全然ここで人事院にそのまま置くわけでございまして、そのういふ方面についての変更はございせん。公務員の人事管理といふことばをつかつておるものが、その全体の企画調整、各省庁等における人事管理の企画調整を内閣人事局、内閣総理大臣のもとで行なう、国務大臣たる総務長官のところで、行なわせないといふわけでございまして。これは、何といひまするか、一般の民間における労働関係の人事管理といふふうなものはこれは若干趣が違ふわけでございまして、公務員たる身分においてその勤務が全体の奉仕者として適確にけまするような人事管理の企画なり調整なりをやる。具体的な問題として話題に出ますのは、各省の人事交流などを活発に、上層部だけでなく、広く人事管理、人事交流を行なうなどといふような問題が具体的に取上げられ、これは可能な範囲において実施に移つておるといふふうな問題もあるわけでございまして。いわゆる職員団体、通常民間で言う意味における人事管理の強化といふふうな意味合いとは若干趣の変わったものでございまして。しかし、公務員全体としての、臨調答申にもありまするいろいろな事項を改善をいたしますために、やはり中央人事機構の一つとして内閣総理大臣がこれを所掌する現在の公務員制度調査室、それに乗つておる公務員担当という形で、は全体の企画調整がうまくいかないといふ意味のものを人事局として置こうといふことではござい

○北村暢君 いま人事局の問題が出ましたが、私も、この人事局の設置は、やはり公務員に団体交渉権を与えるという前提のもとに私は考へておる。それでなければ人事局といふものの必

要性というものを認めない。したがって、臨時行政調査会の答申においても、中央段階における団体交渉のやり方というものについて一応明確な線を出しておるわけですが、したがって、その団体交渉をやる一つの形として人事局のようなものは必要でないか、こういう意見を持っています。したがって、これは私の意見でありまして、今後公務員制度審議会で検討せられることである。また現在総評と政府との間で話し合われている問題でもある。したがって私は、この問題について深くは触れません。深くは触れませんが、人事局設置というものは公務員に団体交渉権というものを認めるということが私は最大の前提ではないか、こう考えておるのです。しかし、遺憾ながら、今度の改正案にはそういうふうになっておらないわけですね。したがって、これは私の意見でありまして、ただ、中央段階のことをいまま増原長官は答弁なされておるのでありますが、中央段階でなしに地方の段階、さらに県よりもまだ下の段階、こういう段階においても、今日管理体制というもののついて着々として整備をなされておるのではないですか、どうなんですか。

○国務大臣(増原重吉) 北村さんの言われるような意味合いにおける人事管理を着々固めておるといふようなことは、自治省所管の地方団体についても特別にはないように承知をいたしております。やはり公務員の勤務が国民に対する適確なサービスが親切に迅速に行なわれるという意味の事情についての改善をはかるという意味では努力をしておりますが、これも実は具体的はまだ指示が出せるように臨調答申をそしゅくはし切っていないという段階にあるわけでございます。

○北村暢君 管理体制を確立しているということ、これは一つ農林省の例をとりますと——農林省ばかりでないと思いますが、今年一月一日からいわゆる管理職手当、調整額表ですね、これの支給する範囲というものを拡大いたしましたね。これは人事院規則を改正して、管理職手当を支給する範囲というものを大幅に拡大したんで

す。農林省だけでも約三千名くらいその該当者が出てきておる。で、今度の改正案によりましていうと、管理監督の地位にある者、それから機密保持の者、したがって、公務法関係の管理職手当をもらっている者以外でも非組合員というのはたくさんいるわけですね。管理職手当をもらっている組合員になっていない者は公務法適用の組合員にはないわけですね。ないわけですね。したがって、将来、この管理職手当に該当するものをもって、調整額表をもらっている者は、これは一般職の職員団体にはならないんじゃないか、私はそう思うんです。したがって、末端において、政府はすでに、いままで現行法における管理職のな人が組合員に幾らもなっているわけですね、それをすでに整理をして、管理者になる者と管理者でない者と、それは改正法では人事院規則によつてきめることになっておる。その人事院規則が出る以前に、すでにもう準備としてそういうことが行なわれておる、こう見て差しつかえないんじゃない、どういせんか。先ほど、この点については、これは超過勤務を支給するのではなくして、超過勤務でなしに、一定の調整額をやつたほうが適当なこと、給与政策上のこととやつておるのと、これは管理者とかなんといふことと関係はない、職員団体関係のこととは関係ないことと、給与政策上でやつておるんですと、こう言っているんですけれども、この給与政策上のことが必ずこれは職員団体に影響してくる。事実上、この管理職手当が本年の一月一日から支給せられることになって、この何千名かの組合員はほとんどいまま全農林という労働組合から脱退をしている。また脱退するように指導している。事実そうなんですね。したがって私は、法律なり人事院規則なりで定められる以前に末端における管理体制を確立しておるんではないかということを質問しているのは、そういう事実に基づいて質問している。どうなんですか。いまま公務員でこの調整額表の俸給をもらつて、調整額をもらつての一体どのくらいいるんですか。人事院総裁と増原長官

から答弁してください。

○政府委員(岡田勝二) 改正法案のもとにおきまして、いわゆる管理職員等の範囲は人事院規則で定めるといふことになっておることは御承知のとおりであります。そして、いまお話し出しました管理職手当、国家公務員につきましては俸給の特別調整額と言っておりますが、これを支給する範囲も、現行法のもとにおきまして人事院規則で定めることになっておるわけですね。したがって、いま申し上げたように、農林省限りでこの範囲まで出す、もつと下げるというふうなことができるものではございません。したがって、いづれの規則にいたしましたとしても人事院がやりになることで、そこは中立公正な機関としての人事院が、それぞれ給与政策上あるいは職員団体制度上の必要性に基づいて認定しておきめることになることと存じております。

○政府委員(佐藤達夫) 現在の管理職手当の性格については、先ほど申し上げたとおりであります。ただいまその全体の人数をお尋ねでございますが、たしか二万九千人になっております。

○北村暢君 この二万九千人も、国家公務員十六、七万だと思つておるんですが、国家公務員の中で二万九千人も管理者がおるから管理職の職員団体をつくらなければならなくなつてくるのです。これは、おそらくこの管理職手当をもらっている以外に非組合員というものがこれからおそく出てくると思つて、公務法適用の組合からいくというところ、いま現実に管理職手当をもらっている者が二万七、八千名もおるのですから、おそらく管理職手当をもらわない非組合員というものが出てくるに相違ないのです。そうすると、これは先ほどの午前中の小林委員の質問のように、どうもわけのわからない管理職組合というものが、こういう膨大なものをつくるからつくらざるを得なくなつてくる。いままではその必要なかった。岡田室長はいまの答弁で、給与政策上のことでなくて、職員団体、労働組合対策としても、管理対策としても、政策上やるのだと、こういうことを言っておるわけですね。

人事院総裁の答弁と違います。人事院総裁は、給与で超過勤務を支払うには不適当で、一定額の調整額をやつたほうがいいのだ、こういうことのためにやつたのだと、こうおっしゃつておるのです。いまの岡田さんはそうじゃない。それもあつても必要だからやつた、こう言っているのです。だから私は、岡田さんは正直だと思つて、これは、やはり給与政策上だけでは足りないのです。だから、確かに労働対策として管理体制を確立する意味においてこれがなされ、しかも、これは本年の一月一日から行なわれている。人事院はそう言つて改正をしておる。これは、何かの意図がなくて膨大なこういう調整額をもらつてくるはずがない。したがって、これは私は増原さんにお伺いしたいのは、中央の団体交渉というものを想定するばかりでなしに、県段階なり、そのまた末端の段階における管理体制を確立するということは、交渉というものを想定をしてその管理体制をつくつておるのじゃないか、ここが聞きたかつたのです。そういう末端まで交渉の能力のある交渉を想定されてこの管理体制というものを確立しているのじゃないか。このように想像するのですけれども、そうじゃないのですか、どうですか。

○政府委員(岡田勝二) 先ほど私が答へ申し上げたこと、私の申し上げたところと違つた趣旨にお取りいただいているように存じましたので、もう一回申し上げます。俸給の特別調整額、通称管理職手当というものは、これは超過勤務の意味からいふと、いわゆる給与政策上の観点からその範囲が定められるものであるということに對しまして、改正法案のもとにおきます管理職員等の範囲、これは労働関係における立場が異質であるという労働関係、職員団体制度の立場からきめることでありまして、この混淆をして申し上げた趣旨ではございませんので、念のため申し上げておきます。

○國務大臣(増原重吉君) 職員の人事管理は、団体交渉という考えで中央も地方もやっておるのではないかと御趣旨であつたかと思ひますけれども、現在のところ、政府として国家公務員法改正の提案の段階では、そうした問題は公務員制度審議会で審議をさせていただくということで、団体交渉その他の労働権をフルに職員団体に認めるといふ前提で今度の国家公務員法の改正をまいたしておるわけではございません。したがひまして、これは公務員制度審議会とひとつ慎重に御審議を願つていく。したがって、いまの人事管理——中央に人事局を設ける等のことは、そういう趣旨を持っておるわけではございません。公務員としての、全体の奉仕者としての全体の企画調整を人事局ではやっていく。各それぞれの単位においても、そういう趣旨の管理をひとつ整備をしておらうという趣旨は持つておる、こういうこととございませう。

○北村暢君 いま申し上げたのはね、現行法においては、私は、こういうこと、管理職手当を大幅にやることについては、これはまことにけしからぬことだと思つてゐるのです。先ほども言つたように、これは労働組合に対して、このために非常に大きな紛争が起つてゐるのです。この管理職手当をもちつたところは、何か偉くなつちやつたつもりで、労働組合からどんな脱退するのですよ。脱退してゐるのです。したがって、人事院は給与政策をやつたと言つけれども、人事院の意図するところは、管理職手当をもちつたから組合から脱退しないといふも言つてゐないはずなんです。ところが、末端の各官庁に行くといふと、どうも管理職手当をもちつたんだから労働組合に入るのにはおかしな感じがするといふやうなことで、示唆をし、そしてどんな脱退をしてゐるのか。これは一面からすれば、労働組合の団結権に対する不当な私的意図を持つての、分裂と云ふよりは労働組合をくずしていくんですね、これは。破壊していくといふか、そういう作用が現実に起つてゐる。また、各管理者はそういう

ふうな指導しているやうですね。したがつて、これは労働組合に対して大きな混乱を今日与えておるのです。これをほうっておくといふことはおかしい。現行法のもとでは私はこれはおかしいと思ふ。明らかに、この改正法が成立して人事院が、一般職の組合員じゃないという者とはつきり人事院規則できめたならばこれはしかたないとしても、それ以前にすでにこういうことが指導として行なわれてゐるということについては、私は納得いかない。しかも、これは膨大な数なんです。全公務員について二万七、八千人といふのでしよう。それじゃ、一月一日以前は管理職手当をもちつてゐたのはどのくらいなんですか。

○政府委員(佐藤達夫君) だいたいふえております。一万一千であつたわけですね。あれですから終わりますが、給与政策上やつたといふのですけれども、これは給与に関する問題です。職員の意思も十分聞いて、こういう改正をやつていくときにはやつてもらいたいと思つてゐる。これは一方的に人事院が規則改正でもつてこのことをやらねえといふことは、せつなく第三者機関としての人事院の性格が、人事院はよくなことをやらねえといふに批判を受けるというの、これは、こういうことから起つてくるのです。ですから、人事院は慎重にやつていただきたいと思つてゐるのですけれども、にもかくにも、これを末端の人から言わせるといふと、何か管理職手当だなんだと言つてくれるけれども、超過勤務手当をもちつてゐたほうがよいといふももちつておつたと言つてゐる。管理職手当になつてから減つてしまつて大打撃を受けて、全農林は、そういうことをやつてもらつてはけしからぬじゃないか——労働組合がやつたと思つてゐるのです。人事院が一方的にやつたことを労働組合がやつたと誤解してゐる人が出てきてゐるのです。したがつて、かえつて手取りが減つたと言ふ人が出てきつた。たいへんな問題なんです。給与政策上給与をふやしてくるならいいけれども、

減らすやうなことはあまりやらないほうがいいと思つてゐる。そういう誤解を受けるくらい問題が起つてゐるのです。ですから、そういう給与上の問題については、やはり人事院はもう少し慎重にやつてもらわなければならぬ。給与上の問題でなしに、労働対策の問題として必ず出てくるという配慮もしていただきたかつた、このように思ふわけですね。

○北村暢君 この問題は、もうあまりやつてゐる。人事院は、今度の改正法においては、一部の所管が人事局に移るだけで、大体改正法においては、従来の人事院の性格とほとんど同じで変わらない、まあこういうことなんでありますが、私は将来を考えると、やはり人事院の性格といふものについて、もう少しやはり総裁は人事院のあり方といふものについて、公務員に喜ばれる人事院になつてもならなければいけないのではないかと、このように思ふのです。そこで、公平審査の制度について公務員に喜ばれる人事院になつていない。いろいろな点について今後改善の意思があるかどうか、ひとつ伺ひたい。何かにすることによつて不公平をうけない、こういうことになつておるのです。しかしながら、公平審査の請求をした場合に、その公平審査のものがどうも公平にいつておらぬ、こういうことなんです。その一つの具体的な例として、いわゆる処分者側、不利益を与えた側、当局側は、当局側の証人あるいは代理人、これは一切当局の出張で出張したしておられます。ところが、公平審査の費用の負担において、これは政府側と請求側と平等におのおのが負担するといふことになつておるのに、結局、請求者側の代理人あるいは証人、これはすべて請求者の負担なんです。一方は国家機関でありますから、国の予算をふんだんに使つて弁護人も証人も全部公費でできる。請求者側は、これはもう個人であります。個人で証人なり代理人の費用負担なんといつたつて、とてもできない。結局、呼びたい証人も呼べない、代理人になつてもらいたくても出

ない、こういう結果になつて、実際の審理が公平にいかない、こういう結果になつておるんですね。これをひとつ改める意思があるかないか、この点を伺ひたい。

○政府委員(佐藤達夫君) かねがねそういう御意見は承つておりますのですけれども、突き詰めてまいりますといふと、いまのことばにもございませうけれども、結局、処分をやつた当局者といふものがその公の立場での処分についての弁明なり何なりをするといふことになりまして、これはどうして役所の仕事と言わざるを得ないわけでありませう。これに対して、請求をされるほうの側はやはり個人として見なさねえといふところが根本の立場の違いがどうもあるのではないかと、おっしゃるやうなわけですね。しかしながら、おっしゃるやうなこともございませう。これは御承知であらうと思ひますけれども、私どもとしては、そういう面において請求者のほうの負担をできるだけ増さないやうに、それそれ請求者のおられる現地までわざわざ出張をいたしまして、そして出張費をやつてゐるわけですね。そうすると、今度は逆に処分者側が出張旅費をもちつて、そこまで行かなくならぬといふことと、出張旅費の問題などがちよつと目立つた形になります。私どもの本来の心がまえは、そういう趣旨で、そういう点を考慮してやつてまいる、ただし、いまの根本の問題については、先ほど申しましたとおりでありますけれども、なお何らかの方法があれば考えたい、こういう気持ちであります。

○北村暢君 たとえば弁護士の場合なんかですね、国はもう優秀な弁護士をどんどん雇つて弁護をやつてゐる。ところが、一介の公務員である請求者が弁護士を雇うといふことは、個人の経済的にいつてとてもできないですね、裁判であれば、個人にその支払い能力がなければ、国選弁護人という制度がある。ところが、公平審査の場合はそういうことがないんですね。これなんか一つの制度上の不備だと思つてゐるんですが、弁護士の問題に

減らすやうなことはあまりやらないほうがいいと思つてゐる。そういう誤解を受けるくらい問題が起つてゐるのです。ですから、そういう給与上の問題については、やはり人事院はもう少し慎重にやつてもらわなければならぬ。給与上の問題でなしに、労働対策の問題として必ず出てくるという配慮もしていただきたかつた、このように思ふわけですね。

○北村暢君 たとえば弁護士の場合なんかですね、国はもう優秀な弁護士をどんどん雇つて弁護をやつてゐる。ところが、一介の公務員である請求者が弁護士を雇うといふことは、個人の経済的にいつてとてもできないですね、裁判であれば、個人にその支払い能力がなければ、国選弁護人という制度がある。ところが、公平審査の場合はそういうことがないんですね。これなんか一つの制度上の不備だと思つてゐるんですが、弁護士の問題に

ついで、この制度上の不備の問題について検討される意思があるかどうか、お伺いします。

○政府委員(佐藤達夫君) ただいま申しました趣旨から申しますと、制度上の明らかなる不備というところまでは率直に申しましておれわれのほうとしては考えておりません。しかし、たまたまその当事者の中に弁の立つ者がおったために、その弁にこちらが引きずられて、そうして不公正な判断をする、そういうことは絶対にございませ

ん。

○北村暢君 そういうことを聞いてるんじやなくて、弁護士の費用負担の問題についてですね、国選弁護人のような制度というものを考えてもいんじやないかと思うんですよ。したがって、そういう意味のことを聞いておる。何も不公正な審理をやっていることを言っているんじやない。

それから次に伺いたいのは、公平委員会の独立性の問題ですが、これは、御存じのように、公平委員は人事院の職員から人事院総裁が任命することになっておる。そうして、その判決は、公平審査に当たった公平委員の意思そのものではなくて、人事官が最終的にきめる、こういう制度になっておるようですが、絶対に裁判と同じというわけにはいかないのではありませんか、公平審査に全然立ち会わない人事官が最終的に判決に対して意見を言うて訂正することができるような形になっておることは、どうもこの独立性の問題からいって問題があるのじやないか。そうしてまた、第三者にこの公平委員を依頼することができかねておる。ところが、いまだかつて第三者に学識経験者なり何なりに公平委員を依頼したということはないようであります。全部——まあ全部というか、ほとんどというか、人事院の職員によって行なわれている。この点が、どうも公平委員会の審理の独立性という問題について疑義があるように考えるのであります。したがって、この点について、公平委員に任命されて事実上の審査に当た

る者はなるべく第三者がいいのじやないか、公平な判断ができるというふうに——これも人事官が任命することになるわけですが、第三者というもののにやらしたほうがいいのじやないかという意見があるわけですね。これに対する見解をひとつお伺いしたい。

○政府委員(佐藤達夫君) 前段の弁護士の問題は、最初お答えしましたとおりで御了承願いたいと思いますが、先ほど弁の立つ人に引きずられるようなことはないと申しましたけれども、やはりそういう点も公平委員は十分考えて、そうしてむしろこつちで考えの足らないところを補ってやるくらいのものでやっておるということをや、いま公平局長から耳打ちされて、明らかにしておきたいと思ひます。

それからあとのほうの問題は、これはなかなか重大な問題で、私自身も、率直に申しますと、地方の公平委員会なり地方の人事委員会がやられますときは、人事委員そのものが直接審理をやっているわけですね。あるいはむしろ先ほどお話しになった公平な第三者といへば、われわれ三人の人事官、これがまあ一番公平な第三者であるろうと思うわけでありまして、その三人が直接審理に当たるといふことがおそらく理想的な姿であるうとこれは思ひます。ところが、御承知のように、たいへんこれは件数でございまして、われわれが三人ばかりでとうていこれはこなせることではないというところから、おそろくいまの公平委員の制度をつくりまして、そうして公平局の職員の中からそれぞれの適任者を三人ずつ選びまして公平委員会をつくる。この公平委員会というのは、相当たくさん同時にできておるわけでありまして、これらがみな手分けをして一生懸命にやっています。この人事院職員も、また申すまでもありませんけれども、普通の一般の政府職員の立場とは全然違ふ。独立機関である人事院の、しかも中立公正なるわれわれ三人の人事官のもとにおいて任命され職務を行なっているものでありますから、この公平性についてはこれを御信頼いただきませんと、何とも話が進まなくなるといふことになり

ます。ただし、公平委員といへども、先ほどおこ

ならない。ならないですね。したがって、この不当労働行為に該当する問題はどこへも持っていきようがないんです、今日。どこへも持っていきようがない。こういう状態になっていることについて、労働組合から不満の出るの当然なものであります。救済措置がない。これについてはどのようなお考えになりますか。

○北村暢君 まあ、公平委員会の審理は、別段労働組合関係のことに限ったことではないわけであり

○政府委員(佐藤達夫君) おことばのとおり、公務員については不当労働行為というそのまゝの觀念はございせんけれども、われわれは公務員法の全体から申しまして、同じようなものがやはりそこにあるので、その救済というものは当然考

えられるべきものだといふ前提に立っておるわけでありまして、ただいまのような交渉の申し出に対して、不当にこれに応じなかつたという場合は、先ほどちょっと触れました措置要求の形でわがほうに提起されることがあります。現にそういう請求が相当ございまして、われわれのほうで扱っております。

○北村暢君 たとえば、この措置要求というよう

な形で救済措置ができるというような解釈でありますけれども、実際に人事院の性格上からいって、第三者機関という立場で、労使間の紛争が起きた場合に、これを調停、仲裁するという性格は持つておらない。したがって、不当労働行為という概念のものはないけれども、交渉に応じなかつたというようなものについては措置している、こういうことですが、この不当労働行為的なものについての規定というものがありません。この点について、その交渉に應じなければならぬ理由、義務、こういうものについても、登録組合と非登録組合でもって差がある。その解釈のしかたにかん

○北村暢君 さて、その公平委員会に不満が出

てくるわけなんです。ということは、労働組合運動に対する当局の介入、あるいは団体交渉——まあ団体交渉といふことは公務員の場合使われないのかもしれませんが、団体交渉を否認した場合、こういうまあ労働法からいへば不当労働行為、この不当労働行為に関する問題は公平審査の対象に

なるのじやないかと私は思ひます。

○北村暢君 そこで、その公平委員会に不満が出

てくるわけなんです。ということは、労働組合運動に対する当局の介入、あるいは団体交渉——まあ団体交渉といふことは公務員の場合使われないのかもしれませんが、団体交渉を否認した場合、

この公平性についてはこれを御信頼いただきませんと、何とも話が進まなくなるといふことになり

○北村暢君 さて、その公平委員会に不満が出

すべきじゃないか、このように思うのですが、この点についてはどうでしょうか。

○政府委員(佐藤達夫君) まあいやが上にも明確にしたいと思いますが、全然異存はございませんけれども、しかし、先ほども申しましたように、たまたま不当労働行為という労働法にありまふそのまゝの条文がございませぬけれども、職員は正当な理由なしに不利益な扱いを受けたいという労働文も公務員法には出ておりますし、かたがた、公務員法全体の趣旨から申しまして、そういう不当労働行為に対する防衛というものは当然あるものとわれわれは信じて、また、その趣旨でいまでもやってまいっておりますし、今後もそういう気持ちで臨んでまいりたい、こういうわけでありませう。

○北村暢君 この点は、今後の研究課題として十分ひとつ御検討願いたいと思うのです。

それから次に、人事院規則には明らかにあるんですが、懲戒処分は交渉の対象にならないということが人事院規則にはつきり出ておった。ところが、今度の改正案では、これがないようございませう。したがって、懲戒処分は交渉の対象になる、このように考えて差しつかえございませんか。

○政府委員(佐藤達夫君) その点に関係のある条項といたしましては、今度の改正案では、管理運営事項は交渉の対象にならない、こういう形であらわれておると思ひます。したがって、その管理運営事項云々の表現と現在の懲戒の問題がどうかみ合ふか、これはひとつ立案者たる政府のほうにお尋ね願ひたいと思ひます。

○北村暢君 それじゃ、増原国務大臣にお伺ひします。

〔委員長退席、理事竹中恒夫君着席〕
ILOの委員会の審理における岡田さんの陳述の中には、懲戒処分であっても労働条件に関する問題については団体交渉の対象になるのだということを書いてあるように記憶しておるのであります。懲戒処分は、労働条件に関するものは交渉の対象になるのだ、このように言っておるんです。

改正法の中では、管理運営事項は交渉の対象にならない。したがって、懲戒処分というのは管理運営事項であるのかないのかというのが問題になる。ところが、明らかに懲戒処分でも労働条件に関するものは交渉の対象になるのだということをしておるのですね。そういう意味からして、私は懲戒処分は交渉の対象になるんじゃないかというふうに理解をしておるのですが、この解釈で差しつかえございませんか。

○国務大臣(増原憲吉君) 懲戒処分そのものは管理運営の中に入る概念でございまして、懲戒処分そのものが交渉の対象になるとは考えておりませぬ。ただ、懲戒をされた結果、労働条件の問題に關連をするような事項が出てまいりました場合に、その労働条件に関する問題について交渉の対象になるというふうに理解をしておるわけでございます。

○北村暢君 次にお伺ひしたいのは、現行法の九十八条の五項で、これは同盟罷業、怠業等爭議行為をなした場合の規定でございませうが、この場合に、こういう爭議行為を企て、またはその遂行を共謀し、そのおかし、あつたという場合でございませう。この場合に公平審査の請求というものを棄却をしておる、これは労働組合の活動上非常に不利なことになるんじゃないか、このように考えるわけですか。で、あおり、そのおかしのか、共謀したのか、または計画したのかということについては、審査の要求があつたならば、これはやはり公平審査として受けていいんじゃないか、こういうふうにおもうんです。したがって、労働組合と使用者である政府との間に紛争が起きて、いやこれは計画したんじゃないとかんとかいっても、一方的に処分されてしまふ。こういう場合に、国家公務員法の不利益処分を受けたいという原則からいっても、その主張をする機会というものは与えらるべきでないか。したがって、人事院は第三者機関としての性格をみずから放棄したんじゃないか、放棄することになるんじゃないか、このよう

に考えるわけですか。したがって、これらは、公務員の身分保障の關係からいって、当然申請を棄却するということではなしに、正当に受理して審理すべきではないか、このように思ふのですが、この点についての見解をひとつ承りたい。

○政府委員(佐藤達夫君) お尋ねの問題は、その次の項に第六項がございませう。六項で七項で、これは、この「行為をした者は、その行為の開始とともに、国に對し、法令に基いて保有する任命又は雇用上の權利をもつて、對抗することができない。」という、こういう非常にドラスティックなことは言ひ過ぎになりましたけれども、強い規定があるわけでございます。これがあつたために、一体どうこれを扱つていいかということが出発点になるわけでございます。これは、読みようによりまして、もう一切門前払いというふうな処分に対しては、もう一切門前払いというふうな考え方もありますが、これはひど過ぎやせぬかということ、私どものほうとしては、まずこういう事実をやつたかどうかというところまでは普通の審理と同じようにとことんまで究明いたします。それが明らかになつてくれば、これはしかたがない、次の項が働くというところまで棄却するといふような形にしております。そこまでは現行法の趣旨に基づいてやれるだろう、こう考えております。

○北村暢君 それからもう一つ、法務關係は見えておりませぬ。——来ていなければ、質問はやめましょう。

それじゃ、次に、公平審査に關係する問題で具體的に起こつておる問題を一つお伺ひいたしますが、それは現在公平委員會で審理中の問題であります。中国農試の關係しては問題です。これについて請求者側が申請している証人に對して当局側が壓力を加へているという問題です。請求者側が証人を請求しているのに対して、その証人側が証人を拒否する、行かないほうがいいぞといふ上りかそれを利益誘導の形で、君は証人になるといふと、將來、何というんですかね、昇格と

いうんですか、昔でいへば出世することに支障になるぞ、こういうことで壓力を加へているんですね。實際には、その上司が、公平審査委員會のある日だろと思うんですが、「きょうのところは会う機会がないんだけれども、どうかあとで損をしないようにお願いいたしますよ。」こういうふうなことで、証人に出る者に対して直接的に壓力を加へておるわけですね。こういうことが現実に行なわれているわけですね。これでは幾ら公平委員會が正しい審理をやろうと、出てくる参考人が壓力が加わつて自由のものじゃあべない、こういう状態では、公平審理そのものがうまくいかない、こういう結果になるんじゃないか。これは、当局側の弁護士からは、それはしやべることは白山なんだから、そういうことはあつていいんだ、こういうふうな是認した形に言つておるんです。これは、これは公平委員會といふものはうまくいかないんじゃないか。これに対しては、人事院總裁の見解を承ると同時に、農林省當局にも、あなたのおどかしな卑劣な手段方法を講じて公平審理に臨もうとしているようなんですが、いろいろ當局は當局なりに公平審査に出る場合に作戰を練つて行く場合に、こういう卑劣なことまでやるように一併指導しているのかどうなのか、これは農林省の方針を承つておきたい。人事院總裁も答へてくだされ。

○政府委員(中西一郎君) お話しの点、中国農試でそういうような事態があるということをおれわれも承知いたしました。現状の調査も重ねていたして今日に至つております。現状では、その名刺に書いて渡したというふうな事柄が実情でありませうけれども、ことさらに証人に立とうとした人に対して壓力を加へたという事実關係はないというふうに考えております。証人に立とうとした人といふが、本人が進んで証人に立とうとしたという關係もなさうであります。重ねて申しますが、当局としてそういうことを惡意、故意に制肘するとい

うふうなことをことさら指導しておることは絶対にございませぬ。

○北村暢君 名刺に渡したというのは、ここに名刺の写真をとったのがありますが、名刺だけの問題じゃないんです。これは中国農試の松江でこの審理をやっているのしょうが、そこへ出てきた際に、これは中国農試の畜産部というのですが、その部長の部屋へわざわざ呼んで、そして、組合のほうではこれこれの証人を呼ぼうとしているようだけれども、この総務関係からは証人としては出さない、出すというこの者の将来を傷つけることになるので出さないのだ、こういうようなことで、はっきり言っておるんです。これは証人に立てるといえば立てるのですが、いま言ったようなことを、指導はしなかったのかもしれないけれども、末端の管理者が独断でやっているのかもしれませんけれども、こういうことが事実あるわけなんです。これについて、この請求者でなしに、全農林の本部から人事院に対してこういう公平審査は中止してもらいたいというこの申し入れが行なわれておると思うのです。したがって、私はあまりこまかいことはわかりませんが、そういう事態にある公平審査というものについて、人事院はどういうふうな態度で臨まれるのか、この点をひとつ伺いたい。

○政府委員(佐藤達夫君) 御承知のように、証人にも二通りございまして、公平委員会が職権をもって喚問する証人というのがございまして、これはわれわれのほうで全責任をもって喚問した証人でございまして、公務員法には、それらについてのたゞいまお話しのような事柄に対する罰則規定があるわけでありまして、ところが、いまお話しの方は、請求者のほうからの証人でありまして、われわれのほうからいうと、直接は実関係のないことなのであります。しかし、これは、とにかく理想の形からいいますと、たいへん好ましくないことだとわれわれは当然思います。いまお話しの方は、関係の組合のほうからの多ぶん申し入れがあったと思いますけれども、自主的に解決するからし

ばらく審理を待ってくれというお話で、お待ちしておるという段階でございまして。

○北村暢君 それじゃ、次にお伺いいたしますが、二、三労使紛争のいろいろな問題になっておる問題についてお伺いしたいのですが、勧奨退職のことについてお伺いいたしますが、まず、退職を勧奨することができるとはどのような場合なのか、これは私あまりこういう面は詳しくないので、この事情を若干どうか説明していただきたい。

○政府委員(岡田勝二君) 公務員法上では、免職というこのことに対する規定はございまして、辞職という場合の規定を直接持っております。辞職する場合につきましては、人事院規則にその規定があるわけでございます。本人の申し出があつて、任命権者がこれを承認するという形で辞職承認が行なわれるわけでございます。で、たゞいまお話しした退職を勧奨するということは、その辞職の申し出をするようにというのを適宜の人が本人にすすめて、その結果、本人が辞表を出し、それを任命権者が承認する、こういう形になって手続が進んでいくわけでございます。

○北村暢君 それじゃ、具体的にお伺いいたしますが、「退職勧奨の取扱いについて」という農林省の三十七年五月二日の三十七秘第三百九十二号農林次官通達が出ておるのですが、これの内容について、考え方をひとつ農林省のほうから説明していただきたい。

○政府委員(中西一郎君) 申し上げます。お話しした三十七秘第三百九十二号で勧奨退職の取扱いについて通達を出しております。で、その後三十九年の三月二十日になりました同じく農林事務次官から「退職勧奨の取扱いについて」という通達を出しまして、前の三十七年の通達を廃止しておる経過になっております。要するに、国家公務員等退職手当法あるいはその施行令等で勧奨退職の規定があるわけでございます。本人のいままでの勤務の実態、将来の生活についての安定の度合い等を考えまして、差しつかえない者には勧奨すると

いうことを原則として定量化した通達でありまして、で、勧奨に應じなかった場合、あるいは、それに準ずる場合——と申しますのは、勧奨を受け一年以内に退職しないというような場合には、原則として将来にわたつて勧奨退職の取扱いをしないということをお骨子としたものであります。ただ、あくまでもそれぞれの個人に対する措置でございまして、善意と十分な慎重さをもって対処するようにということをして三十七年に言っておるわけでございます。三十九年にはどういふ点を改めたかと申しますと、職種によりまして勧奨退職をする基準の年齢についてのさらに内訳を明らかにしましたことと、それから退職手当の取扱いとしまして同じように一年以内に退職をしないという場合には勧奨退職の取扱いをしないという原則をきめておりますが、そのほか、退職勧奨の記録等について細目をきまして、三十九年四月一日から施行するということになりました。三十七年の通達を廃止したわけでございます。

○北村暢君 いずれにしても、国家公務員等退職手当法の解釈を拡大して、實際的には一回の退職勧奨に應じた者は退職手当法の四條、五條を適用して退職手当が増額になるが、そのときに応じなかった者については四條、五條は適用しないのだということを明確に通達を出している。四條、五條の精神は、一回の勧奨退職に應じなかったらいかぬとか何とかいうことは一つも出ていない。しかも、これは一回の勧奨退職に應じなかったときにはそれを記録にとどめるといふことを印鑑を押さしてとっておるんですね。こういうことは、次官通達でやつていふのかどうなのか、ほううておいていいのかどうなのか。私は明らかに行き過ぎでないかと思う。こういう点について、人事院は——この退職等については、やはり給与等に関係が出てくる問題ですから、したがって、一次官が法律の精神を逸脱してこういう通達をかつてに流していいのかどうなのか。これは農林省だけでなしに、ほかの官庁全部そうなっているのかもしれませんが、一体こういうことを

を要当と判断されているのかどうなのか。私は、明らかに行き過ぎだと判断しておるんです。こういう点についての見解をひとつお伺いしたい。それから公務員の退職手当法の関係は、これはどが所管ですか。——大蔵省ですか。大蔵省だという、大蔵省の関係者はきょうはいないわけですね。ですから、これは給与と関係がありますから、人事院総裁だけでひとつ答弁していただきたい。

○政府委員(佐藤達夫君) 退職手当法は、御承知のとおり、大蔵省の所管でございまして、そのもの自体は私も所管に持っております。ということがあります。私どもが最も関心をもちますのは、勧奨退職に名をかりて一方的の首切りと同じようなことが行なわれるのじゃないか。また、そういう面についていろいろの不満もわれわれの耳に入つておるわけでありまして、また、それについての不利益処分の審査請求も出てくるケースがございまして。そういう関係から、われわれは常に関係各省に注意いたしまして、行き過ぎのないようにという努力をしておるということをお聞き取りを願いたいと思ひます。

○北村暢君 現実の問題として、こういう農林次官の行き過ぎの問題です。紛争が起こるの、この次官通達のとおりによつて紛争が起こるんです。したがって、私は次官通達そのものが行き過ぎじゃないかと、こういうふうにも思ふんです。法律を逸脱しておるのじゃないか、こう思ふんです。したがって、この次官通達は法律に違反の疑いがあるのじゃないかと、こう思ふんです。その見解を明らかにしていただきたい。こういうことなんです。これは法制局は来ているんですね。法制局にも話しておきましたから、法制局からも法制上の見解をひとつ伺いたい。

○政府委員(佐藤達夫君) 一応私からお答え申し上げますが、先ほど申しましたように、われわれの最も関心の対象としておる重点は、行き過ぎた首切りと同様の、一方的能免と同様のことに

はせぬかという点が重点であります。一方、いろいろのケースを見ておきますと、退職手当法の勧奨をめぐる問題として、退職者のほうがいつでも都合のいい時期に、むしろ退職者の便宜のために勧奨をやつてくれという面が極端な場合を考へますと出てくる。これでは、全く自由な辞職、自由な退職に対して五割の割増し金をつけるということになって、これではまた筋が狂つてまいります。おそらくその辺のところの両極端の中間を考えていろいろ各省で努力されておるのじゃないか、そこまで私は推察でございますけれども申し上げさせていただきます。

○政府委員(関道雄君) 勧奨を受けまして退職をする者に対して退職金の取り扱いにおいて有利な地位を与えるという制度になっておりますが、この勧奨と申しますのは、全く人事管理当局が人事管理上の必要を考へまして行なうものでございまして、いま人事院總裁からお答えを申し上げましたとおり、これを必ず退職するときは勧奨をまず先行させて退職するというような慣行になりますれば、いまの退職金の制度は趣旨が非常に没却せられることにもなりますし、おそらく、農林当局においては、一括して一定の基準で不公平のないように勧奨を行なうという制度を立てる必要上そういう通達をしておるものと考えます。

○横川正市君 関連して。これは国家公務員関係の事実上の認定のしがたい問題でありますけれども、懸念された場合に、四條ないし五條を適用して、退職金の割増し支給をやっているわけなんです、それが各省の事務次官とか局長で、今回も明確に出ておりますが、参議院の選挙の候補者になるというのを一つの目的でもってやめておるといふ事実がある場合には、やめるのですから、退職金を出すことはかまわないのですけれども、これに対して割増し金をつけてやめるといふことについての見解をひとつお尋ねをいたしておきたいと思ひます。

○国務大臣(増原恵吉君) 公務員担当ということですが、私がお答えをいたしますが、ちょっと事情が

よくわかりませんので……。まあ御承知のように、勧奨退職ということとは、制度上は一応認められて、割増しをつけ得るようになっておるわけですが、おっしゃるようなことおりのことが行なわれておるかどうかということについて、ちょっと事情をつまびらかにいたしません。その場合に、勧奨をどういう形でやりましたか、事情を調べましてからお答えを申し上げます。

○北村暢君 時間がないようですから、ごく簡単にもう一問だけ御質問いたします。

それは、これも農林省の次官通達で出てい「刑事事件に關し起訴された場合の身分の取扱いについて」という通達でございしますが、これによりましますという、「事由の如何をとわず直ちに国家公務員法第七十九條第二号の規定により休職とするものとする」と、こういうことも通達してあるのではありませんか。これは国公法第七十九條第二号の法律解釈に私は違反をしてるんじゃないかというふうに思ひますが、まず法制局にお伺いしますけれども、この法制審議会の解釈が出てくるわけなんですけれども、これについて御存じであるかどうか、また、どのように出ているか。そして、農林省の出している通達は明らかにこの解釈に違反をしてるんじゃないか、このように思ひますが、どうでしょうか。

○政府委員(関道雄君) 法制審議会の意見が出ておるといふことでございしましたが、それについては、私、不勉強でまだ承知しておりません。

○北村暢君 これは、きのうこういうことを質問するからといふことを通知してあつたはずですが、法制局のほうには言つてなかつたわけですね。法制審議会の意見としては、「刑事事件に關し起訴された場合、事情によつては直ちに休職させなくともよい」といふことで、七十九條の精神は、任命権者の自由裁量になつてゐるんですね。これを次官通達でもって任命権者の自由裁量といふものを一方的にしかも事由のいかんを問はず直ちに休職にしろ、こういうことなんです。そのほかに、また、法制審議会では、「本法——と

いうのは国家公務員法——七十九條第二号の休職については、任命権者は公務上の必要に応じて任意に復職を命じてさしつかえないものとする」と、こういうように、休職になつてゐる者でも、公務の非常な忙しいうような場合は、任意裁量で復職させることができるようになってゐるんですね。それくらい任命権者の自由裁量にゆだねてゐるんですね。それを、次官通達によつて一方的に任命権者の自由裁量といふものを無視するということは、明らかにこれは私は法律に違反をしてゐるんじゃないか、このように思ふ。これは休職になつた場合の刑事事件で労働組合関係でもずいぶんあるわけなんですけれども、しかもその審理が非常に長くかかるという場合に、そのあとの救済措置は、人事院の公平審査による救済措置——救済措置といふのではなくして、事由がなくならなかつた場合の、もとの形に復旧する、何というんですか、この表現は、原状復帰の形とはほかに不利な形になつてゐるんです、刑事訴訟の場合は、そういうものを、次官通達によつて一方的に任命権者の自由裁量、事情のいかんを問はずこういうことをやるといふことは、これは明らかに私は法律の解釈から逸脱した次官通達である、このように思ふのですが、この点についての見解をひとつ承りたい。

○政府委員(関道雄君) ただいま先生も仰せられましたごとく、七十九條の「休職することのできる」といふ規定は、当局者に自由裁量の余地を与えた条文であると思ひます。したがつて、私、当該場合場合についての問題を存じませんので、具体的に農林省の場合にどういふこととございませぬが、自由裁量の余地が与えてあるといふことは、結局、その事犯なり、あるいはその役所の全体の人事管理についてのいろいろな事情であるとか、いろいろなものを勘案しまして人事当局がこれを与えること、休職にすることもまた休職にさせないこともできるという自由があるわけでございます。したがつて、当該場合について、私、事情を知りませんから、何とも申せませんが、七十

九條の認めている可能性としては、そういう場合に、二號の「刑事事件に關し起訴された場合」については全部休職にするという方針で臨むことも、また七十九條の認めている範囲内に属することではあると、こういうふうな考えます。

○北村暢君 それは法制局はいつもそういう答を出す、わかつてゐるんです。しかし、法の精神からいへば、私はこれは次官通達はおかしいと思ふのです、法の精神からいへばね。それは、休職にすることもできるし、しないこともできる。そのしないほうのやつを農林省が統一的に次官通達でもって任命権者の自由裁量行為といふものを一方的にこれでやれという命令をするといふことは、行き過ぎだと言つてゐるんです、私は。行き過ぎだと言つてゐる。自由裁量の余地はないでしょう、この次官通達でいくという。休職させることもさせないこともできないように、任命権者でない農林次官が任命権者に強制することになるんです、これは。したがつて、農林省はこの通達を改める意思はないかどうか、お伺ひいたします。

○政府委員(中西一郎君) 結論から申し上げますと、この通達を現状において直ちに改定しなければならぬといふふうには思つておりません。ただ、誤解があるといけませんので補足したいのですが、「起訴事由の如何による判断は一切行なわず」といふようなことを言つていますし、「起訴事由の如何をとわず直ちに」と、こう言つておりますけれども、同じ通達の中で、「二の休職処分は、略式手続によつて開始された刑事事件の場合には行なわぬ」といふことも実は明記しております。そういうことで、先ほどの法制局のお話にもありました、権限付与をされて、その中で自由裁量の一つの態様としてこういう通達が出ておるといふふうな考へておる次第でございます。

○北村暢君 そういう自由裁量を否定するものではないといふようなことは、うしろの説明にも書いてある、この通達に。そういうことはわかつてゐるんですけれどもね。そう聞けばこういうふう

答弁するだろうということはわかつてゐる。わかつてゐるのですが、先ほど官房長の答弁した略式手続による場合は、これは罰金刑で、簡単にきまることがわかつてゐるんです。だからこれは休職にしないということなんで、起訴された者は一切直ちに休職にせいと、こう言っているんです。したがって、この第一項は、これは任命権者の自由裁量行為というものは完全に否定されているんですよ。否定されていると解釈していいと思うんですよ。この点は一つ問題のあるところで、法制審議会の意見等もはつきり出ている問題でもありますし、この問題については当事者からすれば相当大きな問題なんです。したがって、数は、起訴されている人なんというのは少ないわけでございますけれども、公務員の不利益を受けない点からいって私は疑義がありますので、この点のひとつ検討をしていただきたい、このように希望をいたしました。きょうの質問を私は終わります。

○理事(竹中恒夫君) 本日の審査はこの程度とし、これにて散会いたします。

午後三時四十二分散会

五月七日日本委員会に左の案件を付託された。

一、ILO第八十七号条約即時無条件批准等に関する請願(第二四九号)

第二四九号 昭和四十年四月二十四日受理
ILO第八十七号条約即時無条件批准等に関する請願

請願者 愛知県春日井市味美白山町三、四
二六 鍵谷尊外百二十六名
紹介議員 野坂 参三君
ILO第八十七号条約批准等に関する、左記事項を請願する。

一、ILO八十七号条約を即時無条件に批准すること。
二、国家公務員法改正案をただちに撤回すること。

と。

三、公務員労働者に即時無条件に、憲法第二十八条にもとづく労働基本権(団結権、団体協約締結権、ストライキ権)を保障すること。

四、公務員労働者に対する不当労働行為、組織破壊攻撃、弾圧、差別支配をいまずぐにやめ、組合活動の自由と権利を保障すること。

昭和四十年五月十四日印刷

昭和四十年五月十五日發行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局