

第六十五回国会 文教委員会 議 録 第十四号

昭和四十六年四月二十三日(金曜日)

午前十時四十五分開議

出席委員

委員長代理 河野 洋平君

理事 久野 忠治君

理事 櫻内 義雄君

理事 有田 喜一君

理事 稻葉 修君

理事 國場 幸昌君

理事 高見 三郎君

理事 松永 光君

理事 渡部 恒三君

理事 多田 時子君

出席國務大臣

文部大臣 坂田 道太君

出席府委員

人事院總裁 佐藤 達夫君

人事院事務局長 尾崎 朝夷君

給与局長 尾崎 朝夷君

文部政務次官 西岡 武夫君

文部大臣官房長 安嶋 彌君

文部省初等中等 宮地 茂君

教育局長 宮地 茂君

労働省労働基準 岡部 實夫君

局長 岡部 實夫君

委員外の出席者

文教委員会調査 石田 幸男君

室長 石田 幸男君

委員の異動

四月二十二日

辭任

有島 重武君

同日

辭任

古寺 宏君

補欠選任

有島 重武君

第一類第六号

文教委員会議録第十四号

昭和四十六年四月二十三日

同月二十三日

辭任

小沢 一郎君

地崎宇三郎君

床次 徳二君

森 喜朗君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

同月二十日

辭任

小沢 一郎君

地崎宇三郎君

床次 徳二君

森 喜朗君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

同月二十日

辭任

小沢 一郎君

地崎宇三郎君

床次 徳二君

森 喜朗君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

同月二十日

辭任

小沢 一郎君

地崎宇三郎君

床次 徳二君

森 喜朗君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

同月二十日

辭任

小沢 一郎君

地崎宇三郎君

床次 徳二君

森 喜朗君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

辭任

石井 一君

加藤 陽三君

國場 幸昌君

吉田 実君

地崎宇三郎君

補欠選任

小沢 一郎君

森 喜朗君

床次 徳二君

同日

るのか、この法案のどこにあるのか、ひとつお答えを願いたいと思います。

○宮地政府委員 お尋ねでございますが、私どものほうといたしましては、なぜ無定量という御質問、御懸念が出るのか実はわからない、率直に申し上げますとそういうことでございます。と申し上げますのは、超過勤務につきましては、国家公務員は国家公務員法の規定に基づきまして人事院規定で相当の制限がなされております。それはまず第一に、公務で臨時にまたは緊急に必要がある場合というところで、臨時、緊急という大きな制約がございます。さらに、それを命じます場合には、職員の健康と福祉ということに十分注意しなければいけないという規定がございます。でございますので、今日でも一般国家公務員には相当強い規制があるわけですが、その上に今回の法案ではさらにしほりをかけまして、いま申しました範囲内で任命権者が自由に命令できる、それを人事院に文部大臣が協議いたしましてそこではつきりきめる。これははつきり考えておりませんが、告示で世に公にしたいと思いますが、そういうことでこれ以上の制限はちよつとなひではないか。

さらに、一般にそういうふうな規定がございますが、運用するものとしたしましては、よく今後はほとんど命令を出すのであろうといわれますが、従来から教員には超過勤務を命じてはいけないうことまで言っておりまして、したがっていまして、今後この法案が通りましてでもできる限り超過勤務は命じないということが、運用の場合にも命令権者に当然の責務として課されることでございますので、私も、相当な制限、規制、歯どめがございます、無定量という御懸念はどこから出るのであらうかといったような感じを持つわけでございます。

○塩崎委員 私も、その考え方は、いま初中局長のおっしゃいましたように、杞憂と申しますかそういう懸念はないと思います。しかし、おそらく言われんとするところは——本俸の二五%という超過勤務手当の支払いということが、おそらくい

ままで歯どめになっておつたに違いないという考え方が一つあると思うのです。今度はそれが本俸に織り込まれた。したがって、何時間残ろうとも二五%という、給与の支払い者から見れば大きな負担がなくなってきたから、無制限の、あるいは無定量の勤務を負わされるのではないかとこの心配だと思つておられる。いま初中局長がおっしゃいましたのは、七条にいろいろと制限がある、それからまた公務員法にもそういう規定があると言われておるわけでございますが、はたして七条でその法的な保障が得られておるかどうか、これに尽きようかと思つておられる。

そこで、私は七条の規定を見てみますが、どうもまだまだ心配な点が指摘されるのは、もう少し皆さん方が、この国会でもいろいろ、内容あるいはその基準をどういふふうにきめていくか、人事院との協議の内容はどんなものかという点を少し明らかにしていただければ、歯どめといひますか一つのチェック材料になるかと思つておられる。したがって、七条の「文部大臣が人事院と協議して定める場合」の基準、これをどういふふうに考えておられるか、文部省から明らかにしていただきたいと思ひます。

○宮地政府委員 実はこれは文部大臣が人事院と協議して定めますので、文部省でどのように考えましても人事院と協議が整いませんと、先ほど申しました文部大臣告示を出すわけにもいきません。したがって、いまの段階ではつきり申し上げられませんが、私どもの一応の心がまえを申し上げますと、一つには、量で歯どめということから、これを量的に制限せよという声が確かにございます。しかしながら、量で制限いたしますと、量で週二時間と制限いたしますれば、二時間はやらしてもいいではないかといったようなことが、逆の考えからすぐはね返つてまいります。私どもは、できる限り超過勤務は命じたくない、先生方には超過勤務を命じてまでさせたくないという前提がございますので、したがって、量といったようなことではなくて、やはりおのずから内容

で示さざるを得ないと思ひます。その場合、学校の先生方の仕事で、この委員会等でも、学校の先生は勤務の中で授業が一番の本体であるというふうなことをよく言われますが、超過勤務の場合に、一般の社会科とあるいは算数、国語といったような教科科目、さらに道徳、こういった一番先生方が授業としてやるのが本体だといわれるそういうことは、私も、超過勤務では命ずべきでなからうという考えを持っております。したがって、先生方の屋間の勤務の大きな本体である授業、こういったものではなくてその他の——これは訴訟にもなっておりますが、学校の運営のために先生方が会議をなさいます職員会議であるとかあるいはクラブ活動であるとかいったような本来の教科科目以外のもの、それをどの程度きめていくか、もう少し具体的に考え、人事院とも協議もしたい。

さらに、私どもが今日はつきりした段階を申し上げにくいし、また申し上げるべきでもないと思ひますのは、これは労基審の建議にもございまして、関係者の意向等が反映されるように、実情について十分配慮すべきであるというふうなお考えでございます。したがって、法案の審議途中に、あたかも法案が通つていまにもきめるといったような段階のことを申し上げるということとは適切でなからう、まだ今後も関係者の意向も十分に聞いていく必要があるというふうに考えておりますので、はつきりしたお答えができかねます、以上。

○塩崎委員 どうもその点が私も心配なんです。特にこの「人事院と協議して定める場合」、これが同時に地方の条例において超過勤務を命ずる場合の基準になるだけに、私はあいまいでほうっておいてはたいへんかと思つておられる、いま言われたような点でなかなか慎重に検討する要素はあるにしても、おそらく皆さま方の頭にはいろいろのケースが考えられておるに違いないと思つております。たとえば非常災害の場合にどうするか、このように一つの基準にならうかと思つておるのです。

が、このような例示的なことをもう少し体系的に言つて、こういう場合に限られるのだ、そしてまた、本質的には、根本的には超過勤務は望ましくないのだというふうな考え方があるのだというところを明らかにしていただきたいと思つておるのですが、いかがですか。

○宮地政府委員 どうも先ほどお答えしましたようなことで、はつきり申し上げるのは、やはり法の趣旨といたしましては、教員の実態も十分考え、また関係者の意向も聞きとらうこととでございますので、いま申し上げるのもいかがかと思ひますが、たとえば——しいてたといふこととでございますので、先ほど申しましたように、教員にはできる限り超過勤務を命ずべきでないという基本的な考えを持っております。したがって、臨時、緊急必要やむを得ないようなときに限るべきであるという前提を持っております。しかし、これは個々のものをあげていきますと、その場その場に即しませんとそれが必要かつ臨時、緊急なものであろうか、具体的に例をあげても臨時、緊急に必要な場合と必ずしもそうでないものもございまして、そういう前提で非常に制限いたしますが、たとえば先ほど申しましたような教科科目とか道徳とか、こういったようなものは除外したい。むしろ除外するほうとしてはそういうことで、したがって、大きなくりとしては、いわゆる昼間授業としてやっておられるものは除かれる。それ以外に残るものということになります。いまこれから申し上げるものは、そういう意味で固定したものでない一つの例示というふうにお受け取りいただくとするならば、子供たちが授業の中でも、たとえば農業高等学校あるいは工業高等学校等で生徒の実習というのがございます。この実習、実習、こういったものは授業の一部ではございますが、五時以後五時半とか六時ごろまで学校農場で生徒が実習をやるといったような場合に、全然だれも監督の教師がいないうことは教師の本務にもそむきますので、そういった実習の場合、それから修学旅行、遠足、運

動会、いろいろございますが、学校の行事で必要やむを得ない場合、こういうもの、さらに学校が具体的に計画、実施します行事以外のクラブ活動のようなもの、さらに職員会議とか、そういうもの、と多少例が違いますが、もちろん非常災害のような場合には、生徒の人命に関するものでございまして、そういった非常災害のときは当然超勤命令の対象にしたい。しかしながら、これはすでに山中委員等からも御質問がございましたが、こういったようなものをやるときはすべて命令をしていくのか、そうではなくて、期待される教師像と云うのは命令を待つまでもなく当然教師がやるべきことなんだということで自発的にやりなされれば、命令はないということもあろうと思えます。したがって、こういうものをきめましても、多くの先生が当然それは自分らでやるべきだという場合には命令は発せられない、しかし、多くの人は当然やるべきだというお考えですが、ある一人、二人の先生が、自分たちはもう勤務時間が過ぎたんだから帰るんだというようにおっしゃるときは、何々先生居残ってくださいという命令が出されるというふうに考えます。

○塩崎委員 なかなかむずかしい問題ですけれども、ひとつ元法政局長官であった、しかもいま人事院総裁でいらつしやる佐藤総裁にお伺いしたいわけでございます。確かに、いま初中局長のおっしゃる様に民主的な、しかも教職員の守り本尊である文部省が中立機関である人事院と相談してきめられるんだから、大体まかしておいてほしいというふうな言い方、大体まかしていいのですね。しかし、労働基準法なんかを見ますと、時間外労働をさす場合には、たとえば非常災害の場合といった一つの限定が法律に書いてある。それからまた、経営上の必要の場合には労働組合と協定を結んでやるというように法律に書いてある。ところが、今度の教職法の第七条では、文部省と人事院にまかされるといっても大體間違いないかと思うのです。私は、もの心ついたときに、佐藤法制局長官にいろいろと法律の書き方を習ったわけでございます。できる限り戦後は戦前はそうでもなかったような思想でしたが、戦後になるととたんに長官はできる限り法律に書けという事で、税法などは、全くむずかしくてわけがわからなくなつて、動きがつかなくなっている面がある。私は疑問だと思つて、こういうバランスですね。ひとつ皆さんに安心していただくには、法律がやはりいいと思つておけす。しかし、法律でなく、むしろにまかせておけというふうなことで足りるのか。いま無制限、無定量の勤務が問題なだけに、その歯どめとして人事院総裁の去就が非常に大事だと思うのですが、何か法制局長官としていらつしやうした佐藤総裁、いかがでございますか。

○佐藤連政府委員 昔相当恨みを買つたやに見受けられますけれども、いまのお尋ねは、この間もちよつと片りんに触れましたけれども、いわゆる歯どめの問題としてこれを把握いたしました場合に、私どもがどう考えているかということを一言申し上げておきたいと思つて、先ほどちよつと、いままでは超過勤務をさせれば手当を支給するという事になっておつたからそれが歯どめの役目をしたのじゃないかということばがありましたが、これは私はまことに適切な指摘だと思つた。ただその点について、私どもは、この間もちよつと触れましたように、ではお金を出したら幾ら動かしてもいいの、そういうものじゃないだろう。お金は決して、歯どめになるという意味では、その筋論として話がどうもびつたり合わないんじゃないか。現に看護婦さんの夜勤関係では、手当のほうでは相当手厚いことをやっておりますけれども、なお労働が過重であるというやうな不満をわれわれのほうに訴えてきておられるという面がありますから、お金は、私は大きな歯どめにはなり得ないというふうに考えます。したがって、国立学校の先生の場合について、これは適例としてあげることができるとは思つて、御承知のように、国立学校の――これはわれ

われは国立学校だけしか所管しておりませんから、国立学校の事については責任をもって申し上げられるわけであります。御承知のように、国立学校の先生方にも、現在超過勤務手当の予算措置というものはほとんどされておらない、論文審査と入学試験の手当くらいしかない、普通の時間外勤務については何ら予算上の措置もなく、当然超過勤務手当も支給されていないのであります。しかも片や労働基準法は、もう二十何年前にはずされておる。したがって、六三協定を結ばなければ超過勤務も命じ得ないという制度的なものも国立学校の先生には全然ないという実情で、もう二十何年来にわたるわけでありまして、そして現在われわれとして、国立学校の先生につきましても実情を人事院として調べました結果では、文部省のお調べでもそうでございます、相当時間外に仕事をしています。しかしながら、この二十何年ですか、時間外勤務に対して超過勤務の手当をよこせというやうな声は一度も出たことがない。国立学校の先生の場合については――御承知のように訴訟がたたくさん出ております。そしてある場面においては、国立学校の先生の場合においては、全然そういう訴訟自体も提出されておらない。

それからもう一つ、この関係で一番有力な歯どめとしては、これも前回申し上げましたけれども、公務員法上の行政措置要求の道があるわけでありまして、要するに過重な勤務をいられたという場合には人事院に本人から提訴してくる、人事院はその実情を、こつちから職員を派遣し、ちよつと裁判審査とほとんど同じやうな重なる手続を経て、はたして過酷な労働強制の事実があつたかどうかということ調べて、あつたということになれば、その命令者あるいは所轄庁に対して、かようなことは今後厳重にやめてもらいたいということを勧告する権限を持っておるわけでありまして、これは、たとえば職業安定所とかいろいろな場面では、そういう措置要求の申し立てが過去に

おいてたくさん人事院に来ております。われわれはつぎにいま申し上げましたやうなことで審査をして、これは本人の言うほうが無理だ、命令は決して無理だとは思はないという場面もありますし、明らかにこれは命令が無理だ、過重な勤務をいられているという場合には、先ほど申しましたやうに、勧告あるいはその中の判定書の中でそういうことを明記いたしまして所轄庁のほうに申し入れる、その結果、たとえば臨時雇員を増員してその勤務を軽減したというやうな効果も現におさめておるわけでありまして、そういう保障の道があるわけでありまして、今後御心配ならばそのほうでどんどんやつていただきたい。

地方の分については、人事委員会というものがございまして、同じやうな権限を持っております。その保障が一番大きな保障だと私は思いますけれども、国立学校の先生については、いま申しましたやうな措置要求すらも今日までは出ていないわけでありまして、きわめて平穩に現行進行してきておるといふことでありますから、よけいなことを言いますけれども、今度実質六割の手当が出ることは、もう国立学校の先生方にとってはたいへんなお喜びなのであります。という現実があるというやうなことを踏まえまして、しかし、いまお話がありましたやうに、やはり不安を抱けば不安を抱かれ、これは私どもとしては御心配なことと思ひますけれども、しかし私ども、先生方の代表者にたびたびお会いして、やはりやうやう不安をお述べになりますからして、これはやはりわれわれとしてその辺を考慮しなければいかぬだろうという措置で、ここに先ほど御指摘のやうな超過勤務を命ずる場面というものを限定しようじゃないかというやうなことで、本来ならば文部大臣にお預けしつぱないでいいところでございますけれども、この間ちよつと文部大臣にいやみを言われましたけれども、まあこれは人事院が乗り出してじつと監視していかなければいかぬというやうなことで、人事院と協議しておきめをいただくというやうにたてまえが

なっております。

そういうことから申し上げますと、私は、特にこの国立学校の例から考えまして、これはいかに無理をしてもこれも法律の中に書けと申し上げたにいたしまして、このケースのものは、これは法律でくぎづけをするのはむしろ適当ではない、学校行政の立場から文部大臣がやる、それから公務員法の立場から人事院がこれにタッチいたしまして、そして両方よろしいところできまるところを一般にお示ししてそれに従っていただく、これが一番適切な方法ではないか。ですから、私どもとしては、先ほどおことばがありましたように、臨時、緊急の場面ということを経営に欠くべからざる業務であるという面からできるだけしぼっていき、そしてあるいは狭いぐらいにしぼっておいで、どうしてもこういう困った事例が出てきたというときにはまた御相談に応じて、現実の事態を把握した上で、ではこれはもっと広げましょう、そんなにお困りならば広げましょうというものでいく道も、これは法律でくぎづけする道よりもそういう点は伸縮性のあつたほうがいいだろう、あるいは現実には用が行なわれたという場合には、これは人事院としては実行上、運用上害がある、これはもっと狭めようじゃないかということをお願いする場面も私はあり得ると思います。とにかく一つの形で出発していくというたてまえでは、いまの法案のたてまえが最も適当ではないか、これもまた自信満々としておるわけでございます。

○塩崎委員 自信満々の御答弁を伺いまして安心いたしました。少なくとも労働基準法は、非常災害の場合には命ずることができ、命ずるといいますか、超過労働をやることができるといふようなことが書いてあることとのバランスで、いまおっしゃったことから判断すれば、非常災害というような臨時の場合、特定の予測できない場合ぐらいいしこれは考えられない。毎年毎年、たとえば修学旅行とかあるいは職員会議といったような予測できるような場合には、超過勤務はあ

り好ましくないし、これまた野放図に認めるべきではない。そういった基準を、私は法律に書くのも労働基準法との関係で適当ではないかと思つたのですが、それまでも文部大臣、人事院にまかされたのは何か。法制局長官であつた佐藤総裁らしくないような気もしたから御質問いたしましたわけでございます。

そこで、いまの基準から考えてみると、一部でいわれております測定可能な労働としからざる労働とに分けて、測定可能な労働に對しましては、たとえ教員であつても超過勤務手当になじむものとして手当を払いなさい、しからざるものは今度の四の四であるいは六の六の調整額で吸収するべきだという考え方がありますが、文部大臣、この考え方についてはどう思われますか。非常に大事な問題でございますので、ひとつ大臣からお答えをお願いしたいと思います。

○坂田国務大臣 そもそも、先生方の職務あるいは勤務というものの態様は、元来私は、時間的に労働を切り売りするというような考え方とはなじまないと考えておるわけでございます。その意味合いにおきまして、そういう勤務あるいは職務の態様であるがゆえに、先生方に対しては調整額という形で待遇改善の一環として今回の法案を御提出申し上げ、御審議をわずらわしておるわけでございます。いまして、それを、これを出したからもうあとはぎゅうぎゅう勤務を命じて、そうしてやらせるんだ、こういうつもりは実は毛頭ないわけでございます。そういうことをやるということそれ自身が、いわば教職員の自主性あるいはまた創造性という性格にもとるわけであるかと私は思ふわけでございます。したがって、ある場合におきましてはその職務、勤務等につきまして測定可能な部分もないわけじゃないと思ひます。しかし、総合的に全体といたしましては、先生方の勤務あるいは職務というものは、そういう時間的な測定、量的な測定ということになじまないという形でとらえておる。そこがこの法案の趣旨でありまして、そのことが同時に、私は今後の教職員の方

方の待遇をよくすることによって、あるいは勤務に對しましても過重な労働をしないということがないようにして、そうして安心して生徒児童を育成していただく、そういう念願がきめられておるわけでございます。これは待遇改善の一環であつて、将来私どもがいたしましては根本的に、抜本的に待遇の改善を行ない、そうして安んじて教職員の方々が国民の次代の青少年を育成していただく、またそこにつばな先生方を確保するという考えが背後にあるということをお考えいただきたい、こう思ふわけでございます。

○塩崎委員 超過勤務の、測定可能かどうか、測定可能論が非常に大事な主張になっておるのがいまの状況のようでございますので、人事院總裁どう思われますか。たとえばクラブ活動の指導、職員会議、遠足、修学旅行の引率など、測定可能な超勤に對しては労基法三十七条に基づく手当を支給するといふ主張があるわけでございますが、給与の責任者としての人事院總裁はどう思われるか、お伺いしたい。

○佐藤(連)政府委員 これは基本的な問題点になると思ひますが、測定可能と不可能との二つに分けて考える考え方というのは、これは一応なるほどなという、思ひつきとしてはなるほどと思ふ点がありますけれども、ところがその根本を採つてみますと、これは前に国会の御審議に提起された文部省案ならば、あるいはこの二元論というのは成り立つのじゃないかという気がします。あのときの御趣旨は、おそらく、普通の勤務時間外の勤務に對する一つのものとして四の四というものをやる、したがってそれは本俸扱いでも何でもありません、超過勤務の一種の包括的な支給の性格を持つておるといふふうに私は承つておつたことを覚えておりますが、それならば、従来の時間外勤務といふものを二つに分けて、測定可能なものについてはその時間に應じたものをやる、測定不可能なものについては四の四、本俸でなしに付加的な手当として支給するといふことは考えられないことでもないと思ひますけれども、われわれはこの文教

委員会でも人事院としていろいろ発言もせられたのですけれども、これはいろいろ問題があつて、なかなかわれわれとしては、合格でございます、及第でございますと言ふわけにはまいりません、しかし、これは暫定的な案ですからあえて反對はしない、いずれ人事院がじっくり検討した上で、また恒久的な自信のある案を提出せざるを得ないと言わなければかりのことで申し上げたわけ、私どもはこの間、前回申しましたように、昭和三十九年に報告書で指摘して以来ずっと満を持して検討してまいりました。今日に至つて、いまの勤務時間というもののについての根本的な考え方というものをここで打ち立てたわけで、私どもはいま、さきに申しましたところから言えば、これは別の角度からこれを見ている。つまり勤務時間の外ばかりに目をつけるということがそもそも浅いんではないか、勤務時間の内にも目を注いで、内と外と両面にわたつて勤務の実態を把握してそれを評価するといふたてまえに徹しなければ、学校の先生のような特別な立場にあられる、特殊な勤務をしておられる方々については適切にならぬ。普通の行政職ならば格別、先生方のように、たとえば勤務時間の中といへども放課後における勤務態様、あるいは夏休みにおける勤務体制といふようなものその他が行政職とは全然違ふ。しかも片や、しからば勤務密度が薄いかといふてその勤務の重要性は軽いかどうかといふと、決して軽くはない。重い重要な勤務の内容を持ちながら、しかし外から見た密度は薄く見える。しかし、実質は重要であるといふような勤務時間の内外にわたつての先生方の勤務の実態をとらえてみた場合には、勤務時間を出たからどうのこうのといふ問題は、これは決してなじむものではないんだといふところに結論を求めますと、もう時間計測によつてどうこうといふ話は初めから一切問題になり得ない。あくまでも内外にわたつて勤務の再評価をして、その再評価の結果、われわれは四の四、本俸のほうの上積みとして四の四差上げる。はね返りからいへば六の六ぐらいになるで

しょう。これぐらいの手当はどうしても必要だということでも踏み切っているわけで、それでおしまひということでありま。

○塩崎委員 そういたしますと、例の測定可能論は、文部大臣もそれから人事院総裁もとらないというものと了解いたすわけでございますが、そこでもう一つ、人事院の例の「意見の申出に関する説明」の中に特殊勤務手当という条項がございます。これについて御説明がある。つまり、いまの非常災害のような場合には、これは予測もできない。ふだんの普通の教員の給与を包括的に評価するものの中に入っておるかどうか、おそらくそれが疑問になってくると思うのでありますが、非常災害の場合における児童の保護等に努力した場合には、特殊勤務手当を支給されるという。そうしますと、これと七条の超過勤務を命ずる場合とは別な概念と考えたいのかどうか。そういたしますと、そういうふうな考えた場合には、たとえば非常災害の場合、正規の時間をこえて超過勤務命令を出した場合には普通の超過勤務手当の關係がどうなるのか、この質問を総裁ひとつ明らかにされて、いま測定可能論の中に含まれておる問題を明らかにして、皆さん方を安心させていたいただきたいと思うわけでございます。

○佐藤(達)政府委員 まことに適切なお尋ねであると思ひます。先ほど申し上げましたようなことから、私も決して時間計測の立場からはものを考えない。これだけはもうはっきりしておるわけでありま。ただし、その仕事の実質、その場その場におけるおやりになる仕事をながめておりますと、ふだんの日常に起こってくる仕事の性質のものもございまいし、いまわれわれの考えております非常災害の場合、これはもう完全に突発的なことであつて、日常の業務として予測できないような、またそこに御苦労が加わってくるだろつというようなものもあり得るわけでありま。そういうようなものに対しては、これは一種の二元論になります。しかし、先ほど一部の先生方のおっしゃつておるような超過と手当との二元論で

はないんだ。私どもは、この調整額と特殊勤務手当とやはり二本立てで考えていくべきものではないかというわけで、最も典型的な例として、非常災害の場合には特殊勤務手当ということで、これはどうしても差し上げるのが当然であらうというところから、このことを掲げたわけでありま。あるいはそういう目で見れば、これは谷川委員から氣に食わぬという御批判がありましたけれども、われわれの立場からいふと勤務の特殊性というものはやはり行政職にもありますし、先生方にもある。これは時間を超過しての——普通行政職の場合には、時間内の勤務についても特殊勤務手当を差し上げておるわけでありま。そういうことで、勤務時間の内外を問はずに、その面から特殊性をとらえて処置をするということとは成り立ち得ることではあるまいかということで、この典型的な例としていま御指摘の非常災害の場合、これはもう差し上げていいんじゃないか。児童の保護にたいへんな御苦労をなさるだらうというようなことを考えてのものとございま。

○塩崎委員 おそらく他の公務員に対する影響などの理由から、この特殊勤務手当が非常災害の場合に出されるということがちやうどよされるようなことはないかと思ひますが、そんな点はいかがですか。これはもうどうしてもやるんだというなら、ひとつこの際に明らかにしていただきたいと思ひます。

○佐藤(達)政府委員 もちろんわれわれとしては、先生方ばかりを所管しておりませんから、ほかの公務員の場合にも同様な場面というものはあるかどうか、これは、非常災害というものは一様に起こつてまいりますからして、場面としてはあり得るわけでありま。けれども、学校の先生方が貴重な子供たちをお預かりになつておるその子供たちを、一身を挺して保護しなければならぬというおつとめをそこにお持ちになつておるというような面から着目すれば、学校の先生方に差し上げることはこれは間違いないだらう。しかし、他の公務員にも同じようなことがあるらうというよう

な御意見は、これはいろいろ御意見を拝聴して検討しなければならぬことでございれども、この先生の場合、児童という他人の子供さんを預かつておる。この子供さんの保護に当たつたということでは、これを見た場合には、こういう手当を差し上げていいんじゃないかという気持ちから、説明書の中にこれを掲げたというわけでございま。

○塩崎委員 無制限勤務の問題、無定額勤務の問題が一番大事な問題だと思ひますが、もう時間がございませんで、これにつきましては、ひとつできる限りその基準を明らかにして、不安のないようなことにしたいだきたいということを申し上げます。

第二は、この法律には規定がございませんで、この法律が及ぼすと思われる影響についてお尋ねしたいのでございま。

第一は、この法律は国公立の先生に限られておる。しかし、人事院総裁の御説明によつても、超過勤務手当制度は教職員の自発性、創造性という職務の内容からなまじないんだ、こう言われる。

そうすると、私らみたいな平凡な頭の悪い連中には、私学の先生も同じじゃないか、こういうふうには考えられるんですが、私学の教職員に対してこのような措置をとらなかつた理由をひとつ文部大臣からお答え願ひたいと思ひます。

○坂田國務大臣 教職員の職務と勤務態様の特殊性という点から考えれば、御指摘のとおり国公立の学校、私立の学校の間にたつて差があるわけではございませんで、しかしながら、御承知のとおり、国立学校の教員給与というものは他の一般の国家公務員と同様に法律で定められております。また、公立学校の教員の給与の種類と額というものは、国立学校の教員の給与の種類と額を基準として条例で定めるところにされておるわけではございませんで、今回の教職調整額も給与の一部をなすものでございませんで、このためまに従ひますと、国立学校の教員につきましては法律で定め、公立学校の教員につきましては国公立学校の教員を基準として条例で定めるところでございませんで、しか

し一方、私立学校の教員の給与は、国公立の学校の教員の給与のように法律、条例等によつて一律にきまつておるものではございませんで、言うなれば、個々の学校の設置者と教員との契約によつてきまつておるものでございませんで、また、各学校の実態によつてさまざまに定め得る制度となつておるものでございませんで、このように、公務員たる教員と私立学校教員との間には、その職務と勤務態様につきましても差異があるわけではございませんで、他面、賃金、労働時間等の労働条件の設定方法もまたその内容も異なつておるものでございませんで、教職調整額に關してのみ法令で特に何らかの定めを置き、私立学校の教員の給与の決定方法に變更を加へ、給与内容を拘束するということは、当面必ずしも適當なこととは思ひれないものでございませんで、ではございませんで、しかし、私立学校の教員の給与が非常に低くなつたり、あるいはまた各学校の間に非常なアンバランスがあつたりするということは好ましいことではございませんで、また、私学振興の観点から申しまして必要なる助成措置がとられていかなければならぬというふうな考えをわけでございませんで、ただいまはそういうふうな考えております。しかし、やはり教育界に人材を得るということは単に国立あるいは公立、私立を問わないものでございませんで、その意味から私といたしましては、将来にわたりますして私学の先生方の待遇改善のために、やはり国といたしましては相当思い切つた助成措置を講ずる必要があるんではなからうかというふうには考へておる次第でございませんで。

○塩崎委員 私もそうなんですが、もうだれよりもだれよりも私学を愛される文部大臣ですから、まさか私学に混乱を起こすようなこととは思ひませんが、いまのお答えではどうも私は納得できない点がある。それから金額こそ片や法律、片や契約なんですけれども、それは本質的な問題じゃない。つまり法律で書いてあつても契約で規定されておつても、公務員法や労働基準法の適用を受けることは同じなんです。そこで、文部大



臣は、この四%の調整額が国立の先生たちに支給されたならば、私学の先生たちの給与は四%よりはり上がると考えるべきじゃないでしょうか。つまりおふれに弱い、お上のものが基準になりがちな日本では、偶然的な超過勤務手当というものは給与の中に考えないという考えが正しいとすれば、おそらく私学も四%、実質六%の給与が上がつてくる。そうなる、またまた私学の財政面からの困難という主張も出てくる。そしてまた、本質的には超過勤務がなまじないのだという私学の経営者の悩み、この問題は依然として解決しないのですが、この点をどういうふうに考えておられるか。

それともう一つは、財政上そういった私学の四%の給与アップというようなことを考えられて、ことしあたりの補助金とられたかどうかですね。ひとつ、だれよりも私学を愛される文部大臣にぜひとも伺いたいのです。

○坂田国務大臣 非常に見識の高い御質問でございますが、私もどなたもいたしましてはただいま申し上げましたようなことでございます。しかし、一応国立、そしてまた公立においても本俸四%というような調整額が支給されるということになりますと、国立と公立にそういうふうなきまから直ちに各学校に本俸の四%というふうなことにまいるまいかと思ひますけれども、しかし、そういうことがやり得るような形に持っていか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。そのために、実は昨年度、御承知のとおりに私立の高校以下の学校、学校法人の高校、中学校、小学校、幼稚園に對しましては私学振興という立場から、昭和四十五年の地方交付税によりまして、国の私立大学等に對する經常費助成の例にならしまして約四十五億円の助成費の財源措置を行なつたものでございす。この私学助成費の財源措置は、私立学校教員の個々の給与をとらえて措置するというものではございせんけれども、しかしながら、私立学校の經常費に對する抱括的財源措置の積算方法として、教員の人件費を指標に用いて算定すること

といたしておるわけでございまして、私もどなたもいたしましては、今後これを増額していくというところで、国立、公立に準ずる調整額等が各私学の個々の学校において支給されるというのを期待したい、かように考えておるわけでございまして、四十六年度の予算におきましては、この前年度、つまり四十五年度の四十五億円を九十五億円に大幅に増額する措置を講じておるところでございす。

○塩崎委員 時間がございせんので急いで御質問申し上げたいと思うのですが、いまおっしゃるようなことになれば、四%の調整額は私学の先生にも大体は支給されると予想されるようなお話でございしますが、そうすると、やはり超過勤務のときにはその四分の一の、二五%の超過勤務手当を出さなければならぬ、こんなことになつて何か悪循環みたいな気がする。そこで私は、労働基準局長が来ておられますのでひとつ伺いたいのですが、国立の先生にはこういった超過勤務手当制度が調整額制度に改められる。ところが、私立の先生たちには依然として労働基準法の適用があつて、どうしても超過勤務を出せば二五%の超過勤務手当を支拂わなければならない。これはどういうふうにかえられるか。そもそも超過勤務手当制度が日本になかなかなじまない、また日本的に運用されると変な弊害が出てくる、ことに教育の面ではそうだと思うのですが、これはひとつ労働基準局長として一つの大きな——大きなと申しますか考えるべきアンバランスと申しますか、いい意味のアンバランスかも知れませんが、出てきておるわけでございしますが、これをどういうふうにかえられるか、一ぺんお答え願ひたい。

○岡部(實)政府委員 ただいま御指摘の点は、審議会でもいろいろ御意見が出たわけでございす。私も、実は労働基準法の適用につきましては労働基準法で明示しておりますように、原則といたしましてはほとんどすべての労働者に適用する、ただ親族だけで家族従業員とかあるいは家事使用人等には適用しないというのがたてまえ。ただ、御承

知のように、国家公務員には適用いたしております。地方公務員の一部のものについても一部適用して、一部は適用していないということ。それから、公企業については適用はしておりますけれども、たとえば団体交渉の対象範囲等についてはこれを法律で制限するとか、いろいろな態様の規定がございす。そこで、基本のたてまえといたしましては、すべての労働者が、適正な労働の態様に応じて適正な労働条件が確保されるということに基本の原則である。そのためには、労働基準法あるいはそのほかの関係法規によつてそれぞれの保障があるということがたてまえになつておる。

そこで教員の問題につきましては、御指摘のよう、国立の教員であらうと私学の先生であらうと職務の中身は、実態はほとんど変わらないということは、国鉄と私鉄の職員の場合の勤務の仕事中身が同じように同じであらう。ただその場合に、労働関係の適用の法規はそれぞれ異なつた適用をして、それぞれの態様に応じて必要の保障をとる、こういうことに相なつておりますので、ただいま直ちに、勤務の実情が似通つていふからということでの基準法の適用からはずしてほかに持つていくとかいうようなことにはならない。それぞれの労働の実態あるいはその適用を受ける職等によりまして、いろいろな適用関係の法規が異なることも考えられるし、それによりまして労働条件の保障がとり得るならば、基本的な労働基準法による精神は生かされていくというふうにかえております。したがって、結論的には、いろいろ問題は提起されると思ひますけれども、いま直ちに私学の教員を基準法のいまの超過の適用からはずさなければならぬのだ、平仄が合わないのだということになるものとは考えておりません。

○塩崎委員 直ちにはならないかと思うのですが、文部大臣いかがですか。だんだんこの法律の及ぼす影響を見ていて、私学に對する影響がどんなものか、弊害が出たならば、おそらく文部大臣のことでございすから改正をし、そしてま

た私学の教員の職務を充実さすということが考えられるのじゃないでしょうか。いかがですか。

○坂田国務大臣 この点につきましては、中教審におきましても、標準教育費というものをやはり国立、公立あるいは私立等においても考えるべきであるというふうな中間報告もございす。そしてこの三三年来、私学に對する政府としての姿勢といひますか、基本的な考え方というものが大幅に変わつてきたとおりでございすから、十分検討に値する課題であるというふうにかえております。

○塩崎委員 最後に、この法律の規定にはございせんが、この法律の及ぼす影響の問題の一つとして、教員の給与改善の問題について特に文部大臣にお伺ひしたい。

これは超過勤務の問題として考えられておりますが、同時に、教頭やあるいは校長の給与が改正されたように、多分に給与改善の問題とも見られるという要素は含んでおると思うのです。しかし、心配なのはこの実質六%、四%上がったからといって給与改善は終わりだということはないことは、文部大臣ですからお考えになつていないでしょうか。この点をひとつぜひとも承りたい。

○坂田国務大臣 先ほど申しますように、国立、公立、私立の学校を問わず、よき人材、りっぱな先生方を教育界に確保するということがやはり教育の振興の一番基本になるということを私は考えておるわけでございす。したがって、ただいま申しましたように、中央教育審議会に對しまして幼稚園から大学までの制度改革についての諮問をいたし、その中間報告も得、そしてこの五月末には最終答申を期待いたしておるわけでございす。しかし、その制度改革がいかにやうになろうとも、あるいは審議会の御答申にも必ずそれが触れられてくると思うわけでございすけれども、大きな柱の一つは、教職員がその自主性と創造性を持った専門職としての教職に安心して専念できるという生活条件と申しますか、そういうものを確保してあげるということが必要なわけで

あつて、その一つの大きい柱というものはゆるがないものであるし、私どももいたしましては、そういう態度でもって幼稚園から大学まで含めまして抜本的な待遇改善を考えたい。そして私どももいたしましては、さつそく本年度、まあ最終答申を得ました後におきまして発足すると思ひますけれども、待遇改善に対するいま一その精緻な調査研究をいたしたい、かように考えております。

しかし、その改革案が出てきてそれを実行するまでには相当な時間がかかりますが、その間におきまして、人事院というのには常に教職員の、国家公務員の勤務条件その他に対する関心を持ち続けていらつしやるわけでございまして、そのつどそのつど時宜に達した勧告をいたしておるわけでございします。私どもも先般、数年にいたしましてようやく人事院勧告の完全実施をやり得たわけでございします。今回新たに人事院からの教職員に対する調整額の意見、まあ勧告と申し上げても差しつかえないと思ひますが、この勧告をいたしたきまつた。しかし、私は、まだそれだけで十分だとは思つておりません。人事院にもまだお願いしたいことがずいぶんございしました。それがはずされておることは私といたしまして多少不満でございしますけれども、しかしながら今回の意見というものはきわめて時宜に達したものであるといふふうに私は受け取つておりまして、将来の抜本改革はまたわれわれ最善の努力をいたすといふことが、人事院の勧告に対する私たちの態度でなければならぬといふふうに考えておるわけでございします。

その意味から申ししましても、数年来問題になりましたこの問題を、できれば今度の国会におきまして何とかして成立をさせたい。そうすることに、来年度の一月からではございしますけれども、ともかくにも中堅の先生方に約四千万、しかもそれは単に本俸だけではなくてそのはね返り分もございまして、退職金あるいは年金等にもはね返るわけでございします。そして、それがまたべ

ースアップ等において雪だるまのようにずつとふくれ上がつていくわけでございします。全国の高等学校以下の現場の先生方は、何とかしてそういうふうにしてもらいたいといふふうに考えていらつしやると思ひます。したがひまして、この際野党一致して、これでまだまだ不十分な点は今後考慮として、当面の人事院の勧告のことに對しましては、私どももいろいろ考えました末、当面の問題としては最善なりとしてこれを出してございします。ひとつ国会におかれましてはこれを通していただいて、全国の先生方の教育条件の整備、今後の待遇改善の一環としてその橋頭堡を確保する意味において御協力を願ひたいというのが文部大臣としての切なる願ひであるわけでございまして、今後ともひとつ御協力のほどをお願い申し上げます。

○塩崎委員 文部大臣のお話は、私も全く賛成でございします。ただ、この法案にあまり力点を置かれるあまり、これが通つてはとされて、とにかく四割ついたからいいじゃないかといふことになりはしないかという心配なんです。私は、最初に申し上げましたように、教員の給与改善こそ最もよい教育改善だと思ふのですが、それがずうつと延びやしないかと思ふ。小学校の先生の半分以上が女性というやうな現在、やはり男性に魅力のあるやうな給与にしなければならぬと思ふのですが、それを来年度にやつてこの四割の調整額はその中に吸収する。おそらく大臣のことですから一年ぐらゐ留任されると思ふのですが、大臣の在任中にやられる気持ちがあるかどうか、ひとつこの際ぜひとも伺ひたい。

○坂田国務大臣 これは私の持論でございまして、とにかく制度改革だとか何だとか申ししますけれども、よき人材を教育界に求めるといふことな

たいと思ひます。○塩崎委員 だいぶ安心いたしました。が、ひとつ人事院総裁に、文部省からいつてきたから四割上げてやつたわいといふやうなことで、しばらく根本的な給与改善はやらぬでおくのではないかと

いういまの私の心配ですね。佐藤総裁でございしますからまさかそんなことはないと思ふのですが、この点についてどう考えられるか。特に昭和二十三年から、教員は他の公務員に比べてまして初任給がよかつた。最近だんだんとその差が縮まつてきて、むしろ何年かたつたら他の公務員の給与に追いつかれる。しかもそれは、本俸の面だけでなくて、超過勤務手当や旅費なども入れますと多分に格差があるかもしれぬと私は思ふのですが、少なくとも本俸の面において、何年かたつと、最初の初任給で差をつけてやろうといふ親心がなくなるのはどういふことか。やつとそれが、最近十七年に差が延びたといふやうなことを

をいつておるのですが、最初の初任給で違えてやるやうという親心は、最後まで続いていつてしかるべきじゃないかと思ふ。この点を人事院総裁はどう考えられるか。これは給与体系の問題でございしますので、ぜひともお答え願ひたい。

○佐藤(達)政府委員 ちよつと大事なことを最初に申し上げておきますけれども、片言隻句をとらえてなんでございしますが、文部大臣から四割上げてくれと頼まれたからという最初のことばは、これは間違いです。たびたび申し上げておりますように、いまの坂田さんが文部大臣になられるずっと前です。昭和三十一年、中村さんが文部大臣のころです。これはむしろ私どもが報告書の中でこの問題を指摘して、将来検討する必要があるといふことをはつきり打ち出して、その結果がここに來ておるんでして、これは文部大臣とは全然関係なしに、独立機関といわれるわれわれが、中立機関として名譽にかけて、また自信に満ちてここで御提案申し上げたのであつて、そしてこの場までたどり着いたといふことではございしますから、まあ先取り権はわれわれのほうにあるといふ

ことだけは十分御理解をいただきまさんと、妙なふうにこれを考えられるとはなはだ困ると私は思ふのです。

そこで、全体の問題として一般の教員の方々の賃上げ、これは文部大臣たいへん御熱心です。教員組合の方も來られますけれども、文部大臣もそれに劣らず熱心で、毎回八月勧告を前にして教員の待遇改善のために努力をされておる。もちろん教員に対する待遇改善といふことについては、私どもとしてもこれは大事なことでという立場におりますから、御注文のとおりにはいきませんけれども、その御趣旨に沿つて従来ずっと努力を続けておるわけなんです。したがひまして、いま御指摘のような全体的の問題としては、今回の分はまた三十九年に報告したその分の関係でございします。一般の待遇改善の問題は、またその上に次元の高いものとしてもう一つあるといふたて

まで今後も臨んでまいらうと思ひます。ただ、私ども、たいへん思ひ切つて一律六割の賃上げまでここに勧告申し上げて、意見の提出でありますけれども勧告を申し上げて、これは一日で全会一致で通るものだと思つておりましたけれども、この大幅賃上げがどう問題になるようでは、ことしの八月勧告もよほど用心しないとあぶない。うっかりと賃上げもできないじゃないか、多少心配を持ちながらおられますけれども、おそらくこれは通るでしょうから、八月勧告は勧告としてりっぱな勧告を出したいと思つております。どうぞよろしく願ひたい。

○塩崎委員 一言たいへん明確に答えられる人事院総裁から、お答え残しのないようにと、公務員と教員との給与の、何と申しますかかけつこの問題、なぜ追いつかれて公務員のほうが追いつき

か、初任給の格差の意図は最後まで持たすべきじゃないか、この点についてのお答えがなかったようでございします。○佐藤(達)政府委員 これは私ども、毎回勧告のたびごとにグラフを書きまして、行政職のずつと昇給曲線、教員の方々の昇給曲線といふものを常

に並べて書いて、そして勘案しつつまいっております。しかし、これで十分だとは思いません。したがって、少しでもこれを今後さらによくしていくという努力のもとに問題に臨んでおるといふふうに御了承願います。

○塩崎委員 時間も過ぎましたのでこれで質問は終わらせていただきますが、とにかく給与改善の問題は、いまおっしゃったように教育の改革の最大の理想だと思つておられます。いま人事院総裁がおっしゃいました、努力はしておるがまだ十分でないというところはもうおっしゃるのとおりでございますし、いまの明瞭な、最初の初任給で格差を広げてやろうという御意図は最後まで持ち続けることが、最も合理的なものと考えられる佐藤人事院総裁の御思想にぴったり合うと思つております。これを今度の勧告から実現するようなお気持ちでぜひともやっていただくことをお願いいたします。この教特法に関する質問はこれで終わらせていただきます。

○河野(洋)委員 長代理 松永光君。

○松永委員 この法律案についての本質的な次元の高い問題点については、谷川委員やたけいまの塩崎委員のほうから詳細質問がありましたので、私のほうは、次元の低い事務的なことについて二、三質問したいと思つて、したがって、私の質問に対するお答えは、説明のうまい法律に詳しい事務の方でけっこうでございます。

まず私が質問したい点は、法律の解釈といひますか読み方の問題なんです。大体私は、どうも法律というやつはむずかしいものだ、わかりにくいものだといふあきらめ感を持って法律を読むのですけれども、それにしてもこの法律案の第十條、全く読みにくく、わかりにくい条文になつておるのですが、説明のうまい人どなたか、説明してください。

○宮地政府委員 この十條でございますが、まことにパズルのような読みにくい規定にいたしましたので、まことに申しわけございません。説明いたします前に、なぜこんなに難解なこと、なぜもつとわ

かりよく書かないのかということをおちよつと申し上げたいと思つて、申すまでもないことですが、学校の先生方、国立の先生方は、こういった身分関係、給与関係は国家公務員法なりあるいは一般職の給与に関する法律なりが母法でございます。また、公立の先生方は地方公務員法が母法でございます。ところで、この十條の規定がこのように

にわかりにくくなりました。その趣旨は、本来公立学校の先生は、地方公務員法を母法として地方公務員法の適用を受け、さらに特例は教育公務員特例法なりあるいは今回お出ししておる臨時措置法なりで最小限のことを規定する、こういうことになろうかと思つて、ところで、この地方公務員法の規定には、いま問題になつております超過勤務を職員に命ずるか命じないかといったようなことが、労働基準法との関係におきまして労働基準法を一部分受け、あるいはそうでない独特のやり方が地方公務員法に書かれております。したがって、今回、公立学校の先生も地方公務員法の中で処理できるものは処理すべきであらうというふうな考え方から、こういう非常にわかりにくくなつた次第でございます。したがって、十條は、教員の職務と勤務態様の特殊性に基づきまして、地方公務員法の特則を地方公務員法の読みかえでいこうということでございます。

そこで、そこにございます「地方公務員法第五十八條第三項本文「第二條、第二十四條第一項」とあるのは」云々と、ずっと四、五行続きます。「第二十四條第一項、第三十七條」とあります。こまごま、地方公務員法の二條、二十四條一項といふことばをその五、六行で読みかえていって、この十條で読みかえられました後の地方公務員法五十八條三項はどうなるかといふことでございます。それは労働基準法三十三條三項第十六号とあるのは十二号と読みかえます。それから「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と

読みかえまして適用いたすということでございます。

そこで、労働基準法三十三條三項第十六号とあるのを十二号と読みかえるといふことは、労働基準法三十三條三項の十六号といふのは一般の官吏でございます。十二号は教育職員でございます。それを一般官吏とあるのを教育職員と読みかえるといふ、技術的にはそういうことでございます。

この読みかえの実益は、要するに三十三條の三項に、現在一般地方公務員は、非常災害以外でもさらに三六協定によつても公務のために働かせることができるというふうなかつこうになつていきます。ところで、十二号職員の教員は、いまのままでは超過勤務を命ずるという根拠規定がございませんので、したがって、超過勤務を命じません。根拠規定を設けるためには、十六号職員すなわち一般公務員と同じ形にしなければいけないといふことで、端的に申し上げれば、超過勤務が命じられるという根拠規定を置いたわけでござい

ます。したがって、一般労働者のほうは、労働法の関係で三六協定によつて超過勤務は命じられることになっていきます。しかし、それと違つて、非常災害等のときには使用者のほうで命じられる一般公務員のほうは、三六協定の適用の余地がございませんので、任命権者が超過勤務は命じていくといふことは公務であるからといふことであらうと思つて、したがって、教員も訴訟で、今日超過勤務命令を出してはいけません。でも、訴訟の判決を見ますと、命令はしてなくても、命令があつたと同じ実態だから超過勤務手当を払うべきであるといふ、まあ私もあまり納得がいかないような判決が出ています。と申しますのは、その辺、超過勤務命令が出せる根拠規定が現在教員にはございません。したがって、文部省は従来から、教員には超過勤務命令を出してはいけないんだといふことを申しておるのも、命令規定がないんだからすべきでないといったような法律解釈も出しておるわけでございます。そのところを修正したといふことでございます。

○松永委員 そうすると、もう一つ聞きたいのは、この十條の最初からずっと読んでまいりました。まん中辺に「適用するものとし、同法」と書いてある。この「同法」は何法でしたか。条文からいふと地方公務員法と読めるのですが、それとも労働基準法ですか。

○宮地政府委員 地方公務員法五十八條三項本文の引いております二條は、これは労働基準法第二條でございます。ですから、「同法第二條」は労働基準法第二條でございます。

○松永委員 そこで局長さんにまたお尋ねしますが、そうすると、こういう読みかえ規定をした結果、労働基準法の条文中、この読みかえをするところによつて適用除外されるおまな条項はどれとどれですか。

○宮地政府委員 三十七條が適用されなくなりま

す。したがって、割り増し賃金規定が排除されます。それからその結果、三六協定のいわゆる三六協定が適用しないことになりま

○松永委員 そうしますと、次にお尋ねしたい点は、この特別措置法の規定によりますと、その第七條において、国立の教職員についての超過勤務命令を出し得る場合、そのことについては人事院と協議して定める、こういうことに第七條でなつています。ところが地方公務員法の第五十五條によりますと、地方公共団体の当局は、職員団体から勤務時間その他の勤務条件に關して交渉の申し入れがあつた場合には、その申し入れに応ずべき地位に立つものとする、こういう地方公務員法第五十五條の規定がございす。この五十五條の規定からいいますと、公立の義務教育諸学校の教職員の時間外勤務——正規の勤務時間をこえて勤務させる場合、どういふ場合にそういう命令を出せるか等については、この地方公務員法第五十五條の規定に基づいて、職員団体から交渉の申し入れがあつた場合においては当局はこれに応じなければならぬやうな、そういう解釈が成り立つと思つて、まことに申しわけございません。説明いたします前に、なぜこんなに難解なこと、なぜもつとわ



と協議して定めたもの、それを基準として条例で定める、こういうことになっているのですが、条例を定める場合に、地方公務員法第五十五条で当局が職員団体からの交渉の申し入れに対して応じなければならぬ、こういうふうな解釈論が出てくるような感じがするのですが、その関係はどうなんだろうかと、局長さんにお尋ねします。

○宮地政府委員 御指摘のように、公立学校の先生方―地公法の五十五条で登録を受けた職員団体から当局に交渉事項として超過勤務の内容等について申し入れがあるという場合には、申し入れ事項に該当しようかと思えます。しかしながら、この五十五条の九項に「職員団体は、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程にない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による協定を結ぶことができる」とも、これは書面による協定の規定でございすけれども、書面によらない協定でも、法令、条例、規則等に抵触しない限りにおいてできるということでございす。

今回の超過勤務につきましては、国立は文部大臣が人事院と協議して定めますが、その定めたものを基準といたしまして県では条例で定めることになりす。したがって、その条例に抵触しない限りにおいてということ、これは地公法の関係から当然かぶってくるであろうということでございます。したがって、交渉事項ではございすけれども、今回の法律の趣旨で規定される条例に抵触するようなことはできない。いろいろな運用の問題その他につきましては双方が話し合いをなさる、そのことは実質的には、労働基準審議会で関係者の意向が反映されるように実情について十分配慮せよといった御建議がございましたが、その趣旨で私どものほうとしても、文部大臣が定めます場合でも当然関係者の意向を十分聞きまますが、そういった関連において第五十五条の問題は事実上も行ないすし、また交渉として応ずるか応じないかということは、法律解釈としては余地がありますが、そういうことは当然話し合

れていくものというふうに考えます。しかし、あくまでも制限がございすから、条例でどのような書こうとも、その協定によって抵触したり、あるいは条例を制定するのに非常に制約を設けるといったようなことは筋ではなからうというように考えております。

○松永委員 そうすると、ただいま審議されているこの法律案の第七条、第十一条の規定に基づいてそれぞれの都道府県で条例が定められる、その条例のほうで優先するから、したがって五十五条で交渉の申し入れがあつても、抵触するような交渉は第五十五条の趣旨からいってできない、抵触しない範囲内における交渉だけである、こういうふうに解釈されるわけですね。

○宮地政府委員 そうでございすが、地公法の五十五条の関係の前に、今回の法律で文部大臣が人事院と協議して定めたもの、それを基準として条例で定めるということになっておりますから、たとえば文部大臣がいろいろなことを基準に書かれた、例はよくございせんが、そのあるものを書かれたものをその趣旨の三分の一か、分量で言うのはおかしいですが、ほんのわずかのものを条例で書いていくということは、文部大臣がきめた例を基準とするという基準とはされてない。ですから、条例は、当然文部大臣が定めたものとほぼ同じ、基準としたといえる範囲内で条例は定めなければいけないという前提が一つございすし、さらにそのような趣旨で条例で定めた、それにまた抵触するような交渉は当局としても応じられないであらうと思ひます。応じて話し合いをしても、まとまらないということにならうかと思ひます。

○松永委員 けっこうです。

○河野(洋)委員長代理 次回は公報をもってお知らせすることとし、本日はこれにて散会いたします。

午後零時十一分散会





昭和四十六年五月一日印刷

昭和四十六年五月四日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

N