

(第一類 第一號)

第五十五回国会 内閣 委員会 議録 第十九号

昭和四十二年六月十五日(木曜日)
午前十時三十一分開議

出席委員

委員長 關谷 勝利君

理事 伊能繁次郎君

理事 八田 貞義君

理事 細田 吉藏君

理事 山内 広君

内海 英男君

佐藤 文生君

高橋清一郎君

藤波 孝生君

武部 文君

浜田 光人君

米内山義一郎君

伊藤惣助丸君

鈴切 康雄君

自治大臣 藤枝 泉介君

出席政府委員

人事院総裁 佐藤 達夫君

人事院事務総局長 尾崎 朝夷君

総理府人事局長 増子 正宏君

自治大臣官房長官 森 長野

労働省行政局長 助法規課長 森 大塚

自治大臣官房参考官 茨木 篤

内閣委員会議録第十九号 昭和四十二年六月十五日

渡部一郎君が議長の指名で委員に選任された。
同月十五日
委員渡部一郎君辞任につき、その補欠として伊藤惣助丸君が議長の指名で委員に選任された。

本日の会議に付した案件
自治省設置法の一部を改正する法律案(内閣提出第二〇号)

○關谷委員長 これより会議を開きます。

自治省設置法の一部を改正する法律案を議題とし、質疑の申し出がありますので、これを許します。稻村隆一君。

○稻村(隆)委員 谷川岳の遭難の問題につきまして、自治大臣に一言お尋ねしたいと思っております。稻村隆一君。

六月一日の毎日新聞の朝刊に出ている記事であります。

りますが、群馬県警察本部は、警察庁にことし一月谷川岳で遭難した岳友を救助中、なだれで死亡した新潟県三条市、小黒丈夫さんら五人に、警察官の職務に協力援助した者の災害給付に関する法律適用を申請していたが、このほど認定され、九月県会で承認の上、遺族給付金を贈ることをきめた。同法は三十六年の改正で山岳水難事故が加えられたが、警察庁から山岳遭難の救助での死亡者に給付金の認定をしたのは初めてである。こういふ記事が出ております。この二重遭難した者は、実は私の町なんです。それで、被害者の家族から依頼されまして、群馬県当局としづか交渉したわけです。ところが、これは国が半分、県が半分持つことになつていています。大体ああいうふうな山の遭難事故は、地方財政が非常に窮乏している今日、国が全部持つのがほんとなんです。

○稻村(隆)委員 群馬県に行って聞いたのです

が、給付の手続としては、九月の群馬県会で承認の上支給されることにする、こういふことを言つております。ところが、これは県会でかなり問題になると思いますし、遭難者の遺族の中には、非

半分持たせるなんということは、これは非常に酷ですよ。交渉の過程で、私は非常に群馬県に同情したわけなんです。ですから、私は、こういう問題はやはり特別交付金などで、できるだけそういう問題のある県に支給することを十分政府に考えてもらわなければいけないと思います。それではあります。大臣の御見解をひとつ聞きたいと思います。

○藤枝國務大臣 一般的には、警察官の職務に協力援助した者の災害給付につきましては、いまお話しのように、国と県が二分の一ずつ持つことになつておるわけでございます。警察費をどう負担するかということは警察法以下にあるわけでございまして、これも時代の進展とともに再検討しないかなければならないことだと思います。しかし現在おきましては、他との均衡もあります。

○藤枝國務大臣 いまして、これも時代の進展とともに再検討しないかなければならないことだと思います。ただいまお話しのように、私の郷里に対しまして非常に御同情をいただきましてあれなんですが、こういう、ことに山の遭難といふ

ことは、少數の県に集中されるわけだと思いますが、たゞいまお話しのように、私の郷里に対しまして非常に御同情をいただきましてあれなんですが、こういう、ことに山の遭難といふことは、少數の県に集中されるわけだと思いますが、たゞいまお話しのように、私の郷里に対しまして非常に御同情をいただきましてあれなんですが、こういう、ことに山の遭難といふ

ことは、少數の県に集中されるわけだと思いますが、たゞいまお話しのように、私の郷里に対しまして非常に御同情をいただきましてあれなんですが、こういう、ことに山の遭難といふ

それから地方財政全般をながめでみまして、自治省が言つておられますと、各自治団体の決算の中身をよく見ますと、実はだいぶ違ひがあるよう思つております。したがつて、またここで、八月になりますと——おそらく八月とおっしゃるだらうと思うのですが、総裁がいらっしゃいますが、人事院の勧告が出てまいります。したがつて、私どもは、物価が上がりまづからやむを得ず給料が上がるということで、追つかけておりますから、なるべくたくさん上げてやりたいと思う一人ですが、さてそこで難関に逢着するのは、地方財政——一般会計、特別会計を含みますが、そういうことに例年なる、こういうようなことなんですね。そこで、実は今回の公務員部といふもの設置するにあたりまして、その所掌内容等をいろいろ調べてみますと、だいぶ今度は広範に給与からあるいは福利厚生まで公務員部がお持ちになるというかつこうです。そちらはおそらく財源云々のほうではなくて、抑えにかかるほうだらうと私はそんなことをするわけです。となりますと、第八次の勧告がどのくらいのことになりそうかという、その辺のこともひとつ頭に置いて、地方財政の御質問を実は申し上げたい、こういうふうに思うわけです。本来ならば、国政調査という形で人事院の総裁にお見えをいただいてじつくり承りたいのですが、この国会の最終段階で、会期延長どうなるかわかりませんけれども、そう簡単に総裁にお出かけを願えるような時期もない。したがつて、この際、そういう観点で人事院の総裁にお出かけをいただいて、おおむねいま調査を進められておる段階におけるものの考え方、見方といふものがあらかじめお示しを願つておきたい、目標なしにどうも論議もできませんので、実はそういうことなので、お忙しいところをお呼び立ていたしまして恐縮ですが、ひとつお許しをいただきたいと思います。

そこで、まず最初に一つ承つておきたいのは、藤枝さんが自治大臣におなりになつてから間もなくのことではないかと思うのであります——本

年三月二十一日ですから間もなくでもないわけで、予算に改定を見込む、勧告との差は財源措置、こういうことで、これを見ていくと、予算年度の当初に何がしかの基礎財源を組んでおく、あるいはこれは、一つの水準をきめて、そういう意味の水準財源になるのかもしませんが、大体やはり七・五%であろうとかあるいは七・五%であるとかいうことで、そこで、じゃ五%ぐらいの組合などということにして、そして出てみたらやはり七・五%となつたら二・五%は追加財源で措置をするというふうな意味で、つまり英國なんがよくやつておりますような産業平均のような形、あるいは国民所得に対する平均というような形等々で、G.N.P.を一つの基準にしてやる一つの方法があります。しかし、これは私に言わせるところ、明確に所得政策になつてしまふ、インカムボーリンみたいな形になつてしまふ、逆にいえば、そういうことになると、これはなかなか論議がむずかしくなると思うのですが、まず大臣に、こういう構想をお立てになつたお気持ちのほどを——内閣委員会に長くおいでになりましたから、毎年毎年完全実施完全実施をめぐつてずいぶん御苦勞をされた中心の一人ですから、その辺がどうなるかわからんけれども、ひとつその辺の考え方をお示しをいただきたい、こう思ふのです。

○藤枝國務大臣 ここ数回、人事院勧告が、五月にさかのぼつて実施せよという勧告がずっと出てゐるわけです。これをめぐつて完全実施か実施でないかというような論争が、年々続いているわけですね。特に私が心配するのは、地方自治体関係の財源、これがいつも大きな問題になる。國家公務員の場合には、前々年に追い込まれてしまふわけですね。特に私が心配するのは、地方自治体関係の財源、これがいつも年とともに、百五十億くらい金があるのでございませんかと、いまのお話の中でござりますけれども、いまのお話の中でござりますけれども、いまのところは、幸いに春の賃金引き上げ運動などが、いかにも、話し合いムードと一般に言われるようによつぱりまとまつてしまつてしまつて、ことに公労協が——労働大臣内閣などと一面いわれるよう微妙な関係でございまして、御病氣でお休みになつておられる福永さんははじめ、大橋さんも労働大臣ですし、あるいは倉石さんもベテラン労働大臣ですし、早川さんもこれは前労働大臣だし、そういう方々がおられる内閣だからだらうと思うのですが、いつもどうも大騒ぎになつて、やれ金を貸しておいてあとでメリットシステムで埋めるのだと、後年度会計から取り立てるのだと、いろいろなことが行なわれてきておるわけです。したがつて、またここでこの窮屈を続ける地方財政の中で、特に公営企業なんかについては特にたいへんことになりかねない。それが予測されますから、そういう意味で私はそのところをこれから観的な水準がないだらうか。たとえば、これは人事院総裁は御反対のようでございますが、予算編成期に人事院から一種の予備勧告みたいなもの、見込みの勧告みたいなものを出していただいて、それを基準にするとか、あるいは政府がいろいろな指數をもとにしてしっかりともの出し、それを地方団体にも示すというようなことをするこ

とによって、この人事院勧告をめぐるいろいろな論議というものをある程度前進できるのじゃないかというふうな考え方で申し上げたわけでござります。

○大出委員 私も、ここ何年間か内閣委員会に所属をいたしておりますから、同様にずいぶん完全実施ということを目撃しない頭をしぼつていた一人なのですが、中身についての異論はたくさんござります、いまのお話の中でござりますけれども、しかし、何とか財源措置を一面考えなければ完全実施ができないという、いつもその袋小路にさかのぼつて実施せよと出ているわけです。これをめぐつて完全実施か実施でないかというような論争が、年々続いているわけですね。特に私が心配するのは、地方自治体関係の財源、これがいつも向かつて私は指摘したことがある。どうとうよらなければならなかつたということが、当時の使用者委員の発言からすれば、私は最後に残つたところだと思っています。だから、調停段階ではほんまつた話だつたわけですね。したがつて、この内閣委員会等におられる皆さんが、完全実施をすべきだと言つてきたことについて、ことしはまたとない機会だらうといふ気が私はするわけであります。そのときに一番大きな隘路になるのが地方財

政だということでは困るので、せっかくこういう構想をお立てになつた藤枝自治大臣のことですから、何がしかそこにはいまの段階で対策を見通されて、これから御質問申し上げる——どのくらいの勧告になるかわかりませんけれども、世の中しようとばかりじゃないのだから、おおむねこのくらいの勧告だろうという見当はつく。とすると、やはりいまの時点から、地方財政に対する一つの手当で、御見解、あるいは政府部内の折衝等、何がしかそこに用意されるものがなければならぬ、こう思うわけで、そこらについてお考えがあるかないか。もしないとすれば、これは今後お考えをいたただきたい、こういう意味でこの問題を引き合いに出されたわけですが、そのところをお答えいただきたいと思います。

全実施ができる、地方財政の面から考へてもこち
なんだといふ、そういつた——もちろん国といふ
ものをあわせ考へなきやできないでしようけれど
も、そのくらいのところを自治省担当の責任者と
いう立場でお考へおきいただければ、私は本年の
賃金引き上げの幕じりになります公務員の場合
も、また一〇・二一などという騒ぎを起こさぬで
済むのではないかということが頭にあるものです
から……。

なぜこういうことを言うかという点をもう一つ
つけ加えておきますと、私しろうとではございま
すけれども、最近の地方自治体あるいは自治省の
やつておられるごとく調べてまいりますと、いま
ちょっとお話しになりましたように、たとえば単
独事業のワクなんかも非常に狭まつたり、そういう
面からも、あるいはまた一般会計への繰り出し
金なんかの問題にいたしましても、あるいは超過
負担にいたしましても、あるいはまた税の減免措
置なんかをめぐらしても、またもう一つ財源配
分もありますけれども、ずいぶん自治体は苦しく
なつてゐる、しみじみ私はそう思ひわけです。そ
の反面、国税三税がかりに伸びる、だから地方税
の面もふえるはずだ、こういうことになるところ
へ、片つ方では公債發行などということがありま
して、その中では、今度逆に減税措置をやるん
だ、法人税の大額な減税が出てくるということに
なると、その意味では地方税も減る、こういう悪
循環が一面あるわけですね。そうなつてみると、
いま地方財政というものを支配しているといふ
か、あるいは統制しているといったらしいのか、
あるいは逆な、もっと大きいくいえば、自治省に地
方財政はまかてしまつて、ここまで言つた
ら言い過ぎかもしれないけれども、そういう傾向さ
えある。そ�だとすると、自治省がやはりものを考
えなければ私はそれには賛成しないのだけれど
も、現実の問題としては、ものは片づかない。だ
から、そういう意味の責任を負つておられるわけ
ですから、どうしてもいまの点に関しては、また
そのときそのときになつて私がこの席で御質問す

ところに、いや財源がない、これではあまりにもお考えがない。政府に預けたのだ吉武さんがかつてそう言つたように、そうなつては困るのを、くどいようですが、どうしてもこれだけはお考えおきをいただきたい。

ところで、人事院總裁に伺いたいのですが、いま私が冒頭にあげました日本經濟新聞の三月二十一日の内容のところで、恐縮なんですが、自治大臣がおつしやられた構想なるものに私は反対なんですけれども、總裁のお考えは、これについてどういうことになつておりますか。当たりさわりなくお答えをいただいてもけつこうですかから……。

○佐藤(達)政府委員思ふ存分のことを言わしていただきます。私どもの基本的の立場はいろいろございますけれども、完全実施を実現するためには、当面の措置として考えておりましたのは、公共企業体等の仲裁裁判が補正予算もなしにころつと完全実施されるのはどういうわけだろうということころから出発いたしますと、最初の予算の組み方に相当余裕があるから、補正もなしにころつといくんじやないか。そうなつてくると、われわれのおあざかりしている一般職の分も同じに扱えないはずはなかろうということで、ここ数年来、実は大蔵大臣にはしょっちゅう会うたびごとに、大休賃金上界の傾向にあるというなら、五年でも何年でもいいから、少しでも当初予算で留保していただけば、いざというときにそらあわてないで済むじやありませんか? ということをさんざん申し上げてきたのでありますけれども、一向にまだ実現をしない状態であります。たまたまいま御指摘の新聞記事を見ますと、大体そういう意味では私の要望しておるところと全くそのもののばかりではないかといふわけで、新聞記事でありますから、正確なところはもちろんわかりませんけれども、いまの自治大臣の御答弁を聞いても、大体いま私が考へているようなことと同じようでありますし、かたがたたその新聞記事には大きな赤の二重まるをつけて、ちゃんと切り抜いて私大事に持つておりますから、これまでひ来年度、再来年度、今後はこう、う方向で

藤枝大臣に推進していただきたい、という気持を持つておるのでござりますから、その点は、その記事にあらわれたところは私どもは大賛成である。ただ、予備勧告となると、いろいろな材料をそろえなければなりませんし、たとえば経済企画院あたりのほうで手持ちの一般の材料をお持ちじゃないかということもあるので、われわれとしては積極的ではありません。しかし、財源を保留していたらだいたいという程度の要望勧告なら、これは政府のほうでお差しつかえがなければ、進んでわれわれのほうでやつても差しつかえない。これは私一人の気持ちであります。

○大出委員 私も、当初予算くらいいかげんなものはないと思っておる。みんなくすしちやつて、実行予算の面になると、まるっきりとんでもないことになつておる。だから、昔から決算委員会で大騒ぎが起きないのがふしぎだと思つておる。大蔵省の主計局の総括に行って調べてみたことがあるが、ずいぶんとたらめなものだ。実はあきれ返つた時期がある。自分で講席があるようになつてから調べてみて、なおその親が強い。私が反対だと申し上げたのは、藤枝さんが発表をしてしまうから、反対なしで、発表しなければいいじゃないか、こういう考え方を持てばいいという実は考え方です。所得政策といふところまで論議が発展しますと、これは一つの理論ですから、私は別の見解に立つておるわけです。そこで先ほどああいうふうに申し上げた。いま総裁がいみじくもおつしやつたけれども、公営企業の面でいきますと、あるいは公労法適用組合の面からいきますと、予算総則に五%の賃金上昇を予想してかくかくしかじかと書いてあつた時期がある。これは大蔵省はたいへんあとで問題にして、翌年度はどう変わったかと云ふと、もしかりに五%のベース改定が行なわれるとすれば、わが省としては予算規模幾ら幾らくらいかかりますということを書いてあります。そうすると、これは悪く解釈すれば、それだけなど二二三予算の口に嵌り込んでから、二二七と

られる。当初予算といふものはなかなかわかりませんから、予想ですから、こうなると言わればそういうことです。さらに調べてみると、さつき私が例にあげましたように、ちゃんと国家公務員に関しては、おむね一昨年財源措置、財源手当はされた。昨年私はそこまで調べてみなかつたが、したがって、その点大蔵省の方々にこの席で確かめたら、とうとうそうなつてしまつた。そうすると、国家公務員に対しては、総裁いま御心配になるけれども、おむねそれらしいことは約束されておる。節約なんていつたって、そんな簡単な節約はできないんだから、節約すれば出てくるよう組んでしまつていればそうなる。だから、国家公務員の財源手当のことは、相当程度毎年されてきておる、こう私は考えておる。人事院も突拍子もないような大きな勧告をすることはないんだから、そうなると、問題は地方公務員だけ。それで、実は私は先ほどから地方公務員のほうを急を押しておる。地方公務員法のいきさつが出てくると、そちがおもりになつて、なかなかこつちがきまらない。さてきまるにしても完全実施ができない、こういうことになる。それが理由づけになる。自治大臣は、いつも私のほうは受け身の立場でござりますからと言わざるを得なくなる。そういうふうにおつしやらないように念を押しておきたいというふうに思つております。

そこで総裁にお尋ねをいたしたいのであります。が、いまのお話からいたしますと、ことしも勧告は、そうなつてしまつたように思うのでありますけれども、いまの趨勢からいって、賃金引き上げの勧告はおやりになる、こういうふうに理解してよろしいですね。

○佐藤(達)政府委員 なんだん遠いところからお求めになるけれども、よそいきのお答えとしては、いま民間調査を実施中でござりますから、これと抱き合せて、格差がどのくらいあるかということを見出した上でなければ、御返事を何ともいたしかねますというのが正しい答えだろ

うと思います。それから先のことは、ここで私はお言わせにならなくて十分おわかりのことだらうと思いますから、この辺のところでひとつごくんべんをお願いいたします。

○大出委員 よそ行きのお答えをなさるのは、担当委員会、内閣委員会でないところでやりになりますよ。これはよそ行きじゃないのです、担当の委員会ですから。勧告が出ればすべてこの委員会が処理しなければならない。法律改正も全部ここでやらなければならない。こういう委員会ですから、よそじやございません。ですからそのところはひとつ……。

ところで、昨年、四十一年八月十二日に総裁のほうでお出しになつた給与に関する報告と勧告の概要、それからこの人事院総裁佐藤達夫というこ

とで、四十一年八月十二日、衆議院議長、参議院議長、内閣総理大臣あてにお出しになつた勧告の本文ですね。それから参考資料と、こう昨年の資料が全部ここにあるわけですが、解説のほうは申し上げません。申し上げませんが、これからいき

ますと、本年四月までの一年間に九・七%の上昇、これは毎月勤労統計による民間給与ですね。

「毎月勤労統計による民間給与は、本年四月までの一年間に九・七%の上昇を示し、物価、生計費についても、昨年に引き続いて相当の上昇が認められた。」こうなつておるわけですね。一分一厘違わない数字だと申し上げているのじやないので、

それから、消費者物価でございますが、これは

本年の四月におきまして、対前年比三・一%、全国でござりますけれども三・一%でござります。

これは昨年の五・〇%に対しましてやや下がって

おりますけれども、こういう数字になつております。

それから、消費者物価はどこで見込

ります。そこで私はふしきなことをひとつ承

りたいわけなのであります。つまり、消費者物

価ということを取り上げると、人事院がいつもお

答えになるのは、直接消費者物価の調査をおや

りならない、マーケット・バスケット方式ですか

らね。そうなりますと、消費者物価はどこで見込

まれるかといふと、民間給与調査等をおやりにな

るところで、民間給与といふものは消費者物価の

基礎数字ですから、そういたしますと、この中

の「物価、生計費」これは昨年の、つまり九・七%

の算定をされた基準月から今日まで、本年の四月

までになりましよう、昨年度と比べて、現在お調

べになつておる傾向として、どうも昨年より上

がつておるよう私は思つておりますが、そこ

のところをどんなふうにお考へになつております

か。きわめて大きっぽなところ、傾向だけ聞きた

いはもうちょっと変わつてくるかもしません。

○尾崎政府委員 私のほうからお答え申し上げますと、このまま支給する給与は、昨年の四月からことしの四月までの間に一・四%上がっております。それは去年の場合は九・〇%でございまして、いま御指摘になりましたのは、九・七%でござりますけれども、その間指數の計算方が少し変わってまいりましたので、そういう関係になつております。

それから、生計費につきましては、総理府統計局の家計調査による消費支出でございますが、こ

れはことしの三月におきまして——四月のデータは出ておりませんが、ことしの三月におきまし

て、対前年比九・〇%でござります。昨年はこれ

は八・七%でござります。

それから、消費者物価でございますが、これは

本年の四月におきまして、対前年比三・一%、全

国でござりますけれども三・一%でござります。

これは昨年の五・〇%に対しましてやや下がつて

おりますけれども、こういう数字になつております。

○大出委員 ここで私はふしきなことをひとつ承

りたいわけなのであります。つまり、消費者物

価ということを取り上げると、人事院がいつもお

答えになるのは、直接消費者物価の調査をおや

りならない、マーケット・バスケット方式ですか

らね。そうなりますと、消費者物価はどこで見込

まれるかといふと、民間給与調査等をおやりにな

るところで、民間給与といふものは消費者物価の

基礎数字ですから、そういたしますと、この中

の「物価、生計費」これは昨年の、つまり九・七%

の算定をされた基準月から今日まで、本年の四月

までになりましよう、昨年度と比べて、現在お調

べになつておる傾向として、どうも昨年より上

がつておるよう私は思つておりますが、そこ

のところをどんなふうにお考へになつております

か。きわめて大きっぽなところ、傾向だけ聞きた

いはもうちょっと変わつてくるかもしません。

○佐藤(達)政府委員 大体同じでござりますが、これが本年やつておられるごとにこの方式の相違はござりますか。

○佐藤(達)政府委員 大体同じでござりますが、これが本年やつておられるごとにこの方式の相違はござりますか。

○大出委員 そういたしますと、「この民間給与

実態調査の一環として、いわゆる春闘において四

月に遡つて実施された給与改定についてもあわせ

て調査を行つたが、これが昨年同様に多数に上る

という異常な事実が認められた。」と昨年言つて

おられる。本年は話し合いムードでばたばたと片

づいていつたりいたしております。しかし、全体

的に時期がずれているという面もあります。

そのことが昨年のこれと比較して異なるあらわれ方に

なつてゐるのだろうか、そのところをちよつ

と……。

○佐藤(達)政府委員 その点もあわせて調査をい

いうことになるのですけれども、そういうふうに理解してよろしいですか。

じゃないということですね。

○佐藤(通)政府委員 いまのハーベンテーンの
七%云々のところは、これは大きな声で申し上げ
ておかないといけないことなんですが、一昨々年
でしたか、今度は下回るだろうということを私が
記者会見でしゃべったということが新聞に出来まし
て、組合の諸君からたいへんなるし上げを食つ
たことがある。そのときも、下回るだろうといふ
ことを賛成的に申し上げたことはないのです。記

われに手算詰し、かたがたにじんのむけに「レガト」とのことを探りして申し上げた覚えはないのです。ここでだいぶ深入りして申し上げたといふふうにむしろおどりを願つて、いくらいに慎重にかまえて臨んだわけであります。したがつて、これで評論の自由、言論の自由として書かれたことは評論のことになります。

者の諸君が下回るだろう、下回るだろうといううとを盛んに言つておるので、黙つて聞いておつたら、今度は、佐藤总裁宣言と出たものですから、われわれとしても多少迷惑でもあつたのですが、現実にそういう苦い経験があるのですから、そういう場面においては、一切バー・セン・テージの見通しはつかない、ただし新聞社の諸君もみな言論の自由を持つておる、あるいは評論家としての判

るいは労働省の民間給与比較等々の数字に基づいて、昨年を下回ることはない、私は七%以上とうふうに考える、こう申し上げたら、先ほど、あなたがおつしやったことは決して非常識じやない、こう言われたのが一番進んだ答弁だったわけですね、今日まで。そう理解していいわけです。

断はお持ちなんだろうから、評論家としての判断を自分の記事としてその責任において書かれる分には、何もこっちがそれをとやかく言う筋ではないからということを申し上げますけれども、その結果そういう記事が出たので、これは評論家としての数字だとごらんいただかなければならぬことになります。

○佐藤(遼)政府委員 そのこと自体をすばり申し上げたわけではないので、ぐじやぐじやいろいろなことを申し上げながら、その中で自然とそれが浮かび上がるような申し上げ方をしたのでござります。そとはつきりとあしたの新聞記事に、佐藤総裁、前年よりも上回るというような声明をしたという記事が出てもらつては、別な面でまた困るので、そういう含みで申し上げたわけでありま

き合いを総裁としておられるわけですから、あるいはこの方々もまた内輪でしょう。そうなりますと、そこでいろいろな質問が出て、私が申し上げたようなことを新聞記者も言つたのでしょう。記者の諸君に、あなたの方のおつしやることは、決して非常識でない、総裁はおそらくそう言つたのだろうと思う。私はいま、昨年を下回ることはない、七%以上になるであろうということを数字を並べて申し上げたのだが、あなたがそういうふうにおっしゃることは、決して非常識でない、こうおっしゃったわけですから、非常識でないとなれば、これは書いても自信がある、こういうわけで新聞も書いたのだろうと思う。したがつて非常識

○大出委員　内輪で承りましたから、その点は記者の方も書かぬと思いますから。そのことはぐじやぐじや申し上げた中で浮かび上がるよう申し上げたというのでありますから、その浮かび上がったところを私が理解しているわけでありますから――どうしても隠すよりあらわるるといふことで浮かび上がるわけでありますから、それ以上深追いはいたしません。浮かび上がったところだけ伺つておきます。

ところで、気になる点が一、二点ございます。住宅手当について半数以上のところが出しておるとなれば、新設を勧告しなければならぬかもし

○佐藤(達)政府委員 これもたびたび御指摘がございましたように、住宅手当の問題は、職員側の要望也非常に強いものが例年ございますし、私どもとしても、当面のところを見ましても、公務員宿舎に入っている人と入らない人というようなバランスを比べてみると、とてもこれは深刻な問題を持つておるということは十分認識しております。さればといって、官のほうが率先して手当を新設するわけにもいかぬ。これは従来の基本的な精神に基づいて、やはり民間の動向を見きわめてからという方向できておりますので、御承知のように、ここ数年来毎年しつこいくらいに民間調査をやってきているわけであります。これも御承知のように、去年の三七名から上り坂の徵候を示しておりますが、これをにらみながら、従来手当を創設した際の例を見ますと、六、七〇%で何か創設した例が——これは大出委員のほうが御承知かと思いますが、五〇%をこしたらすぐというわけではありませんが、せんけれども、少なくとも圧倒的多数の民間企業がこれを採用しているということになつたみたい。

当を新説をしろと申し上げているのは、何も本儀のほうとのかね合いなどを言っているのじやない。ほんとうのことを申し上げれば、理論的には諸手当一切要らないのですよ、つまり給与の絶対額が高ければね。それが正しいわけです。基準内賃金なら基準内賃金というところを見て、それが高ければ、ボーナスだの、年末手当だの、年度末手当だの、そんなわけのわからないものは要らない。給与の絶対額が少な過ぎるところに、日本の年功序列型という、そこに日本の特殊性が出てきておる。だから、本来ならば、給与の面からくる住宅手当という考え方でなく、国の社会保障的な政策として住宅政策というものを一面進めなければいけないわけですから、だから給与の面では、ほんとうは、住宅手当なんか言うべきではない。したがって、特殊なもの、重労務手当的なもの、こういうものは要りますが、それ以外のものは要らない。だがしかし、今日の事情というものは、政府の住宅政策——これは担当の人が来ていないから言うけれども、住宅政策というものがさっぱり進まない。一世帯一住宅なんて言うだけです。だが

ぬ、こういふ意味の記事が一つあるわけであります
が、かつて私は、住宅手当といふものをどうお
考へになるか、だいぶ詰めた御質問を申し上げた
ことがある。そのときには報告の中でお書きに
なつた。あれから三年くらいたまます。したがつ
て、当時たくさん理由を申し上げましたけれど
も、もう住宅手当といふものを総裁の側で表に出
してもいい時期だ。しかも、その後の質問のとき
には、政府が私が報告の中で申し上げておるよう
にやつてくれなければ勧告します、ここまで言つ
たこともあるわけです。したがつて、何も過半数
などといふところにめどを置く必要はない。先ほ
どあなたのほうで銘柄企業とおつやつたが、そ
の銘柄の主たるところがやつておられるとすれ
ば、国家公務員なんですから、したがつて勧告の
中で住宅手当に触れられるべきである、報告など
といふこそこくな手段によらずに、こう思うのであ
りますけれども、こののところをひとつお答弁い

れば、こつちも考えるを得ない。ただし、これも申し上げるまでもなく、結局給与の内容の配分の問題になるものですから、格差が非常によけいに出てゆったりした配分ができる場面と、そうでない場面とあるわけですから、住宅手当を新設したが、本俸のほうはみながまんしてくれというわけにもまいりませんので、そことのかね合いの問題をやはり考えながら処置をしなければならぬものだ。これはやはり公務員宿舎が近ごろおかげさまでだいぶ充実してまいりました。これを一そうち汽車をかけて充実させていただければ、宿舎に入つておる人と入っていない人のアンバランス、あるいは宿舎の絶対の不足というような面が解消するのではないか。このほうの設備の増加充実のほうも、従来どおり一そう政府当局にお願いしたい、こう思っております。

ら、そうなつてくると、現実の生活にみんなが苦労しているからこそ、公務員としての体面を保てないようでは困るから、そういう意味において申し上げておるわけですから、そのところを明確に御検討いただいて、割り切るところは割り切つていただいて、現実的な処置として受け取つていただきたい。

それからもう一つ、宿日直手当というものについて今回は相当重視して御検討しておられますのが、その理由と、どういうことになりそうかという点について簡単にお答えいただきたい。

○佐藤(達)政府委員 宿日直手当の調査は從来か

ら飛び飛びにはやつておるわけであります。三年おきぐらいにやつておられます。ことしも非常に冷靜なことを言えばそろそろやつていい時期だという事になりました。しかし、やはりこれは職員側の要望も相当ありますし、その意味からいつても調べる価値があるだらうということと、これはやはり結果を見てからどうなるかということになります。

○大出委員 それから、ここに扶養、通勤手当についてちょっと触れてありますけれども、この通勤手当などの問題で、しきりに、これは国鉄の総裁石田機関車は、定期が五割引きだといふこんなことはないと言つておつて、運輸大臣の大橋さんは慎重だから、検討はいたしませんと、何を言つておられるのかさっぱりわからぬわけだけれども、どうなんですか、総裁、今回調査をされてる面で、ほかよりも上がるよくなことになれば、通勤手当を考えてもらわなければ困るのですが、そこらのことについてはどういうふうに考えておりますか。今回ははずすというのだけれども……。

○佐藤(達)政府委員 通勤手当は、御承知のとおり昨年相当値上げがありましたのは顯著な事実でありましたし、これはどうしても調べなければならぬということでやつたわけであります。また、それ相当の手当てはしたつもりでござい

ます。ことしはそういう動きはございません。し

たがいまして、特段の調査はしなかつたというこ

とであります。それから、扶養手当にもさつき一言ちょっとお

触れになりましたけれども、これもほんとうを言つて、先ほどのおことばにもありましたように、

扶養手当というものは、基本の給与がたっぷりあれば、こういうものは本俸のほうに本来は吸収すべきものだという立場で、ここずっと長年の間据え置きのままでおりました。しかし、やはりこれも昨年における生計費だと物価の関係などもあつて、そういう場合には考え方を合わせておるわけ

が、考え合わさせて生活防衛的な措置をとらないと

濟まないだらうということと、多年の方針を破りまして、配偶者だけについて上げたのであります。これもやはり給与の専門家から言うと、何を

逆行的な措置をとるのかというような批判を受けましたけれども、私どもとしては、やはりやるべきことをやつた、やむを得ない措置をとつたといふ気持ちであります。

○大出委員 これも出たから一言申し上げるわけ

ですけれども、六千八百円ベースの勧告のとき

に、扶養手当は千二百円という勧告があつたこと

があるのです。この時代にはそれが混乱しておりまして、給与の絶対額といふものが論議される時

代ではなく、本来ならあのときにそのくらいの扶

養手当をつくつておくべきだということがたつたの

が、七千八百七十七円の勧告がつぶれたりして、

以後消えてしまつたものですから、そうすると、

あの当時——人事院ができる最初から私はおつき

合いして知り過ぎておるわけであります、それ

を去年ばかりと手直しをするから、理屈としてま

るところなんですが、いまさらになつて、特にそ

れをかつて払うのですから、そのたびに公

費も上がらないで、物価も安定しておつて、波お

だやかならば、地方公営企業というようなもの

は、あんなに大騒ぎしなくとも、再建方式なんか

ば、地方人事委員会も右へならえて勧告する。経

済も上がらないで、物価も安定しておつて、波お

だやかならば、地方公営企業というようなもの

は、あんなに大騒ぎしなくとも、再建方式なんか

ば、地方

おるわけでござります。したがいまして、この審議会が正常な状況において審議が行なわれるといふ事態をつくることは、これは当然政府の責任だなし、そういう事態を早く招来しなければならないということとて考えておるわけでござります。ただ、いまお話のございましたドライバー・ミッションの提案といいますか、そりいつた問題は、もちろん一般的な政府と関係公共部門の労働団体とのいわゆる相互信頼関係といいますか、そういうものを早くつくらなければならぬということとてございまして、その問題は、必ずしも公務員制度審議会のみの問題ではないというふうに考えておるわけでござります。いろいろな手段があるわけですがございます。それらの問題につきましては、これはもちろん事情が許す限りいろいろな措置を採用しておるわけですが、今後もそういう問題が出てこようかと存じます。公務員制度審議会で審議すべき事項、これも御指摘のようにいろいろあることは、私ども承知しておるわけでござります。しかし、それがどんな順序で、どんなやり方で審議するかということは、これはもちろん審議会が開かれた場合に審議会がきめることであろうというふうに考えております。われわれとしましては、審議会が開かれる以上は、できるだけそれが正常な姿で審議ができる、関係の委員もそこに出席して審議が行なわれるということでなければ、無理に形式的に審議会を開いても、出席者がかなり意図的にその参加を拒まれるといった事態があつては何にもならないという意味で、できるだけ審議会がそういう状態で開かれるというような条件といいますか、そういう状態といいますか、そういうものができるだけ早くつくらなければ、まことに申しわけなく、残念なこととてござります。

けですね。そうでしょう。招集は会長がするんですから、その出した辞表を出してしまって、その出した辞表を、あなた、八ヶ月プラス三ヶ月、十一ヵ月もあなたの机の引き出しに入れっぱなしにしておる。本人は辞表を出したつもりでおるんだから、会長は辞表を出して、あなたのほうはそのままの辞表を入れっぱなしにしたら、招集するにもしないにも、どうにもならぬじゃないか。何でもないた、辞表が出来るものを、机の中に入れっぱなしのまま十一ヵ月もほうつておくのですか。会長は自分で辞表を出しているんですから……。

○増子政府委員 会長が辞表を出されたときの状況につきましては、前回申し上げましたけれども、実は具体的には総理に手渡ししようとしたけれども、ですけれども、総理は受け取られなかつた。官房長官も総務長官もそれを受け取られなかつたということで、会長は、ほとんどもう、そこに置いていかれるような形であったわけでございます。そこで、私、審議会の事務局長として、それではお預かりしておきますということになつてゐるわけですがござります。したがいまして、政府としてはもちろん受理していないのみならず、引き続き会長の職をお續け願いたいということは、公式にも非公式にも、政府首脳部からお伝えをしておるわけでござります。現に私も事務的には、その後も会長として御連絡に伺つておられるようないま、それならすぐ会長が開けばいいじゃないかということにならうかと存じますけれども、それはまた、大出委員も熟知しておられるようないま、いろいろな情勢がござります。したがいまして、会長が、審議をやるから出席してくれというふうにいきなり言いましても、これはすぐそういう形にはならないということは、現在の状況では火を見るよりも明らかでございます。それを何とかしてくる。それだけ大きな問題であるにもかかわらず、こういうことでござります。

急にあらゆる努力をされるのか。あなたは人事物局長なんですかからわからぬはずがない。したがって、その観点からどういうふうにおやりになつたのか。それと、これから先に向かつてどういうふうに見通しをお立てになつてあるのか、はつきりしていただきたい。

○増子政府委員 再開の努力ということは、先ほど申し上げましたように、公式、非公式に関係方面との接觸を続けているということでございまます。何ヵ月もほうつておくとということでございますけれども、実は全く何もしないでほうつておいたということではございませんでして、その間にいろいろな交渉があるわけでございます。それで、いま先生も御指摘になつたように、関係組合のほうの意向というものにも、漸次変化が起きておるということもございます。これも、ただ自然にそうなつたのではなくて、お互いの間のいろいろな問題が、そういうふうに進行してきたということでございます。したがいまして、私、一般的な情勢は特に変わらないと申し上げましたけれども、こまかに情勢といいますか、そういう微妙な変化といふものは、漸次あらわれつつあるというふうに、はつきりした、けじめのあるものにしたいというわけでございます。しかしそれが、それではいつ一体どういうふうになるかという見通しの問題でございますけれども、これはつまり、私ども一方的に決定をし得ることなら、比較的簡単に組合の大会というような問題がありますと、これは時期的な問題が関連いたします。そういう状況もいろいろあるわけでございます。その間にまた時期的な、たとえば、はつきり申し上げますと、組合の大会といふような問題がありますと、これは時めどもつけるのですけれども、関係の方々、いろいろあるわけでございます。その間にまた時期的な、たとえば、はつきり申し上げますと、組合の大会といふような問題がありますと、これは時めどもつけるのですけれども、関係の方々、いざいまして、私どもとしてできるだけ早いことは望ましいしという気持ちでおりますけれども、それをいつごろまでというふうには、ちょっと申し上げかねる実情でございます。

急にあらゆる努力をされるのか。あなたは人事物局長なんですかからわからぬはずがない。したがって、その観点からどういうふうにおやりになつたのか。それと、これから先に向かつてどういうふうに見通しをお立てになつてあるのか、はつきりしていただきたい。

○増子政府委員 再開の努力ということは、先ほど申し上げましたように、公式、非公式に関係方面との接觸を続けているということでございまます。何ヵ月もほうつておくとということでございますけれども、実は全く何もしないでほうつておいたということではございませんでして、その間にいろいろな交渉があるわけでございます。それで、いま先生も御指摘になつたように、関係組合のほうの意向というものにも、漸次変化が起きておるということもございます。これも、ただ自然にそうなつたのではなくて、お互いの間のいろいろな問題が、そういうふうに進行してきたということでございます。したがいまして、私、一般的な情勢は特に変わらないと申し上げましたけれども、こまかに情勢といいますか、そういう微妙な変化といふものは、漸次あらわれつつあるというふうに、はつきりした、けじめのあるものにしたいというわけでございます。しかしそれが、それではいつ一体どういうふうになるかという見通しの問題でございますけれども、これはつまり、私ども一方的に決定をし得ることなら、比較的簡単に組合の大会というような問題がありますと、これは時期的な問題が関連いたします。そういう状況もいろいろあるわけでございます。その間にまた時期的な、たとえば、はつきり申し上げますと、組合の大会といふような問題がありますと、これは時めどもつけるのですけれども、関係の方々、いろいろあるわけでございます。その間にまた時期的な、たとえば、はつきり申し上げますと、組合の大会といふような問題がありますと、これは時めどもつけるのですけれども、関係の方々、いざいまして、私どもとしてできるだけ早いことは望ましいしという気持ちでおりますけれども、それをいつごろまでというふうには、ちょっと申し上げかねる実情でございます。

いうこと。中身を見てみると、法改正がなくてやれるもの、やれないものがある。ということは、三年間専従して休職すると、俸給表の面から、大体三号落ちるわけです。それで、じゃあ三号落ちたのを法規の範囲内でいきなり三号回復ができるか。復職した場合には、不利益取り扱いをしない限りは、回復をしなければならない。そこらへ一体どういう御解釈をされているのか。かつて、法律改正の必要があるのかないのか、これは現実的な問題です。それから年金というものは、退職年金というものはどうなるのか。それから退職金、これは一般的にはだめなんですね。つまり退職金のほうは一般的にはだめ。ただ、市町村には退職手当一部事務組合というものが実際にあります。そうすると、この組合が掛けておつたらどうなるかという問題がある。これは考え方としては成り立つわけです。しかし、現行制度のままでやれるかどうか。法的修正が必要だという見解もあるし、何となくやれそうだという見解もある。はつきりしない。それから離職の場合に年金をどうつなぐかという問題が起るわけでおつたら、年金通算はするのかしないのかという問題がある。これは実は公務員制度審議会の中でのこの点が論議されたときに出てきている問題だ。だから、たな上げとは、このことを含めてたな上げをされていた。そこで、十二月十四日期限が切れてこの政令部分が生きたとなると、生きるにあたっては、これについての解釈は、あるいは制度的改正は、政府の責任において行なわなければならぬことになる。それはどうなるかわかりませんよ、では済まない。なぜ済まないかとい理由を申し上げます。さつき人事院総裁がうまいことを言つて、大手銘柄組合と言つたけれども、そういう組合の大部分は、二年専従です。専従期間二年、役員期間二年ということにはほとんどなってしまっている。そうなりますと、いまここで大会をずっと開かれて、ここで二年専従になつた方は、つまり昨年の十二月十四日から起算をして二年間

以内に、実際問題として専従終了になる。そうすると、以内ならば、専従終了になるからいいではないか、その二年間で検討すればいい、こういう立場が一つ出てくる。出てくるが、問題は、先行き途中でやめる人もあるれば、あるいは不信任を食つて、役員になつても三ヶ月でやめる人もある。いろいろなケースが出てくる。そうなると、このままのんびんだらりとほつぼつとおくと、二年先というところから始まる段階になると、あるいは来年二年間専従という段階になると、どうしても残る三年のところの中の期間に入つてくる。ところで、もう一つの問題は、専従者をやろうと腹をきめる個人にとっては、おれは女房、子供をかかえて専従をやつた場合に、復職後一体どうなるのだろうかという頭に置かなければならぬ。階級闘争だらうんだということを言ひながら、人間だから、役員選出にあたつてなかなか踏み切れるものではありませんよ。私も長い間、二十数年専従をやっておりましたが、直當のことを行なつてしまふ人ならば、いまこれらのこと全般きまつていなければ、この大会シーズンにおける立候補するという気持ちになるならぬに非常に大きな影響がある。ところが、それが何をきまつていらないといふ親切きわまることでは、それは政府の責任である。それで私はさつき政府の責任であると申し上げたのであります、責任上許されないとと思うのです。いま増子さんが、一般的に検討はしているけれども、どうなつているかは、なお検討事項になつていて、このことを含めてたな上げになつてある。つまづくと、野放しで、個人に判断させる。しかも審議会は十分わかっているんですが、休職者が復帰になります。その場合には、もちろん専従休職といふことは、いまだないわけですから、その対象にならなければならぬものは何と何でどうなると、いう説明を明確にしてもらわぬと、政府の責任を果たすことにならぬ。したがつて、私は、これは

何も増子さんだけに聞いているのではないのです。それは人事院にもわれわれ問題の所在として指摘しておりますので、検討いたしております。しかし、具体的にその取り扱いをどうするという結論は、現在のところまだ出ていない。と申しますのは、現在のところまだ出ていない。と申しますのは、いまもお話をございましたように、昨年の十二月十四日から二年間は從前のとおり休暇専従といえど別でござりますけれども、身分のある限りは年金制度の対象になつておるということになります。それから退職手当は、たゞいまも御指摘になりましたように、在籍専従の期間は在職期間の中から除算するといいますか、逆にいうと算入しないといふことになりますから、三年間もし休職で専従をやつておるとすれば、その三年間分だけは損をするといいますか、そういうことになることがありますか、具体的な措置がきめられていないと云は、これは疑いのないところでございます。したがいまして、先生御指摘になつたうえで、私どもが申し上げましたように、現在未定であると先ほど申し上げましたように、現在未定であると損が幾らになるかということことでござります。

その他、現在のところ、少なくとも現在の仕組みで行く限りにおいては、法令的に矛盾があるので、それを何とかしなければならぬという点まで私どもも発展しておりません。しかし、現在の制度を改正するという、いわば立法論ということがなりますれば、いろいろあろうかと思いますけれども、それは今後の検討なり、あるいはそれこそ公務員制度審議会の審議の結果等を勘案する、こういうことになるんじやなかろうかと思ひます。

○大出席員 いまのお話の中に全部出てきてしまつてゐるのですが、増子さん一つは私は非常に不親切だといふんです。あれだけもめたんであります。ただ、それだけで御承知にならないことは、変わらない。つまり休職になつたときの俸給で復帰するというのが原則でござります。これはいかにしまつた場合を通じましても、原則になるわけでござります。ただ、それだけで御承知にならないことは、変わらない。つまり休職になつたときの俸給で復帰するということがなつておつた。まさにこの三年と区切つたことについても、倉石さんの修正案のときには、三年目にころがしといふ考え方があつた。復帰してから出てくるというかつこうでつなげるということになつておつた。これはばくと倉石さんと話し合つてつくつたんだから、間違ひのです。だから、そういう事情で変わつてきてるわけでしょう。そうすると、さつきばくが例にあげたように、相当の組合の委員長なんというのは、始めたら、一年でやめて帰つてしまふなんという無責任なことはできない

長でも、あるいは給対部長でも——やはり相当な責任を引き受け自分の給与政策というものを組合で生かそうとすれば、給対部長だって、一ぺん出てきてぱっと帰ってしまうわけにはいかぬ。少なくとも何期かは引き続げるを得ません。これは世の中の常識ですよ。そうだとすると、おれが復帰したときにはどうなるのかということについては、明確になつてなければ困る。家族だって、いろんな心配が起る。お父さん、そっちのほうに行っているんだけれども、一体どうなるのかといふことになる。そこで問題になるのは、あなたはそういうふうにお答えになるけれども、私は例をあげているんですよ。退職金にしても、一般的にだめだと認めているんです。ただししかし、市町村の中でいろいろな交渉、やりとりが行なわれておるわけです。何しろ三千五百八もあるんだから、どうでしょう。そうなると、その中で一部事務組合が全金を納める形になつておるのである。そうすると、将来一部事務組合が納めていったら、どうなるのです。納めていけない規定はない、市町村条例だから。そうすると、そういう場合は、現在の退職金制度というものとの関連で、そのままやれるという解釈をとる人もいるのです。そういう人をもいるのです。だとすると、そこのところは一体どうなのかということです。本来的なる扱いのほかに、一番わかりやすい例を私はあげているんだけれども、そうなると、そういうものまで慎重に論議をして、きめるものはきめて、在籍専従、この政令を生かすといふ面では、政府の責任でおやりになる以上は、たな上げにしておいて公務員制度審議会において検討するといふことになつていなんだが、ところが開かれないと、開こうとしたができなかつた。しかし、私は政府に責任があると考へておる。そうすると、政府の責任でおやりになる以上は、そこまで明らかにしておくべきであつて、人事院にその規則制定といったつて、それこそお説のとおり、専従休職

などというものはいまだかつてない。そうする
と、規則制定権はあるんだけれども、意見を申し
出れば人事院は聞かなければならぬ。そういうこと
と等についての政府の見解をいうものをあらかじ
め明らかにしていかなければ、これは政府は責任
を果たせないことになる。だから、そこらのところ
は、まことに政府は責任を負っていないではないで
はないが、こう私は申し上げておるわけです。した
がって、労働省、自治省からもひとつお答えをい
ただきたい。

○大塚説明員　ただいま御質問のありました公
企体等についての、専従者の休職以後、復職以後
の身分の取り扱い、それは休職に関する問題で
ござりますれば、これは団体交渉で当事者間で取
りきめるというのが、公労法、地公労法のたてま
えでございます。したがって、それにつきまして
は、団体交渉できめられるべき事項だと考えてお
ります。その他共済年金につきましては、公共企
業体の場合には、公共企業体の職員共済組合法に
よりまして、國家公務員共済組合の場合と大体同
じ取り扱いになつております。

○長野政府委員　地方公務員の場合におきまして
も、法規課長からお話をありました国家公務員の
場合と、大体給与についての考え方は同じになる
わけでござります。ただ、先ほど例におあげになり
ました退職手当組合等の関係はどうなるのだとい
うお話をございますが、これは組合と関係の市町
村との規約によりまして、団体としてその職員に
対する負担をしておるということは、ある給与総
額に対してもおると、ということについては規約が
ある。それでそういう納め方をするということにな
ると思いますが、ただししかし、そうだからといつ
て、個々の職員の退職手当を計算するときにどう
いう適用になるかということになれば、これは御
指摘のようにいろいろ混乱するのではないかとい
うおそれがあるかもしませんが、たてまえとし
ては、個々の職員の適用関係というのは、休職
になった職員についてその適用関係ということで
考えるのが当然だというふうに思つております。

○大出委員 これはあなた、いま私の質問に対し
てとっさにそう思いつきになつていうのでしよう
けれども、末端にいきますと、いろいろ心配が両
方にあるから、一生懸命話し合つておる。それ
で、これは病氣だとか何とかじゃないのですか
から、したがつて、人事院だつて組合に対する専従
休職といふものについては、基準が出ていない。
いままでなかつたんだから、そりでしよう。人事
院が考える範囲だと皆さん言つておるんでしょ
う。人事院が専従休職といふものの取り扱いにつ
いて、何かそこに旧来の休職とは多少ひねつた取
り扱いが出てきた場合に、そんなことはないと言
つたつて、これからつくるんだから、そりは言
い切れない。だから、下部のほうでいろいろやり
あつておるのを私いろいろ記録しておりますが、
ある市町村で、これは一部事務組合が払つていけ
ばよろしくうございますと言つておるところがあ
る。そうすると、それらの点については、これは
末端にいけば、よろしくうございますとやつてい
くでしょう。そうでしよう。あなたがいけないと
言つたつて。そうなれば、法律的な解釈も必要だ
し、これは当然出てこなければならぬ。だから、そ
ういうことになると、私はどうも……。ま
だ検討されていないところを私が質問しているか
ら、それは無理もあるうとは思うけれども。労働
省のほうだつて、人事院に規則制定権があつて、
向こうがやるんだから、組合の側にしたつて、人
事院が国家公務員についてやられたら、國の機關
だから、それは明らかに基準になりますよ。それ
を待つことになる、両方ともちょっと待つてみま
しょうということになる。そうすると、やっぱり
國が意思決定をすることが、これは優先をするん
ですよ。ところが、いまのお話では、検討してな
いんだから、妙な簡単な御答弁はいただきたくな
い、またあとでもめる材料ですから。だから、し
てないならしないでいいですから、これから検
討するなら検討するできちつとしてください。
○増子政府委員 検討してないとは先ほど申し上
げたわけではございません。というのは、これは

私どもとしましては、いろいろな場合を考えましたけれども、先ほど申し上げましたように、国家公務員一般職については、人事院の所管でございますので、問題点の所在は人事院のほうに連絡してございます。人事院としましての結論は聞いておりませんけれども、いろいろ検討しているはござります。

○大出委員 それで、この三年の問題について一見見解を聞かせておいていただきたいのですが、ドライヤー・ミッションの中には「一千二百三十八項」というのがございまして、「この問題について、何らの国際的基準なしし、実質的な国内慣行の機関がない」というんですね。ドライヤーがなめた限り国際的な先例がないというんですよ、日本の場合。したがって、「当委員会としては、この問題の処理されるべき方法について、特定の勧告を行なうことを差し控えるが、」と、差し控えているわけです。「しかし」と、意見を言っておられるわけです。「しかし、修正法の中で」今度施行になった法律の中で「規定している三年の期間にするという法的制約が、賢明、あるいは適切であるということは、満足のいかないことである。このような権益に対して、法律規定で三年間に制限することは、それ自体では道理にかなったものであるとは考えられないが、しかし当事者双方が、この期間の延長が適当であるとみなす一切の場合において、全般的に適用される協定によつて、この期間を延長することを、法律で禁止するごとに関し、適當な、あるいは納得のいく理由があるようには考えられない」というのですね。法律で三年と切つた適當なる理由、納得のいく理由、そんなものはないという。ドライヤーからすれば考えられない。「したがって、当委員会は、公務員制度審議会が、この種類の何らか満足のいく解決をもたらすという目的から、この問題をさらに検討すべきであると勧告する」とこうなります。

となると、公務員制度審議会で検討しなければならぬことになる。ということになると、これはなおのこと、その検討の過程でいま私が申し上げた具体的取り扱いも含めてたな上げにされたいためですから、そうでしょう、それが期限が来て制定部分が生きたという今までの状態から見て、公務員制度審議会が開かれていない、またいつ開かれるかの見通しも明らかでない、確信もお持ちでない、そらだとすると、ますますもつてこれは宙に浮いちやう。そうなると、これはやっぱり相当政府のほうでは慎重に取り扱い方を相談をしていただかなければならぬことには、責任が果たせない、こうなると私は思うのですがね。こちらのところはどうですかね。

しかし、ここは勧告するというのです。いままで言つておるのは、三年で禁止するというふうに法律で禁止したということについては、これは納得のいく理由があるようには考えられない。したがつて、当委員会は、公務員制度審議会が、この種類の何らか満足のいく解決をもたらすという目的から、この問題をさらに検討すべきであると勧告する。これは勧告なんです。だから、公務員制度審議会で検討するように勧告しますよ、こう言つておるわけです。在籍専従というものについてのよしあしということは、国際慣例もなければ、基準もなさい。しかし、両当事者が話し合つていくべき問題だ。それが原則だ。そこでこれは長い条文でこれから引用しませんがそこで、しかしこれだけは言える、だからこれだけは勧告するといふのが、三年とすることを法律で禁止した、これは理由がないぞ、だから、そのところを満足のいくようにするために公務員制度審議会が検討しなさいといふことを勧告しておるわけです。だから、これは将来とも問題が起る。また、われわれのほうはILIOへ持ち出しますから、そこでまた問題になる。だから、この種の問題はほんとうを言えば、公務員制度審議会が開かれていての上ならば、政府がおやりになることもいい。しかし、開かれなかつたのですから、本来ならば、あなたのほうは、一年待てないことはない。そしたら、このほんとうなら、この部分は生かさないでおいて、何らかの措置を講じて、公務員制度審議会で論議すべきであった、私はそう考えておるのだけれども、結果論としてはしかたがない。だから、この点を念のために私は申し上げて意見を聞いたわけです。

よ。ここでは、自由裁量権を当局が持つというう
とは、非常に危険だというのだ、結社の自由との
関連で。この男は好ましくないといって専従を許
可しなかった、こうしたことになれば、これは明
らかに八十七号条約違反だと言っておるのです
よ。「そのような制度使用者が専従者を承認した
りしなかつたりする」は、実際問題として労働組合
合間の差別待遇という結果におちいるかも知れな
いし、そのため、この制度が、結社の自由及び団体
権保護条約(一九四八年八十七号)の規定に抵触す
ることにもなりかねないし、「その危険があると
言つておる。「あるいは、団結権及び団体交渉権
約(一九四九年九十八号)の規定にもとの方法で、
使用者が組合役員の選出に介入することを許す
ことになるかも知れない。」二千二百三十九項。
れなんかの問題だつて、専従たなおろしをする云
々ということになれば、当然これは公務員制度審
議会で、学者も入れた中で、双方の言い分も出し
て論議しなければならぬ問題です。それらの問題
が全部そのままになつて、今まで出されてい
る。出されていることについて詳細な準備が整
っているかというと、ない。それでは政府の責
任が果たし得のではないかと思つておる。後
段のこらのところはどうですか。

合組会というケースで地労委に提訴が行なわれて、地労委が却下をした。そこで中労委に提訴が行なわれている、こういうケースがあるわけですね。これもやはり I.L.O. 八十七号条約と非常に連する地方公務員制度としての一問題点です。そこで例をあげますと、京都の南丹病院の事務組合で、ある自動車の運転手さんが——名前を申し上げないほうがいいですから、まあある運転手さんというのにしましよう。この方が配置転換を受けた。ところで、この配置転換を受けたのは、作業員ということですね。ところが、この管理者の方々のほうからは、給与表その他一切変更はございません、こう言い切られて職種転換をしました。そうしたところが、給与表がために違って低い。そこで、これは不当労働行為になりやせぬか。管理者がそう言つたとすれば労働法七条の適用ケースであろうということで、これが地労委に持ち出された。ところがこの混合組合は、一般職の方々の中に一部地方公企労法適用の方々が入っている。そういう混合組合ができるようになつた。したがつて、それでつくられた組合、こういうわけです。ところがこれは地労委で却下になつた。却下理由というのは何かといたと、主たる構成員が単純労務の方々ではなく、一般労務の方々だ。単純労務の方々が少ないので、地労委としては労組法の適用は受けないものと解釈する。だから、内容についてはいろいろわかるけれども、つまり適用のしようがないのだといつて却下をした。しかし、少なくとも労働組合法は個々の人たちの権利を守つてあげなければいかぬ法律ですよ。そうすると、こういう職員の構成から労組法の不当労働行為という問題が適用されないので、ということになれば——この組合としては、地方公営企業ですから、当然単純労務には労組法が適用されるべきですよ。そうだとすれば、これは当然救済対象になるはずだ。ところが、構成の面でこうなつていて、ということでお却下だ。だから中労委に持ち出した、こういうことなんですね。こちらのところは自治省とからむ

わけですよ。区分なんかについては自治省の権限。ところが、さていまの段階になると労働省の権限。したがって、こういうケースについては、どっちへ行つても救済されないと云ふことは、あり得べきではない、そう思つておりますが、その原則に立つてどういう御解釈をなさるのか、それを承りたい。

○大塚説明員 ただいまの先生の御指摘の南丹病院の件は、私、承つてはおりますが、ここで個別的に一つ一つのケースについての判断を申し上げるべき立場では必ずしもなく、むしろそういう判断は地労委なり裁判所なりがすべきものであろうと思ひますので、個別的な具体的判断としてお聞きいただいでは困ると思いますが、一般論的に、地方公務員法とそれから私どもの所管しております地方公営企業労働関係法の対象者、これの団体的な労使関係についての取り扱いにつきましては、地方公営企業の職員や、それからいわゆる単純労務者、これが主体になって組織している労働組合と、それから地方公営企業職員以外の地方公務員法の一般職の公務員、これが組織している団体、それを法律はそれぞれ分けて取り扱つておるわけでござります。そこで、前者を労働組合法による労働組合として取り扱い、後者は地方公務員法の職員団体という取り扱いになつておるわけでございます。その場合に、それは一点のまじりもあつてはならぬというものではございません。それぞれどちらかが主体になつておるということです。判断して、労働組合あるいは職員団体ということを判断すべきものであろうと存するわけでござります。その場合に、たとえばその所属している団体が労働組合である場合、ただいま御指摘のあつたような単純労務者あるいは地方公営企業職員が当該労働組合の活動をしたことのゆえをもつて不當な差別待遇を受けたということになりますれば、これは当然労働組合法上の不当労働行為としても提訴できますし、またこれは救済の道が閉鎖がされておるわけであります。ただ、その所属しておられます組合が職員団体の場合でございますと、労

勤組合法でいうところの労働組合ではございませんので、その当該団体のためにした行為は、直ちには労働組合法上の不当労働行為ということで取り上げて処理されるということになつております。しかし、その身分がいわゆる単純労務者あるいは地方公営企業職員で地公労法の適用を受けた職員の場合、労働組合のためにしたものについては、すべて不当労働行為としての救済が行なわれる。そういう限りにおいて労組法のほうでは救済が受けられるというふうに考えておるわけでございます。ただそれが、いま申し上げましたように、職員団体のためにした行為になりますと、労働組合法上は救済し得ない、こういう問題が残るわけでございます。

○大出委員 大臣、お見えになつたからもう一ぺん申し上げますが、いまのケースは自治省のほうとからむのですが、京都の南丹病院の組合員の方で、自動車の運転手をやつておる。そうしたら、管理者の方が作業員のほうにかわってくれと配置転換した。そこで御本人が聞いてみたら、給与表というものは変わらないのだから、實際落ちることはない、行ってくれと言われて、そちらのほうに職種転換をした。ところがあとで調べてみたら、給与表が違うからがたんと落ちる。これは明らかに不利益な取り扱いになる。そこで、これは労組法第七条にいうところの不当労働行為といふ意味の救済措置を講じられてしかるべきではないか、こういう解釈で地労委に提訴をしたわけですね。そうしたら、この組合はどうなつているかといいますと、地方公企労法の改正以後、つまり混合組合という組合ができるようになつて、一般職、それから単純労務の方、こういう組合。したがつて、「主たる」という例の文字——ILOのときについへんもめましたかが、あれにひつかかりまして、主たる構成員が一般職だ、単純労務の方々が少ない、だから労組法の適用は受けないのでござつて、地労委が却下をした。ところが、この方々が適用を受けてるのはたとえば地方公営企業労働關係法の労働組合でして、そうなれば

労組法の適用はある。あるから七条の不当労働行為の救済はできる、こういうわけですね。そこで、これは中労委に持ち上げたわけです。これはどうなるかわかりません。わかりませんが、私が指摘を申し上げたいのは、いまの御答弁でも、少なくともこの人にとっては労組法七条の適用はあるわけですよね。そうすると、組合の構成という問題とからんで、実は適用をしないという結論が出る。私はいまの状態から見ておりますと、中労委もこの地労委と同じ結論を出すと思う。いま一般論としてお答えをいただきましたが、これは本人はその意味で救済されるべき人間だと言い切つておられる。にもかかわらず、職員団体の構成、つまり主たるという問題、それから混合組合という問題、これはドライバーは勧告しておりますけれども、小さな町の中に十の職種の違うものがあれば、十の組合をつくるなければならぬ、それは間違いだという意味の——それじゃ組合が強くならぬじゃないかという意味のものを出しておりますけれども、そういうものと関連をして、一体自治省の側から見れば、これはどういうことになるか。私は、こういう構成のしかた、それから現行法の「主たる」という文字について、私はあれだけ論議したのですから、私はこだわり過ぎるくらい返りまして、これはあらためて地方公務員制度ということになつてくるとすれば論議をし直さなければならぬものだと私は思つておりますけれども、現実の例が起きましたから申し上げる。しかし、それをすぱりお答えしにくいというなら、一般論でけつこうですから、自治省のほうの皆さんはどうお考えになりますか。

公務員が持つておるような人事委員会あるいは公平委員会に提訴して救済を受けるという制度はございません。したがつて、そういう意味での救済は受けられませんが、もちろんこれは行政不服審査として最終的には道を開いている司法裁判所による救済の前身的なものとしてやられるべきであります。が、最終的には、法律的には同じような救済措置があるわけであります。

問題は、労働組合を結成している場合に、あるいは労働組合を結成しようとしている場合に、その労働組合、いわゆる団体としての労働組合との関係で不当労働行為と、いうものが成立するわけであります。ある個人が不利益な取り扱いを受けたことそのものは、この労働組合法七条の問題ではないわけであります。その個人に対する不利益が、労働組合そのもの、あるいは結成しようとすること自体に關係する場合でございます。そうすると、その労働組合を結成しようとあるいは結成しておるその実体がなかつた場合に、七条は直接には適用になつてこないという判断、これもまたいたし方ないことではないか。そういういたしますと、そういう意味での単純労務職員なり公営企業職員が不利益な処分を受けたときにはどういう手続があるかなどと、たとえば苦情処理機関といふふうなものがあればそこで妥当な解決もできましようし、また最終的には、労働者がそういう地位の向上を求めるためには組合の結成が認められておるわけありますから積極的に組合を結成するという方向で解決すべきものではないかと思います。しかし、法律的に申しますと、最終的には司法裁判所の判断も入るわけでございますが、そういう意味での行政不服審査としての人事委員会、公平委員会制度には入らないし、また労働組合を結成していない以上、不当労働行為は制度もない。したがつて、そのほかの方法を使って、ただくより現在のところしようがない、こう思つております。

そうなると、こっちからお答えになつていいようになります。あくまでも地方公営企業労働関係法の適用組合員ですよ。そこで問題は、とにかくそうなるとすると、ILO条約八十七号というものを批准をいたしましたから、結社の自由というものは明らかになつておるわけです。それに私はまた問題が戻ると思うのです。だから私は、たとえば構成員、これは混合組合ですから、組合に入っているもので構成しているのですよ。あなたのお答えはそこどこのところがはつきりしないけれども、主たるという問題にからんで、主たる構成員は一般職の方々なんだ。したがつて単純労務の方々は主たる構成員じゃないのだ。だから、これは職員組合という一つのカテゴリに入るのだ。だから、その方々は地方公営企業労働関係法の適用を受けている方々だけれども、しかし、職員団体というケースでものをとらえるのだ。そうすると、労組法の適用はないのだ。ないから、ケースとしてはそちらのほうのケースだけれども、却下いたしますよ、こういうわけですよ。そうなると、主たるという問題が消えておれば、何人も入つておるのですから、一人や二人じゃないのですから、この方々は単純労務なのですから、そういうとらま方をして取り上げられる。しかし、主たるという問題とからんで、法規制からいければ職員組合なのだ、職員団体なのだということになる。そうすると、不当労働行為には該当しない、こういう問題が出てくる。これは一体将来は、八十七号を批准した以上は、どういうようにすればいいのだということ問題、それを私は聞いているわけです。

○森説明員 不当労働行為制度というのは、世界じゅう全部がこういう制度をとつてゐるわけではございませんで、特定の国がとつてゐるわけでございますが、一般の職員が職員団体を結成しようとするには加入せんとする行為につけて、その権利を使つてはいけないということは、地方公務員法にも書いてあります。しかし、それをしたときのいわゆる不当労働行為制度的な意味での救済措置は、一般職員にはないわけでありますから、し

たがいまして、一般職員がつくつております職員団体にたまたま単純労務の職員の方々が入つておられるのだと思ひますが、もちろんそういう意味では団体における地位と、いうのは一般職員と同じくありますと、一般職員につきましては労働組合が適用になりませんので、結局不当労働行為制度、ここにいわゆる労働組合法第七条にいうような不当労働行為制度による救済ということはないわけでございます。したがつて、問題は、一般職員にも労働組合法を適用するかどうかということになりましたところ、去年六月につくりましたので、それがどのくらいふえたかと言わると申し上げます限り、そういう矛盾が起こることもあるいはやむを得ないのでないかと思います。

○大塚説明員 ただいまの先生の御指摘でござりますけれども、私どもは、地方公務員の中の一般単純労務者について労働組合法の適用の道を開いておるということは、一般職の職員でありながら、その職務の内容自体はいわゆる民間の労働者に近いものがある、そういう趣旨で、その団体的な労使関係について、一応その労働条件を労使の交渉できめるような形でそういう道を開いておるわけでございます。しかしながら、そういう道を生かすためには、やはりその適用対象の単純労務者の方々が労働組合を結成してあるいはこれに加入してその権利を使つていただくでなければ、なかなか現在の制度では、先ほどから自治省からも御説明申し上げ、私ども申し上げましたようすが、都道府県で管理職に決定された者の数は、三万七千三百一名でございます。それからいわゆる政令都市でございますが、それが五千五百六十九名、それからそのほかの市町村でございますが、五万九百五十七名でございます。

○森説明員 十月二十三日現在の調べでございますが、都道府県で管理職に決定された者の数は、三万七千三百一名でございます。それからいわゆる政令都市でございますが、それが五千五百六十九名、それからそのほかの市町村でございますが、五万九百五十七名でございます。

○大出委員 そこで、ある出張所で三人しかいないのです。そのうち、「一人管理職に指定してしまった。」そうすると、「一人しかいない。」これはどうとか立ちしたって、「一人じゃ組合できませんよ。それをあなた、単純労務の方々が一人残つたからって、その人を組合をつくつて救済しろといつたつて、つくりようがないでしょ。三人のところ、二人管理職にしてしまつたところはたくさんあるのです。だから、法律をつくるときにもう少しも

う少し率の高いところできまつておると思うのですが、たしか八%か九%だつたと思います。だから、総体的には別に問題がない。三公社五現業等の実情を見ましても、もう少し率の高いところをつくるべきだと思ひます。ただ、小さい規模の事務所等で、その事務なり事業の性格上、そのようにきまつた場合も例外的にはあろうかと思ひますが、おおむね三名程度のたとえば駐在所——駐在所といいますか、たまり場というようなところでは、管理職がおろうは

理的な仕事をしておるような小さい事務所で、そのようなことがきわめて例外的にあるところもありますがございませんので、きわめて例外的な特に管理の仕事であります。また、ことばを返すようではどうかと思います。しかし、一般的な問題ではないかと思います。また、ことばを返すようではございますが、一名残つたと言われましても、それはその単位の事務所で一名残るだけございまして、地方公務員であれば、他の事務所あるいはほかのところとも一緒になって職員団体を結成するのが普通であります。その事務所ごとに職員団体を結成しておる例というのは、現在の地方公務員の現状から見れば、ほとんどないわけでござります。また、自治労の組織方針も、そのような事務所単位に職員団体を結成しろということではなくして、その市町村単位あるいは府県単位に職員団体を結成するという方針でございますので、先生の御指摘のような組合員一人の組合をつくらざるを得ないではないかということはないのではないか、こう思つております。

○増子政府委員 論議ということの内容でござりますが、この範囲をいかにすべきであるかということになる。ドライヤー報告は、管理職の範囲について、「本委員会は、管理職員等の範囲について、その現有の、あるいは潜在的な組合員の相当部分を奪うことによって、その団体を弱化するほど広範囲に定義を行なうべきではないこと」、また、「人委事員会及び公平委員会が各別個に行なう管理職員等の指定について、その間に一貫性を達成すべきことを勧告すること」、また、「人委事員会及び公平委員会は、管理職という概念が、日本では通常団結権が与えられれているカテゴリーに属する数千人の人々をカバーするほど広い意味で適用されている。各國からながめてみると、やたら管理職をつくしてしまふという、みな組合のほうを弱めるために取り上げてしまう」という五十四次報告で明らかですね。そうすると、公務員制度審議会が論議もしないで、ばかくとやってしまって、公平委員会、人事委員会になんとかしてしまうということにするものだから、いま私が申し上げたようなたしいへんな、管理職をやたらつくってしまうということになる。ここにも増子さん、公務員制度審議会が、本来ならば地方公務員制度のあり方について早急に十分な論議をしなさいと言っているのに、そっちのほうを先行させようとしている。このようにしてしまふと、今度公務員部をまたすぐつくるという、片手落ちも何も話にならぬでしょう。地方公営企業法についてたって、ドライヤーは幾つも指摘しているが、そんなものは一つも本格主義をやろうとしないで、制度だけはどんどん締めつけを強めるようにつくつてしまふ。そういうふ

りというものではない。あくまで客観的な立場でやると思うのでございますが、ただ、これは先ほどもお話をございました日本の給与制度そのものが、なかなか本筋で基準内給与を上げるわけにはいかない場合があるて、いろんな、たとえば管理職をふやして管理職制度で管理職手当を出すとか、あるいはいろいろな手当をつけるとか、そういうことが外国の例と違いますので、そういう意味で、外国から見れば、いかにも管理職というものが多過ぎるではないかという批判は、一応受けたのも当然だと思います。いずれにしましても、私は管理職というものは客観的にきまるもの、労使間の団体交渉などできめたりするべき、あるいは使用者たる地方公共団体のほうが力で管理職をたくさんつくるというような意味のものではないというふうに考えます。

○大出委員 別に大臣がおっしゃることにこの席で反論しようという気じゃないのですが、ただ見解の相違もありますし、少し受け取り方の相違がありますから、つけ加えておきますが、ドライバーは管理職の範囲についても話し合ってきめろという趣旨のことと言っているのです。それがすべての前提になつていて、ただ、一貫性ということが一つあるから、公務員制度審議会で一つの一貫性というものを持たしたらどうなんだろうか、こう言つているのですから、そのところは誤解のないようにひとつお受け取りいただきたいと思います。

それから、ここでひとつ私は構成についてどうしても疑義があるのです。というのは、ドライバーの言い分をここで紹介しますと、二千六十七に、日本の実情をきわめてよく知つてものを書いておる。「法律の再検討にあたって、現在地方法の適用を受けている者について、より簡単にして、合理的な形の労働組合の組織を助長することが望ましいことに対し、特別の考慮が払われるべきである。」あまり複雑な法規制で小さなものをやたらしくつてしまふということはよくない。だから、それは特別な考慮を払って、もっと大きな

もので助長しろと言つてゐるわけですね。さうして、地方公共団体は、みずから教育部局、ガス及び数日の電気事業、水道事業、職業安定所、地方税務事務所等を組織している。地方公務員法(教員は別である)のもとでは、これらの職員は十の異なる事務所につき十の異なる組合を組織することを法律的に要求されている。それはそうでしょう。「このほか、各村には、わずか一、三人の単純労務者がいるであろう。彼らの團結権は、地方公務員法によつて規制されており、二、三の組員からなる組合を結成するようになるかもしれない。」現にさつき申し上げたとおり、「もし村において六人の水道職員を雇用している場合、彼らが團結を希望するならば、同法により別個の組合を組織しなければならない。」法律の範囲からいへばそつたる。しかも、そこから所長だ次長だと引つこ抜けば、六人が四人になる。「一村の学校が四人の教員を有する場合、彼らは彼らだけの組合を結成する。十の異なる事務所ごとに結成された労働組合の人々は、当該村の範囲においてのみ連合体を結成することができるが、かかる連合体は前述した一村の二、三人の単純労務者六人の水道事業従事者、または教職員を含めることはできない。」幾ら何を言つたつてしまふがなさい。そうなつてゐる。「教員は別として、これらの職員(水道事業従事者及び単純労務者のこと)は、一村の範囲を越えた連合体、または合同組合を結成することはできない。その結果、一つの村の二人の単純労務者組合が、他の村の二、三人の単純労務者組合と連合体を結成すれば、当該連合体は、いずれの村の当局とも交渉する法律上の権利を主張することはできない。」どうですか。課長、あなたさつきあんなことを言うけれども、そのとおりぢやないですか。違いますか。あなたはさつき一、三人ぢやなくて、もつと向こうと一緒になればいいというけれども、一緒になつた

ら、こっちの村ともこっちの村とも交渉できなか
い。そういうことを言つてはだめです。あなたた
は法律の専門家としてお出になつて、私はすぐ言お
うと思つたけれども、あまり失礼だったから
黙つておつた。気がつくかと思つたけれども、あ
なたは気がついていない。つくるといつたってで
きないでしよう。もう一ぺん言い直してください
い。そんな不見識なことがありますか。

○森説明員 ドライヤー・レポートの一千百六十
七号に指摘されておりますこと、これは批准に伴
う改正地方公務員法が施行される前の話であります
す。前の話であつても、このことは少し表現が
オーバーであろうと思いますが、改正後において
は、このようなことは大部分が緩和されてしま
す。たとえば教員でございますが、おそらく外国
では村ごとに教職員——日本もそうなつてゐるわ
けであります。が、そうすると、村ごとに給与をき
めるということになつておるのだろうと思いま
す。したがいまして、その村長と教員の給与を交
渉するということになるのだと思います。わが国
では、義務教育職員の給与は都道府県の教育委員
会が決定するということになつておりますので、
組合の勤務条件の向上を目指すとするならば、市
町村長当局に対する交渉よりか、むしろ都道府県
教育委員会に対する交渉のほうがより実質的であ
ります。そのような事情の違いもありますし、ま
た改正された地方公務員法あるいは地方公営企業
労働関係法によりますと、ここに指摘されている
ようなことは、大部分解決されているのではないか
かと思います。全部が解決されているとは申しま
せんが、大部分は解決されているのではないか、
こう思つております。

○大出委員 どうもあなた、率直に間違つたこと
は間違つたと言わなければいけないです。ドライ
ヤー報告というのは、改正法の前に出来ました。
出来ましたが、改正法を全部研究した上でのを
言つてはいるのです。例をあげて申しましよう。
いですか、これはドライヤー・レポートですか、
ら、そう思つてお聞きいただきたいと思います。

「改正法では、地方公共団体の中で働いている國家公務員等やこれまで地方公労法の適用を受ける単純労働者が、地公法上の職員団体に加入しても、それの登録が受けられる手続はきめられているが」ということが、百も承知で言っているのです。案はできておったのですからね。だから、そのところは、あなたはそう言うけれども、解決しないからものを申し上げている。

続けますが、「したがって、地方公務員法の適用を受ける百四十五万七千二百九十八人にのぼる組合員が」あなたはさつき百三十万とおしゃつたが、百四十五万七千二百九十八人というのがドライヤー委員会の算定です。百三十万でなくして、もつと今日ではふえているのではないかと私は思う。そこで、「およそ三千以上の組合に分断され、これらの組合のみがそれぞれ属する組合員のために交渉する法律上の権利を有するといふ事態が生じている。」だから村の中で六人の水道従業者がいて、二人管理者に引っこ抜かれば、四人で組合をつくらざるを得ない。向こうの村の組合員四人と一緒にすれば、村長さんは連合体だからといって、交渉主体としては受けませんよ。そうなれば、四人でつくつて、四人で村長に交渉するより手がない。だから、管理職の範囲というものが拡大されれば、さっき言った三人のうち二人になれば、あと一人しか残らない。一人で村長にどう交渉するか。守れないでしよう。そこに混合組合といふもののシステムができるおわけです。だからこそ、混合組合をつくつてしまえば、今度どうなるか。これは改正案の趣旨をくんできておるもので。そなたが言うようには解決しない。混合組合をつくるほかないというから、つくつてやっていこうとすれば、不当労働行為になつても、労組法上の救済措置は行ない得ない。そなれば、一体どうしたらいいんだという問題が残るでしょう。だから、こういう問題点については少し御研究をいただかないと——そういう筋になりますね。別にあなたを困らせるつもりで言つてはいるのぢやないですから、誤解しないで

くくださいよ。だから、こういうことになつてしまふんです。「平均的な組合は、四百人から五百人の組合員を有しているが、約一千の比較的小さな市町村においては、平均二十人から三十人の組合員からなつてゐる。」ドライバーの言うとおりです。これは、自治労の書記長に聞いてもはつきりしておる。「最も現実的な解決策は、自治労またすべての地方公共団体及び地方公営企業の職員を組織し、かつそれが希望する場合、全國組織の地方支部を通じて市町村と交渉することを許すことであろう。」こういうわけです。自治労の方針だつてそなつてゐるのですが、あなたは自治労を登録団体として認めていいじゃないですか。

○森説明員 大出先生の御指摘は、職員団体を結成できるかどうかということと、その職員団体に登録される資格要件があるかないかという問題と、二つ分けてお答えしなければならないかと思うのでございます。職員団体が職員団体として結成されますれば、それは当然に職員の勤務条件の向上を求めて交渉を求めるわけでございます。当局は、そういう団体と交渉することが正常な労使関係の確立に役立ち、また勤務条件の改善に役立つということであれば、これは交渉するものであります。地方公務員法はそれを予定しておるわけでござります。ただ、登録されましたならば、多少恩典があるわけでございます。恩典の一つは、法人になれるごと、それから在籍専従が許されるということ、それから、恩典といふかどうか別でございますけれども、少なくとも登録職員団体から交渉の申し出があれば、必ず交渉に応じなければならぬという義務があるという法律の表現になつております。そういうことになつております。小さい職員団体を考えますと、在籍専従も、もちろん千人に一人くらいの割合ですから、そういうことは考えられませんし、法人格を持つという実益も、ほとんどございません。交渉するかしないかは、その職員団体の内容もある、は交渉事項と、

うことによつてきまつてくるわけでござりますから、そういうことから言へば、かりにそういう事態で登録されない職員団体であったいたしまして、小さい団体等では、そう困らないのではないか。そういうことで、実質的に団体の結成そのものに対して法制が阻害を与えていたといふことはない、このようによつていたし、また現実にはならないかと思つております。

○大出委員 森さん、とんでもないことであなた言うんで困るんですよ。佐久間さんのやつておられたところは、専門家だったからかみ合うのですけれども、あなたとはどうもかみ合わない。大臣、さつき非公式に専門家がしろうとをいじめは困るとおつしゃつたが、いじめる気はないですよ。実益はない、恩典とは何事ですか、法人登録が。八十七号条約の七条を読んでごらんなさい。恩典ではない。結社の自由は最大の権利ですよ。ILOは恩典どころじゃないんですよ。八十七号条約第七条をあけてごらんなさい。そういうもの考え方だから、労働組合に対するものの解釈が全く違つてしまふわけですよ。「労働者団体及び使用者団体並びにそれぞの連合及び総連合による法人格の取得については、この条約第二条、第三条及び第四条の規定の適用を制限するような性質の条件を付してはならない。」法人格を与えなければならぬとはつきり言い切つておる。だからこそ、学者の意見を見てごらんなさい。今度の答申の中でも、新しく法律をつくれと学者も言つておるでしよう。なぜかというと、非登録団体が法人登録ができないとなれば、これは八十七号条約に抵触してしまう。だから、公益委員の意見としては、非登録団体は新しく法人格を取得できる法律をつくれ、早急に検討しろといふ意見をつけて答申ししておるのである。何が恩典ですか。とんでもないですよ。条約を読んでごらんなさい。

○森説明員 恩典ということを申し上げたことに

ついては、ことばが過ぎておりますので撤回させたいだけますが、ただ、わが国の法人格の制度につきましては、諸外国のあるところでは、団体を結成すれば法人格といふものを持たなければ団体として行動できないといふような法制のところもあります。わが国は、法人格の取得については、非常に厳格な許可主義とか認可主義といふものについては、判例で人格なき社団といふものをとつておりますから、現実に団体の事実はある、しかしながら、法律上の法人格はないというものが、わが國は、法人格の取得について

区の中には区の職員とくもののはうんと少ない。だから、一区が入つておるから、おまけにあります。都職労は七万ありますよ。なぜ登録団体でないかといふと、区が入つておるから、おまけにあります。都の派遣、出張がうんと行つておるでしよう。出張職員、そつちは違うのだ、そんなことはでき

ないじやないですか、同じ条件で仕事をしておるよ、一緒に仕事をしておるのだから。派遣職員、いろいろ仕事をしておるのに。そうなりますと、入れざるのに。そうなりますと、入れざるを得ないわけですよ。また入れなければ組合にならない。だから、一緒にやつておる。そうしたら、これは登録団体ではない。七十万人もあって、いろんな財産を持つておつて登記ができない。川崎市労連を見てごらんなさい。川崎市の職員は、水道、交通、みな入つておる。みんなが金を出し合つて市労連合会館をつくつておる。たいへんな財産です。これが登録できないから、登記してない。ILOの八十七号条約から見れば、いかなる団体であろうとも、法人格を取得させなければならぬことになつておる。だから、実際問題としては公務員制度審議会から出された答申の中でさえ、非登録団体といふども法人格を取得させなければならぬ、だから法律をつくれといふようなことを言つておる。これは増子さん、検討している

○増子政府委員 検討いたしております。○大出委員 検討いたしておりますと、いうことですか

○大出委員 検討いたしておるところです。私は東京のおひざ元ですからわかると思うのですが、七万人もいまして、旧来から長い伝統のある組合ですね。それが区があるからというので、区中では一緒に仕事をしておるのに、これは登録団体として取り扱えないというのは、矛盾だとお考えになりませんか。大臣、どうですか。

○藤枝国務大臣 いまの地方公務員法からいつ

ついては、ことばが過ぎておりますので撤回させいます。

○大出委員 これはいづれも登録団体ではないですね。都職労は七万ありますよ。なぜ登録団体でないかといふと、区が入つておるから、おまけにあります。都の派遣、出張がうんと行つておるでしよう。

○大出委員 先ほどから私が幾つか例をあげておるだけでも、たとえば単純労務の、わずかな数の村なんかで水道職員なんかもかかえているところ、それから例の家畜試験場というのがありますね、県の。あれはほんとにわずかなんですが、三人ぐらいしかいないのです。その中で、二人は管理職で、あと一人なんだ。そうでしょ

う。一人じや集団じやないですかね。そういうことは地方公営企業労働関係法もあるわけですから。これの法意といふものは、救済措置がついている。日本には、労働組合法もあれば、あるいは二人は管理職で、あと一人なんだ。そうでしょ

う。日本には、労働組合法もあれば、あるいは二人は管理職で、あと一人なんだ。そうでしょ

がめて、登録されない団体だけれども、これと交渉に応ずる必要があればやつてやろうという言い方なんだけれども、そうなっていますか。ILOのレポートから始まつて今日まで、あれだけ大きな論議をしているのですよ、非登録団体というのは。私は資料を一ぱい持っている。いまあなた方が一体どういう指導をして、何をやつておられるか。いまあなたが言うとおり指導しているのか。これは私もまたILOに出かけていて言いたいくらいなんですけれども、ほんとにそれはひどいんですよ。市町村会の顧問かなんかになつている弁護士さんの書いているのなんて、もつとひどい。それを一生懸命やつてているといつて皆さん黙つている。自分たちがあれをやつちやたたかれちまうから、市町村会の顧問弁護士なんかがやつて、それをおながめて見ているといつてかつこう、よろしくないです。そういう指導のしかたをしたんだや、これはやはり健全な労使慣行をつくるなんていつたって、信頼の回復なんていつたつて、初めからできやしないです。あなた方は、非登録団体についてはどういうふうにお考えか、もう一べん言ひ直してくださいませんか。さつきみたいたな言い方はないですよ。

○森説明員 非登録職員団体も、交渉するためにつくられた団体でございまして、それが交渉の申し出があつた場合、交渉に通常の場合応ずるのは当然でございます。また、公務員制度審議会の答申のところにも、そういう意見も付せられておるところでございますので、われわれもそのように指導いたしているところでございます。

○大出委員 答申ですね、公益委員だけのかつこうで出しておりますが、この答申の中身を見て、この答申にははつきりそこの点を書いているんですよ、団体交渉権について。「交渉に関する規定については、交渉が事实上必要な行為であることを認める立場において、職員団体の交渉を正常化するために一応やむを得ないものであると判断される。ただ、当審議会は、職員団体のために十分な救済制度がない以上、当局がこれらの規定

を形式的に理解し、職員団体の交渉を不當に制限することがないようにならねばならない。つまり平たく言えば、非登録団体といえどもあなた方は交渉に応じなければいけない、そういう趣旨のことをつけているわけですよ。おまけに、ドライバーのほうは再三再四――あなた方がものを持ち込んでは、登録しないでいいように、登録団体でないところは交渉しないでいいようなことを言つてゐるけれども、その意味の差別待遇をしてはいかぬということを明らかにしておる。あなたは御存じですか。

○森説明員　I.L.O.でしばしばそのような見解が出てゐることは、よく存じております。

○大出委員　いま私のほうの理事事からお話をあり

まして、質問を保留しておいて、ひとつ受田先生にというお話をなんですが、委員長、私、これもう少しやっていきますと、公務員部をつくるということに対する異議の申し立てになつてくるわけですね、だんだんはつきりした。たとえば、いまその入り口まで来ているわけですが、この文書によりますと——どうも本人の前でうまくないんですが、自治省森公務員課長の北海道における発言要旨というのがあるのですよ、あなたの発言要旨が。これをやつていきますと、今度は「公務員部をつくつたら、あなた、何を言い出すかわからぬ。いま、全部関連が出てきますから。したがつて、時間の関係もござりますので、きょうはここで打ち切らしていただきて、あすでも続けていまの点だけは、おたくの問題ですから、大臣のおられるところでお申し上げますが、そこでひとつ、行き違いがあつて、恩典だなんてことを言わると困るので、少し整理をしていただきて、何を承ろうかということはおわかりと想いますので、御答弁いただきたい。あと受田さんにかわりまして、残った点はあすまた統けさしていただきたい。

で、この公務員部をなぜ新設しなければならないかという理由を、提案の趣旨説明で承つておるのをございますけれども、いままで、この地方公務員に対する対策というものを課長によつて十分に果たし得なかつたのであるかと、いう問題が起つてくるわけです。その具体的な事例として取り上げたいのは、地方公務員法といううつな法律が昭和二十五年からできている。この法律の運営の点において、公務員部を設置しなければならないほど窮屈しているのかということです。地方公務員法第十五条には、地方公務員の任用の根本基準が掲げてあるし、二十四条には給与その他勤務時間等の勤務条件をうたつておる。地方公務員法の規定に基づいて、国家公務員に準じた、特に給与などは、国家公務員の給与、及び他の地方公共団体との関係、民間事業の従事者の給与その他といふ一般職の給与法に規定したよくなつたがりの規定がここにあるのですが、現実に地方公務員の一例を給与にあげてみましよう。国家公務員に準じた扱いがしてあるのかどうか。地方公共団体の条例を制定してこれをきめることになつておるのでございますが、人事委員会、また市町村の場合十五万以下の人口のところには公平委員会といふものが置かれており、また他の公共団体と公平委員会を共同でやつたり、あるいは他の人事委員会に委託して公平事務をやらしたりといふようだ。実にあいまいもこたる規定が地方公務員法にある。そういうものの扱い方で、地方公共団体などの中には、人事委員会も公平委員会も設置しなくてよそへまかしてもいいというような、実際に融通のきく規定があるのでござりますが、現実に地方公務員の身分、給与の扱いなどが、そんなものを共同でやるところなりっぱなものができておるのかどうか、一括してお答え願いたいのです。私が今まで質問しておることを時間の関係で一括してお答え願いますが、地方公務員の給与は、国家公務員の基準よりも、地方財政の都合では、はるかに高い水準に置かれているものもある低いところに置かれているものもあると思つ

かという理由を、提案の趣旨説明で承つておるの
でござりますけれども、今まで、この地方公務
員に対する対策というものを課長によつて十分に
果たし得なかつたのであるかといふ問題が起
こつてくるわけです。その具体的な事例として取り
上げたいのは、地方公務員法といつぱな法律
が昭和二十五年からできている。この法律の運営
の点において、公務員部を設置しなければならな
いほど窮屈しているのかということです。地方公
務員法第十五条には、地方公務員の任用の根本基
準が掲げてあるし、二十四条には給与その他勤務
時間等の勤務条件をうたつておる。地方公務員法
の規定に基づいて、国家公務員に準じた、特に給
与などは、国家公務員の給与、及び他の地方公
務員との関係、民間事業の従事者の給与その他と
いう一般職の給与法に規定したよくなつたがり
のある規定がここにあるのですが、現実に地方公
務員の一例を給与にあげてみましよう。国家公務
員に準じた扱いがしてあるのかどうか。地方公共
団体の条例を制定してこれをきめることになつて
おるのでございますが、人事委員会、また市町村の
委員会に委託して公平事務をやらしたりといふ
場合、十五万以下の人口のところには公平委員会
といふものが置かれており、また他の公共団体と
公平委員会を共同でやつたり、あるいは他の人事
委員会に委託して公平事務をやらしたりといふ
よう、實にあいまいもこたる規定が地方公務員
法にある。そういうものの扱い方で、地方公共團
体などの中には、人事委員会も公平委員会も設置
しなくてよそへまかしてもいいといふような、實
に融通のきく規定があるのでござりますが、現実
に地方公務員の身分、給与の扱いなどが、そんな
ものを共同でやるところなりっぱなものがてきて
おるのかどうか、一括してお答え願いたいので
す。私がいままで質問しておることを時間の關係
で一括してお答え願いますが、地方公務員の給与

のですが、そういう地方公務員の一例を給与にとった場合のバランスというものをどう考えられておるのか、実態を前提として対策を伺いたいと思います。

○藤枝国務大臣　今回、公務員部を設置したいといいますのは、何ぶんにも二百三十万人にも及ぶ地方公務員がおります。そしてしかもその職種もたくさんございます。従来、それではいままでの課の組織でそれらの助言あるいは協力ができなかつたか。いまでもやつておつたわけでございますが、そういう地方公務員の実態にかんがみまして、やはり責任体制をとり、しかも専門的な知識をもつて助言と協力をすることが妥当であるというふうに考えたわけでございます。それは現在の地方公務員法が十分その趣旨に沿つてやられておるかという問題を、給与に例をお引きになつて言われましたか、確かに御指摘のように、国家公務員に比べて高いところもあり、低いところもある。もちろん地方の財政の事情にもよりますしうが、これらにつきましては、その職員が十分に能率を發揮して、公共の福祉に合致するように、住民の福祉に十分こしたえられるように、そうした待遇が与えられることが妥当でございまして、そのような点につきましては、常に地方自治体の実態を見、給与の実態を見まして、いろいろと助言も協力もしてまいりたいと考えております。

○受田委員　地方公務員の給与のアンバランスの具体的な事例をひとつ示していただきたい。事務当局でけつこうです。

○長野政府委員　国家公務員と地方公務員との給与の比較でございますが、単純に比較いたしました場合と、それからラスペイレス比較指数によつて比較した場合と、両方出てくるわけでございまが、四十年四月一日現在と四十一年四月一日現在と両方で見てみると、単純に比較いたしました場合、国家公務員の給料は三万四千八百四十五円ということになつております。地方公務員全体、これは都道府県、六大市、市、町村全部含めており

のですが、そういう地方公務員の一例を給与にとった場合のバランスというものをどう考えられておるのか、実態を前提として対策を伺いたいと思います。

○藤枝国務大臣 今回、公務員部を設置したいと申しますのは、何ぶんにも二百三十万人にも及ぶ地方公務員がおります。そしてしかもその職種もたくさんでございます。従来、それでは今までの課の組織でそれらの助言あるいは協力ができるなかつたか。いまでもやつておつたわけでございますが、そういう地方公務員の実態にかんがみまして、やはり責任体制をとり、しかも専門的な知識をもつまして助言と協力をすることが妥当であるというふうに考えたわけでございます。それは現在の地方公務員法が十分その趣旨に沿つてやられておるかという問題を、給与に例をお引きになつて言われましたか、確かに御指摘のように、国家公務員に比べて高いところもあり、低いところもある。もちろん地方の財政の事情にもよりますが、これらにつきましては、その職員が十分に能率を發揮して、公共の福祉に合致するようにな、住民の福祉に十分こたえられるように、そうした待遇が与えられることが妥当でございまして、そのような点につきましては、常に地方自治体の実態を見、給与の実態を見まして、いろいろと助言も協力もしてまいりたいと考えております。

○受田委員 地方公務員の給与のアンバランスの具体的な事例をひとつ示していただきたい。事務当局でけつこうです。

○長野政府委員 国家公務員と地方公務員との給与の比較でございますが、単純に比較いたしました場合と、それからラスパイレス比較指数によって比較した場合と、両方出てくるわけでございまが、四十年四月一日現在と四十一年四月一日現在と両方で見てみると、単純に比較いたしま

ますが、三万四千八百七十三円、その中で、府県は三万八千七百四十八円、六大城市は三万七千三円、市は二万九千七百四十八円、町村は二万三千三百三十七円、こういうことになつております。ラスベイレス比較指數による比較は、ちょっと古うございますが、三十八年七月一日現在ので見ますと、国を一〇〇としたしました場合に、都道府県は一〇一・九、六大城市は一三四・二、市は一〇八・三、町村は八七・二、こういうふうに、御指摘のとおり、国家公務員と地方公務員との間に、差がございますが、地方公務員の間にも、府県なり五大市なり市、町村の間において、差がござります。

そういうところの役目じゃないかと思うのです。
○増子政府委員 御説のようなやり方も一つの方
法であるうと存じますし、あるいは結果としてそ
れが非常にいいことになるのかかもしれないのです
が、実は國の場合をきめます場合に、地方公務員
の実態を考慮する場合に、それをどの程度に考慮
いたしますか、現在はどちらかというと地方公務
員が給与をきめる場合に國の公務員の給与の状態
を参考にするといいますか、基準にしておるわけ
でござりますから、その辺がどちらが先、どちら
があとになるのか、實際問題としては非常に扱い
にくいところではなかろうかというふうに思うわ
けでござります。

それからもう一つは、人事院にしろ、私どもに
して、どちらも最初は二十人を見定めた後二十人、こ
そが、いかがでしようか。

もは自治省でおやりになるのだ、まあそういう意味で公務員部もその一役を買うという意味だつたと思うのですが、公務員部をつくりますのは、地方公務員の公務員制度についての企画立案をするために責任体制をとり、専門的な技術を導入するという意味におきまして、そしてそれによつて地方公共団体と申しますか、地方公務員の労使関係等について助言をし、協力をするという意味で公務員部をつくったわけでござります。

もう一つ、その前段になる、受田さんが国家公務員の給与をきめる場合にも、地方公務員の給与の実態を考慮してしかるべきではないかというお話をございましたが、これはむしろ現在のようく國家公務員の給与がきまり、それに地方公務員が地方の実情を合つてよぶところに差違して、いくと、

の町村長が多いところ、これは圧倒的に多いのですが、そういうところが、自分の選挙の力をつけるために都合のいい人間を採用している。そして選挙のときには、政治活動の制限規定を実に巧妙に逸脱して、事実はどんどん違反をさして当選をするという傾向のあるところもあるのです。事実そういうところがあるのです。現実にそのためには判断されているところがたくさん出ている。そういうことを考えていくと、地方、特に町村の人事管理、給与を含んだ人事管理というものは、非常にざさんなところがまだ残っている。体系ができておらぬところがある。そこは、いまのような地方公務員法の一つの機関であっても、公平委員会も人事委員会もつくらぬでいいような規定まででござる。町村合併で町村の規模は相当大きくなっている。

○増子政府委員 人事院が勧告いたします場合の
話になると思いますが、地方公務員の給与を直接
觀察といいますか、比較の対象にしているといふ
ことはないよう私承知しております。

○受田委員 これは民間給与その他の、他の公務員
職員等の給与も、また地方公務員の給与も、そら
いうようなものを総合的に判断して、その間のバ
ランスがとれるよう国家公務員の給与といふ形
のがきめられていく、こういう形が、給与の公平公
正を期する上においては、つまり国家公務員は地方政府
公務員の給与を参考にし、また地方公務員は国家公
務員の給与に準じた扱いをするということがあ
る。つまりは重賞されるならば、国全体の公務員の給

したる地方公務員の給与と懲罰の対象にするとしてござります。それを実態的に把握するということになれば、これはかなり大きな仕事でござります。おそらく現在の人事院の陣容としましても、それに十分たえ得るかどうか疑問だと思いますし、ましてわれわれのところでは、とういのう意味で從来までその任に当たつておるわけでござりますけれども、そういう観点から見て、さらにはそれに耐え得るような組織という意味で、あるいは公務員部の構想をお持ちになつたのじやないか、これは私の想像でござります。

○受田委員 そうすると、人事院の機構、人員では、地方公務員の給与の実態調査をやるのにも、はなはだ貧弱だ。地方公務員の実態調査部門を、自治省がこの公務員部を設置して、そこで人事院の果たす地方公務員の給与の実態調査を委託して、すなわち大まかに言って実質的に委託して、それを資料にして国家公務員の給与のほうの参考にしたいという人事局長の御答弁であると理解してよろしいかどうか、その理解は間違っているかどうかを、ひとつ御答弁願いたい。

○藤枝国務大臣 増子人事局長の言われたのは、

地方の実情を合せながらこれに並んでし、どうう、現在の制度でいいのではなくどうかというふうに考えております。自治省が給与の実態調査等をいたしますのは、あくまでも冒頭に御質問のありました国家公務員との給与のいろいろな差、そういうものについてそれが適切かどうかというふうをわれわれとしては知つてまいり、また助言もしてまいりたいと考えておる次第でござります。

○受田委員 私は、いま主客転倒したような形の質問をしたように見えるんだけれども、私は懸念していることは、國家公務員の給与を基準にして地方公務員の給与をきめることに、地方公務員法の精神はなっておる。なつておるにかかわらず、地方公共団体はかつてな給与をきめて、非常に高いところもあれば、国家公務員の八〇%をちよつとこえた程度の町村の職員の給与というのもある。しかし、対象になつてゐる人員は、町村に例をとれば、年をとつた公務員の非常に多い町村があるわけです。定年制も置かれていないといふかつこうで、六十をこえ、七十近くなつた公務員が、そのまま勤務している町村もある。町村などといふものは、任命権者というものが、個人の情実などでどんどん採用していくから、ちゃんと法律にきめてある競争試験というようなものもやらな

なつておるのでですから、そうした機関をきちんと
整置条件にして、きちんと法律改正をして、き
ちつとした機関が、終始人事管理の勧告権を持つ
ような、そういう体制を持っていかなければなら
ぬときにもうきてていると思うのですがね、その点
だけ先に答弁してください。

○藤枝国務大臣 まさに地方公務員法に基づい
て、町村の職員の採用についても、競争試験ある
いは選考という形できちつと行なわれなければ
ならぬ。いま受田さん、そうなつてこない実例を
お知りのようでございますが、そういうこともあ
りまして、私どもは特に町村などの地方公務員の
労使関係の正常化というものをぜひはかつてまい
りたい。そのためいろいろな助言もし、協力も
してまいりたい。そういう意味で専門的な知識も
備えた者を充実いたしまして、そういういわば前
近代的な人事管理の行なわれているようなところ
を是正してまいりたいというふうに考えておる
わけであります。

○受田委員 行政局長さん、いまあなたがお持ち
になつておられる資料、できれば明日委員の諸君にお
示しを願いたい。いまおあげになられた五大市、
それから各都道府県、市、町村別の給与差といふ

ものは自治省でやりになるのだ、まあそういう意味で公務員部もその一役を買うという意味だつたと思うのですが、公務員部をつくりますのは、地方公団体と申しますか、地方公務員の労使関係等について助言をし、協力をするという意味で公務員部をつくったわけでございます。

もう一つ、その前段になる、受田さんが国家公務員の給与をきめる場合にも、地方公務員の給与の実態を考慮してしかるべきではないかというお話をございましたが、これはむしろ現在のように国家公務員の給与がきまり、それに地方公務員が地方の実情を合わせながらこれに準じていくという、現在の制度でいいのではなかろうかというふうに考えております。自治省が給与の実態調査等をいたしましては、あくまでも冒頭に御質問のありました国家公務員との給与のいろいろな差、そういうものについてそれが適切かどうかということをわれわれとしては知つてしまい、また助言もしてまいりたいと考えておる次第でございます。

○受田委員 私は、いま主客転倒したような形の質問をしたように見えるんだけれども、私が懸念していることは、国家公務員の給与を基準にして、地方公務員の給与をきめることに、地方公務員法の精神はなっておる。なつていてるにかかわらず、地方公共団体はかつてな給与をきめて、非常に高いところもあれば、国家公務員の八〇%をちょっとこえた程度の町村の職員の給与と、いうものもある。しかし、対象になつておる人員は、町村に例をとれば、年をとった公務員の非常に多い町村があるわけです。定年制も置かれていないといふからこうで、六十をこえ、七十近くなつた公務員が、そのまま勤務している町村もある。町村などといふものは、任命権者というものが、個人の情実などでどんどん採用していくから、ちゃんと法律にきめてある競争試験というようなものもやらな

の町村長が多いところ、これは圧倒的に多いのですが、そういうところが、自分の選挙の力をつけるために都合のいい人間を採用している。そして選挙のときには、政治活動の制限規定を実に巧妙に逸脱して、事実はどんどん違反をさして当選をするという傾向のあるところもあるのです。事実そういうところがあるのです。現実にそのためには、いふことを考えていくと、地方、特に町村の人事管理、給与を含んだ人事管理というものは、非常によざんなところがまだ残っている。体系ができておらぬところがある。そこは、いまのような地方公務員法の一つの機関であっても、公平委員会も人事委員会もつくらぬでいいような規定までできている。町村合併で町村の規模は相当大きくなつておるのでから、そうした機関をきちんと必置条件にして、きちんと法律改正をして、きちっとした機関が、終始人事管理の勧告権を持つような、そういう体制に持つていかなければならぬときにもうきていると思うのですがね、その点だけ先に答弁してください。

ものの資料を、委員の諸君全部いかなくとも、数部だけひとつお示しを願いたい。これは委員の参考になると思いませんから、できれば委員に配つていただいて、それをもとにして明日具体的な質問をさせていただくようになさせてもらいます。

ここでいまいみじくも前近代的な人事管理をやつっている町村があることを、大臣もお認めになつておられる。そういう問題があるからこそ、公務員部をつくりたいという御意見がいま大臣から出ておるわけです。もう小さな町村といふものはごくわずかしか残つていらない。町村合併促進法によつて、たいてい一万人以上の町村に少なくともなつてゐるのです。そのときに、やはり地方公務員法という法律によつて、いま私が指摘したようななところに公平委員会、人事委員会といふきつとした機関があつて、町村の人事管理を監督して、そして適正な給与基準あるいは任用の基準等をきつときめて、すかつとした人事が行なわれようとする。町村長がかつては給料をきめて雇用していく、ばかりに安い給料で雇用されておる人もあるし、それからばかに年寄りをかかえた町村もある。非常に人事が老齢化しておるというところもある、そういうなどころを、ひとつ自治省としてももつともとすみやかに基本的な対策を立ておかなければならぬ。そこで、あまりにも老齢化した人が職員にならなければならない個人の事情というのは、本人が生活の基盤を失なうという危険もある意味で私よくわかります。しかし、ある一定の年齢というものを一応基準にして、勤務体制を厳正にやつていけるような定年制というもの——定年制をあまり若い基準に置いては問題があるので、一応うなづける線の定年制というものが、政府で、特に地方公務員の場合には大事な問題になつてくるのですが、大臣としての定年制に対する考え方というものはどういうところにあるのか、お答え願いたい。

ただ、その定年制を slikく場合に、はたしてどのような先行条件を必要とするか、あるいは定年になって退職された方が再就職するためのいろいろな手段というのもございましょう。また、年齢をどの辺にきめるかということも問題でございます。そういうものとあわせて、日下検討をしておる最中でござります。

○受田委員 それはどこの機関で検討しているのですか、自治省としてですか。

○藤枝国務大臣 自治省としてでございます。

○受田委員 時間が進んでおりますが、もう一つだけ。地方財政再建促進特別措置法という法律が、昭和三十年に誕生いたしました。当時の法律案が出たとき、その直後の委員会でも私の意見を述べたことがあるのですが、赤字をかかえて再建債を発行して財政再建をはからうという地方公共団体に勤務する公務員、その公務員の給与をそういう再建団体が国家公務員の基準より高いところへ条例をつくっていく場合に、自治省としてはどういう扱いをするのか。条例変更の指示権もなければ、これを指揮する権限もない。そういう場合に、再建団体の公務員の給与——しかし公務員の意欲をわき立たせて勤務を熱心にさせると、いう意味からは、公務員の給与だけはしっかりとものにささせておきたいという地方公共団体もある。そのことは、人によつて再建団体がりっぱな仕事をしていくという意味においてはいいじゃないかという場合に、どういう扱いをするかという、当時の御意見も伺つておるので、現時点においてはどういう考え方をお持ちであるか。

○長野政府委員 財政再建団体の再建計画をつくりました。当時には、いま御指摘がございましたように、そういう赤字をかかえておる——まあ赤字の程度にもよりますし、赤字が出ております原因にもよりますけれども、財政的に赤字をかかえておりますところは、非常に財政に弾力性をなくしておるわけでございます。そういうものの歳出の構造などを考えてみまして、団体として比較したりいろいろいたしますと、どうしても人件費がか

かるのだ、特にまた人件費の内容について考えをした場合に、いまお話をございましたように、国家公務員の給与ベースよりも非常に上がつておる。そういうような団体につきましては、その当時にも、権限がないとおっしゃいましたが、極力指導力をいたしまして、大体給与を正当なところに位置づけるというために関係の当局者一同たいへん努力をしてまいつたわけでございます。現在でもそういうところがあるではないかという御指摘かとも思いますが、そういうところは確かにございます。今後ともやはりこの給与問題というのは、當時その歳出構成なり、歳入構成なり、団体の状況も動きますが、給与は一面非常に固定した、一定の幅をもつて年々一定の規模で増額してまいる、これは職員の構成なりいろいろなものとも関連をいたします。そういうものを標準団体なり、あるべき姿と申してはあれどございますけれども、そういうものの比較いたしまして、特に著しい難点を示したものについては、常時それの適正化の方に向いて指導してまいらなければならぬ。そういう意味で、お話をございました新陳代謝でござりますとか、そういうものも考えてまいらなければならぬわけでございますが、現在は定年制というものが合理的にはつきりしておりませんので、地方団体としてはいわゆる勤続退職、こういう制度によりまして新陳代謝をはかつていく、こういう方法をとつておるわけでございます。

時間がきましたが、いまの点は研究しておいてもらいたい。

それから、國家公安委員会の委員長である大臣に伺いますが、地方の警察に勤務している警視正以上は國家公務員なのです。警視以下は地方公務員である。非常に給与の低いところに行くと、国家公務員の給与をもらう警視正は、非常に高い生活ができる。非常に地方公務員の給与が高いところに行つた警視正以上の国家公務員である地方警察本部の部長以上は、非常に苦しい生活になる。同じ国家公務員で、任地によって生活条件がよくなつたり悪くなつたりしておる。この悲劇があるのですよ。だから、国家公務員と地方公務員の給与はできるだけ公正なバランスが保たれておらなければならぬ。その問題があるのでけれども、その問題について一言御答弁を願い、残りの問題はあとにします。

○藤枝国務大臣 まさに受田さんのおっしゃるようなどころが出ると思います。そういう地方公務員の給与のいかんを問わず、任地によって物価の高いところ、低いところもありまして、全国に散らばつている国家公務員たる警察官などには、いろいろ問題があります。そういう意味で、受田さんは先ほどの地方公務員と国家公務員との給与のバランスがとれないなければならないという御意見だと思います。われわれも今後とも研究してまいりたいと思います。

○關谷委員長 次会は、明十六日午前十時から理事会、十時十分から委員会を開会することとし、本日はこれにて散会をいたします。

午後一時五十六分散会

昭和四十二年六月二十日印刷

昭和四十二年六月二十一日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局