

第九十四回国会 衆議院 地方行政委員会 議 録 第 十 六 号

昭和五十六年五月二十一日(木曜日)

午前十時六分開議

出席委員

委員長 左藤 恵君

理事 石川 要三君 理事 工藤 巖君

理事 中山 利生君 理事 安田 貴六君

理事 佐藤 敬治君 理事 松本 幸男君

理事 大橋 敏雄君 理事 青山 丘君

池田 淳君 池田 行彦君

白井日出男君 小澤 潔君

片岡 清一君 久間 章生君

塩谷 一夫君 谷 洋一君

地崎宇三郎君 西岡 武夫君

原田昇左右君 松野 幸泰君

五十嵐広三君 小川 省吾君

加藤 万吉君 小林 恒人君

細谷 治嘉君 石田幸四郎君

部谷 孝之君 岩佐 恵美君

三谷 秀治君 田島 衛君

出席國務大臣

自治 大臣 安孫子藤吉君

出席府政委員

人事院事務総局 斧 誠之助君

任用局長 大嶋 孝君

自治大臣官房審 議官 矢野浩一郎君

自治大臣官房審 議官 砂子田 隆君

自治省行政局長 宮尾 盤君

自治省行政局長 務員部長 鹿兒島重治君

消防庁次長

委員外の出席者

総理府人事局参 事官 藤田 康夫君

行政管理庁行政 管理局管理官 石坂 匡身君

労働省労働局労働 働法規課長 中村 正君
地方行政委員会 調査室長 岡田 純夫君

委員の異動

五月十五日

辞任

池田 淳君

同日

小坂善太郎君

同日

池田 淳君

同日

小坂善太郎君

同日

池田 淳君

同日

小坂善太郎君

同日

池田 淳君

同日

小坂善太郎君

同日

池田 淳君

同日

小坂善太郎君

同日

池田 淳君

同日

小坂善太郎君

同日

池田 淳君

同日

小坂善太郎君

同日

池田 淳君

同日

小坂善太郎君

同日

本日の会議に付した案件
地方公務員法の一部を改正する法律案(内閣提出、第九十三回国会開法第八号)

○左藤委員長 これより会議を開きます。
地方公務員法の一部を改正する法律案を議題といたします。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。小川省吾君。

○小川(省)委員 まず、人事院に伺いをいたしたいと思ひます。

昭和五十四年の八月九日人事院総裁は、政府の書簡に答えて総理府総務長官あてに定年制導入に

ついで返書を送ったわけでありまして。この末尾の方に、この書簡の眼目ともとれるような表現があります。「能率的な公務の運営を期待し得るよう、退職管理制度を整備される必要があると認められる。これを實現する手段の一つとして、国家公務員制度に定年制を導入されることは意義のあるところである。」とあります。

人事院、「定年制導入されることは意義のあるところである。」という意味であります。それはそれなりに意義のあることだというふうに軽く受けとめられますけれども、積極性を持って導入したらどうだということを示唆したものでないかと受け取れるが、この点はどうなのか。

○斧政府委員 お答えいたします。
人事院といたしましては、総理府総務長官からの定年制についての見解を承りたいという書簡をいただきましたから、一年半にわたりまして慎重かつ幅広に検討したわけでございます。六十年まで見通しました職員の状態でありまして、か、あるいは各省の退職管理の実態、それから民間の定年制の状況、そういうものを種々検討しました結果、国家公務員につきまして定年制を導入することは必要性があるという考え方に立ったわけでございます。これは、これによって新陳代謝の停滞を排除しまして職員の士気を高揚する、そのことによって公務能率を上げるという効果を期待できるといふことでございます。

今回、たまたま総務長官に対する返書という形で、人事院としての公式見解を表明するという手続をとりましたこととありまして、定年制についての意義ということでもって定年制に対する見解を表明を行ったわけでございます。その意味で、意義のあることであるという表現を使いましたが、人事院の真意といたしましては、相当の準備期間を置いて定年制を導入する必要があるという考え

方でございます。

○小川(省)委員 必要性があると思へば、必要性があるというふうに言えればいいので、意義があることであるなどという表現はいまいだと思っております。

それから総理府に伺いますが、これを受け取った総理府は、「意義のあるところである。」ということについてどのように受けとめたのか、伺いたいと思ひます。

○藤田説明員 お答えをいたします。
先ほど人事院の方から答弁がございましたこと、人事院の書簡は、総務長官からの書簡の発出以来一年半にわたりまして慎重な御検討の結果出されたものでございまして、総理府といたしましては、本書簡は人事院の公式的な見解の表明でございまして、その内容的重みにおいて、大変重みのあるものと受け取っておりますのでござい

ます。右の書簡の中で「意義のあるところである。」と述べられておる点についてでございますが、その意味といたしましては、これも先ほど人事院から御答弁があったかと思ひますが、国家公務員の在職状況を見ますと次第に高齢化をいたしておりますので、現在の勧奨退職が退職管理の方法として十分ではなく、新陳代謝が停滞し、職員の士気にも影響するなど公務能率を阻害するおそれがある、こういうことでございまして、人事院としても定年制を導入することの必要性があると思つたものであると受け取っておりますのでござい

ます。

○小川(省)委員 そこで人事院、また「實現する手段の一つとして、」定年制導入が必要だということをおっしゃるわけですが、その他の手段としてはどのようなことを考えたわけですか。

○斧政府委員 適切な新陳代謝を確保するような

退職管理といましては、現在行われております退職勧奨によります方法も一つかと思ひます。それから、長期勤続者に対して退職手当の割り増しをつける、そういうことによつて退職をしやすくなる環境づくりをするということも一つの方法として考えられます。

それから、いま外国などでは退職準備プログラムという制度がだんだん普及しておりますが、日本でも民間でまだごく一部ではあります。試行的に行われている制度がございまして、これは職員が退職後の生活費に充てる退職金に、退職後におきます社会活動、そういうものにつきまして講習をするとか、あるいは再就職のための能力開発のために援助するとかというようにもなつて、新陳代謝を促そうという制度でございまして、こういうことも一つの方法としてございまして、人事院としましては、一番最後に申し上げました退職準備プログラムという制度につきまして、今後お研究してまいりたいと思つておるところでございまして。

○小川(省)委員 またその前文で、近い将来、勧奨は十分に機能しにくくなつておつて、将来十分に機能しにくくなるというふうには考えないわけですが、機能しにくくなるというふうにはどういふ意味ですか。

○府政府委員 国家公務員の給与法適用職員につきましてはその在職状況を見ますと、昭和五十年に五十五歳以上の職員が約四万六千人、九・四％の在職状況でございました。それが、書簡発出時の昭和五十四年には約五万一千人になりました。これが一〇・二％、それから昭和五十五年では五万四千一人、一〇・八％というふうな次第に高齢化職員がふえております。これは人数それから在職率、両方でございまして。職員の平均年齢そのものも、毎年給与勧告時にお示ししておりますように、次第に平均年齢が上がりまして、昭和五十五年では四十歳を超す、もう四十一歳に近くなるというふうな状況になっております。

一方、日本全体としまして非常に高齢化しているという現象がございまして。また、家族状況それから社会意識の変化、そういうことから相当高齢まで職にとどまりたいという職員がだんだんふえてくるということが予想されます。

こういう在職状況それから社会一般の意識の変化、そういうことからいいますと、いままで勧奨退職ということでも新陳代謝を行つておりましたその役割がだんだん機能しにくくなるのではないかと、そういうおそれがあるということもございまして。人事院としましては、そういう状況を昭和六十年ぐらいというふうに見通しを立てまして、今回の意見の申し出は直ちにということではなくて、相当の期間を置いてということで見解を表明した次第でございまして。

○小川(省)委員 そこで、定年制導入という重要な問題を書簡形式をとつたことには、私は問題があると思つてあります。人事院は、勧告や意見の開陳を政府や国会にできるわけでありまして、自今大切な問題は、たとえ政府から書簡の形式で意見を求められても、こういう形式はとるべきではないというふうに思ひますが、その点はいかがですか。

○府政府委員 今度の定年制導入につきましての見解表明あるいは意見の表明の形としまして、総務長官あての返書という形をとりましたのは、先ほど来申し上げておりますような総務長官からの検討依頼という、そういういきさつから、それが最も自然な形であろうということと、こういう手続をとらしていただいたわけでございますが、今後こういう公務員の勤務条件、身分、そういうものにかかわりますものについて人事院の見解表明の方法としては、意見の申し出でありますとか勧告でありますとか、そういう法的な手続を経た方が非常に大方の納得も得られるということ、先生の御意見として、われわれもその点留意して、今後対処してまいりたいと思ひます。

○小川(省)委員 ぜひひとつそういう形を自今

とつていただきたい、こういうことを要請をいたしておきたいと思ひます。そこで自治省にお伺いをいたしますが、若干前者の質問と重複する点もあろうかと思ひますが、ぜひお答えをいただきたいというふうに思つておるわけでありまして。

今回の法律案であります、昭和三十一年の第二十四国会のもの、昭和四十三年の第五十八国会のもの、どのような点が異なっているのか、まず説明を承りたいと思ひます。

○宮尾政府委員 政府といたしましては、今国会に提出をしております法案以前に、三十一年の法案それから第二回目の法案として四十三年三月及び十二月に国会に提出をいたしました法案がございまして。

そこで、いま御質問のそれらの法案と今回の法案との主な相違点でございまして、まず第一は、定年制度の導入の仕方でありまして、三十一年法案と四十三年法案では、地方公共団体が条例措置を講ずることによりまして定年制度を導入し得る道を開く、こういう仕組みをとつておつたわけでございますが、今回御提案申し上げております定年制改正法案では、国家公務員につきましても定年制度を導入をされるということに伴ひまして、地方公務員法の改正法案ですべての地方公共団体に一律に定年制を導入する、こういう法律で一律に導入するという形をとつておる点が違つております。

それから第二は、定年の定め方でございまして。定年の定め方につきましては、以前の法律と今回の法案とで、いずれも条例で定めるといふ点では同じでございますが、三十一年法案では、職員の職の特殊性並びに退職年金及び退職一時金の制度との関連について適当な考慮を払つて条例で決める、こういう定め方をしておりましたが、四十三年法案では単に条例で定める、こういう規定にいたしております。今回の改正法案では、原則として国の職員の定年を基準として条例で定め、国家公務員について定められておる定年を基

準として条例で定める、こういう規定の仕方をしていただいております。

それから第三番目の点でございまして、定年退職者の再雇用ということにつきまして、三十一年法案では何も規定をしておりませんが、四十三年法案で常勤または非常勤の特別職として再雇用することができ、こういう定めを置いております。今回の改正法案では、法律で定める要件のもとに常勤の一般職として再任用することができ、こういう定めをいたしております。

それから、第四に、勤務延長の規定でございまして。この規定は、三十一年法案、四十三年法案ではいづれもこういつた定めはありませんでしたが、今回の改正法案で勤務延長という制度を新たに設けておるといふ点が違つておるわけでございます。

以上が主な相違点でございまして。○小川(省)委員 大体説明を承りますと、今回の場合は、国家公務員に定年制が施行される、それを受けたものだから、そういう点が三十一年と四十三年のものとは異なつておるわけですね。そういう意味で、三十一年、四十三年については、国公に定めがないところへもつてきて地公だけやろうとしたところにかんがりの無理があつたというふうな思ひわけでありまして。

そこで、大臣の提案理由の説明の中で「近年、わが国人口の年齢構成が急速に高齢化しつつある現状に照らし、地方公共団体におきましても、高齢化社会への対応に配慮しつつ、職員の新陳代謝を確保し、長期的展望に立つた計画的、かつ、安定的な人事管理を推進するため、適正な退職管理制度を整備することが必要であります」と言われております。高齢化社会の進行が確かに進んでいきますが、それならそれなりに「長期的展望に立つた」と言う以上、時代を先取りして六十五歳あたりの定年を打ち出すべきではなかったのかと思ひます。高年齢の国会議員のことを考えてみていただけないかと思ひますが、いかがですか。

○安孫子國務大臣 この辺は考え方の違いになるわけですが、現在の地方公務員はおおむね五十七、八歳でやめておるんだらうと思ひます。それから民間の状況を見ましても、六十五歳というのは統計上は大体二割くらいなものであつて、おおよね六十歳程度じやなからうかと思ひておられます。そうした社会全般のこと、地方公務員の現状等を考えますと、当面は六十くらいが適当でなからうか。余りに先取りをして飛び離れたことも社会制度といたしましては適当じやないというふうにも考えられますし、また、その点から国家公務員につきましても大体六十というところが妥当だらう、こういう案になつておるわけでございます。いろいろ御意見のあるところだらうと思ひますけれども、現状におきましては六十というところが妥当だらう、こう考へておるわけでございます。

○小川(省)委員 私は、長期的展望に立つて時代を先取りをしたらどうかということを言つたわけでありましたが、高齢化社会が進行をいつて六十歳の定年でやめてしまふと、自治体あるいは企業が困るなどという状態がそう遠くなく来るであらうというふうに思つておるわけでありまして、ぜひこの点は頂門の一針として耳に受けとめておいていただきたいというふうに思つておるわけであります。

現在、各地方自治体では、退職勧奨制度が順調に施行されております。多くは五十七歳か五十八歳であります。これが順調に進んでいくならば、六十歳定年を実施すれば地方自治体は、いまだより以上に財政上の需要が必要になつてくるのではないかとこのように思つております。私は自治体の財政状態を考へますと、六十歳定年にかへつて財政需要が増大をするというふうな状況が出てくるのではないかと思ひますが、これについてはいかがお考えですか。

○宮尾政府委員 定年制度が設けられることになりまふと、一定年齢に到達をしたことによりまして当然退職をするということになるわけでございます。

ます。六十年からそういう制度を導入したいというのが今回の改正法案の内容でございますが、職員の高齢構成等を見た場合に、定年制度が施行された後におきまして、相当大きな年齢層のかたまりのところがそういつたところによつてくるというふうなこともありまして、当然そういう意味のある程度の退職者の数が出てくるというところと考へられるわけでございますが、そういうことによつて、定年制度を導入したことによつて直ちに財政上の負担が出てくるということになるわけではございませんで、そういう五十歳前後の大きな年齢層のかたまりというところは、いづれにしてもそういういづれかの時期に相当大量の退職者というものが出てくることは当然予想されることと考へます。

したがらういまして、いま御質問にありましたように、いまのままの勧奨退職制度ということにかへて定年制度を導入することによつて、財政負担が大きくなるというところにはならないと考へております。ただ、いづれにしろ、そういう年齢構成に基づく相当なる退職者が出てくる時期というのはありますので、そういう点についての財政的ないろいろな意味での配慮というものは講じておく必要があるだらうというふうに考へております。

なお、将来的な問題といたしまして、定年制度というものが導入されれば退職者はあらかじめ予定されるわけですから、そういう意味におきまして、その人事計画はもとより、財政的な面での措置といふものは、あらかじめ予定して対処していくことができるという点においてメリットがあるというふうに考へております。

○小川(省)委員 大分苦しい答弁のようですが、私は実際にそういう問題が起きてくるだらうというふうに思つておられますから、そういう点はしっかりと受けとめておいていただきたいと思ひます。仮に定年制が施行されれば、六十歳までの身分がある意味では保障されるわけでありまふから、六十歳前での集団的、組織的な勧奨というものは

なくなる、こういう理解をしておりますが、それではよろしいわけですか。

○宮尾政府委員 現在、定年制度がないために勧奨退職という制度が行われておるわけでございますが、個別的な勧奨退職は別といたしまして、いま御質問にございました集団的あるいは組織的な勧奨退職制度というものは今後なくなつていくものと考へております。

○小川(省)委員 集団的、組織的な勧奨はなくなるけれども、一部の個別的な勧奨は残るのではありませんかというふうに言われておりますが、内閣委員会の答弁等を聞いても、幹部職員の個別的な勧奨等は残るであらうというふうな答弁でございます。

そうするならば、いわゆる本省の課長以上といひますか、幹部、エリート職員等の人事管理の適正を保つための個別的な勧奨である、こういう本省の課長以上の人たちの幹部については個別的な勧奨があるけれども、それ以外はないという理解でよろしいわけですか。

○宮尾政府委員 国家公務員の場合は、私どもの方からお答えをするのは差し控えておきたいと思ひますが、地方公共団体におきまして、一般的に職員の新陳代謝といふことの中で、特に幹部職員につきましても一定の段階で勇退を求めて新陳代謝をし、組織の活力といふものを維持していかう、こういうことが必要でありまして、現在もそういう退職勧奨制度といふものが一般的に行われておるわけでございます。

で、幹部職員についての退職勧奨というのは、そういう意味で個別的な退職勧奨の仕組みといふものは一般的でありますので、そういう形のもものは今後とも残るであらう、こういうふうに考へておるわけでございます。

○小川(省)委員 そうすると、幹部職員を除いては、一般的に六十歳前での組織的な、集団的な勧奨は一切ない、こういう理解でいいわけですね。

○宮尾政府委員 三千余の団体がございまして、直ちにということになるかどうかあれです

が、経過的に若干残るようなことは仮にあり得ても、将来一般職員については、一律的、組織的あるいは集団的な退職勧奨というものはなくなるものと考へております。

○小川(省)委員 調査室から配られた資料によれば、退職勧奨による退職率は、都道府県で八九・四％、市で七七・九％、町村で八九・六％となつております。しかし、私の経験によつても、退職勧奨を受けて拒否をする者の実態というのは、あと二年たてば年金がつくからそれまで待つてほしい、あるいは末の子供が大学があと一年あるのでそれまで待つてくれ、そういう事例がほとんどなものです。その要件が満たされれば、ほとんどやめていつているのが実態であります。

しかし、残念ながらそういうデータはないわけでありまふ。これから見れば、退職率というのは、恐らく九七、八％になるだらうと思つておるわけでありまふが、こういうような事実を承知しておりますか。

○宮尾政府委員 勧奨退職につきましても、現在のところ一応それなりの機能を果たしておりまして、地方団体におきましての退職勧奨に対する応諾率は相当率に上がつておるわけでございます。

そこで、いま御質問の中にありました勧奨退職に同じないケース等についてでございますが、確かにそういう子女の教育の関係あるいは年金の関係等によりまして勧奨に應ずることができないというケースもあらうかと思ひますが、必ずしもそれだけではないわけでありまして、たとえば団体によりまして、勧奨退職に対する応諾率が相当低い団体もあるわけでございます。

そういう点から、先ほど申し上げましたように、全体としましては退職勧奨というのは機能いたしておりますけれども、個別的に見ると必ずしもそういう状況になつていない団体もあるというものが、三千余の自治体の実態であるというふうに考へております。

○小川(省)委員 確かに、個別的に応諾率の低い

ところがあるだろうと思うのですが、そういうところを指導すればいいので、何もそういうことで定年制を導入をしなくもいいだろうと思うのであります。

さてそこで、仮に定年制が実施された場合、あと一年で年金がつく人をどうするかという問題になるのですが、民間のように特例年金を検討してみたいとか、前職の関係で通算年金がつくだろうというような答弁がいろいろあるようでありますが、そういう人ばかりでないことは御承知のとおりだろうと思っておるわけであります。当然、年金がつくまでは定年は延ばすべきだと思っておりますが、そういう意味では勤務延長があるわけですから、勤務延長の特例というようにすることで扱っていただければいいというふうに思っていますけれども、いかがですか。

○宮尾政府委員 定年制度が実施された場合に、定年年齢に達しても年金がつかない方があり得るということは、御指摘のとおりであるのであります。

ただ、先生御承知のように、昭和三十六年以来国民皆年金制度になっておりまして、社会保険相互間で通算制度も講じられておるわけでございますから、共済年金だけで年金受給資格がない方々でも、通算年金制度によりまして大部分の方が通算年金の受給資格を得られることになるだろうと推測をしております。それでもなお通算年金の受給資格がない、こういう方々は非常に限られると思っておるわけでございます。

ただ、そういう方々が全くないわけではない、少数ではありますけれども、これをどうするかというところでございますが、私どももいたしましては、この問題につきましては、民間におきまして任意継続組合員等の特例措置を参考にいたしまして、共済法上特例措置を設けることによつて対処することが適当だというふうに考えており、これは国家公務員の場合と共通問題でございますので、関係省庁と十分協議をしながら、定年制度が

実施されるまでの間に具体化し得るようさらに検討していきたいと考えておるわけでございます。

ただ、それを勤務延長等によつて年金がつくまで措置できないか、こういう点につきましては、勤務延長等の制度というものは、先生御承知のように、余人をもつてかえがたいような職員が退職をすることによりましてどうしても公務に支障が生じてくる、こういう場合の制度でございますので、私どももいたしましては、この無年金者については年金制度の中で適切な対処をしていきたい、こういうふうに考えておるわけでございます。

○小川(省)委員 私、実はしばしば内閣委員会を傍聴に行つたわけでありますけれども、いままでの内閣委員会の答弁の中では、特例的な措置を考慮したいと言つておつたわけでありました。いま部長の答弁の中にもありましたけれども、十五年特例年金であるとかあるいはいろいろな措置があるだろうと思うのですが、共済年金上、どんなような措置を特例措置として考えるということはいまの時点で考えておられるわけですか。

○宮尾政府委員 共済年金の上で今後どういう方向で検討するかということでございますが、厚生年金では先生御承知のように、一つには任意継続組合員の制度がございます。これは、被保険者期間が十年以上二十年未満の方々が被保険者でなくなった場合に、つまり退職をした場合に、本人の申し出によりまして継続して保険料を老齢年金の最短期限に達するまで納付をする、こういう制度によつて年金の受給資格を得るという制度でございます。それからもう一つございますのが、四十歳に達した月以後被保険者期間が十五年以上である方が六十歳に達した後で退職をいたしました場合には、二十年の年金受給資格がなくても十五年以上あれば特例年金の受給資格が生ずる、こういう制度でございます。

厚生年金にはそういう制度がございますので、そういうものを一つの参考としながら、国家公務

員共済組合などの関係等、共済年金全体の問題として今後検討して、具体的な処置を考えていきたいということでございます。

○小川(省)委員 確かに、国民皆年金制度のもとではあります。しかし、どんな関係か知らぬけれども、やはり無年金者が出てくることは当然考えられることでありますから、いま言われたような措置やいろいろな手だてを講じて、こういう人たちが年金ももらえないようなことのないように、特段の措置をひとつ考えてほしいというふうに思っております。

それから定年退職者については、現行退職手当法の第五条が適用されると考えておりますが、それでよろしいわけですか。

○宮尾政府委員 国家公務員の退職手当の取り扱いに準じまして、地方公務員の退職手当制度の仕組みも設けるということにいたしております。そこで、いまの御質問の二十五年以上長期勤続の方で定年で退職をした場合には、現行の国家公務員退職手当法では五条が適用になる、こういうふうなことにされておりますので、その関係は地方公務員の場合同様に取扱い、こういうふうにするべきものと考えております。

○小川(省)委員 それから、法律の改正案の中に「定年は、国の職員につき定められている定年を基準として」とありますが、この「基準として」という言葉が入った理由はどこにあるのか、伺いたいと思うのです。なぜ六十歳とせずに基準として入ったわけなんです。条例準則メモでは「六十歳」というふうになっておるようでありまして、なぜこの「基準として」という言葉が入ってきたわけですか。

○宮尾政府委員 今度の定年制法案の仕組みについて、先ほどちょっと御説明を申し上げたわけでございますが、定年制度は国家公務員も一律に導入されますので、地方公務員についてもすべての団体、すべての職員について一律に導入をするということにいたしましたために、地方公務員法そのもので定年制度の定めを置いたわけでございます。

ただ、それぞれの団体におきましては、三千余あるわけでございますから、それぞれ職員構成が違ふ等のいろいろな事情があり得るわけでございまして、さらには、現在の地方公務員制度の原則的な考え方といたしまして、勤務条件等については基本的には地方団体の条例という形式で定める、もちろん地方公務員法の中にそのよるべき基準というものは定めてありますが、形式は各地方公共団体が条例で定める、こういう仕組みをとっておりますことを考慮をいたしまして、制度の導入は法律で決めたいたしますが、定年年齢については条例で決めていただく、こういう基本的な考え方をとおるわけでございます。

その場合、この定年制度というのは職員の身分保障に関する基本的な事項でございますので、各地方団体がばらばらな考え方では定年年齢というものを定めると、身分保障が非常に区々になってくるわけでございます。そこで、国家公務員について定年制度が原則六十歳ということで導入をされますので、地方公務員につきましても、これは国家公務員、地方公務員を問わず身分保障は同じであつてよろしいという考え方に立ちまして、国家公務員の定年を基準としてそれぞれの自治体で条例で定めていただく、こういう考え方をとつたことによるわけでございます。

○小川(省)委員 基準としてということになりますと、確かに国公の六十歳を基準とすることでありまして、五十九歳でも六十一歳でも六十二歳でも一応基準にしたということになると思うのであります。仮に任命権者が基準としてということでは法律に違反したものだということになるわけですか。

○宮尾政府委員 先ほど申し上げましたように定年年齢を条例に議っておりますが、その定年年齢をいかに定めるかということが、職員の身分保障をどこまで認めるか、こういうことに関連するわけでございます。

そこで、国家公務員の定年を基準としてという

定めを置いておるわけでございますが、この基準という意味は、したがって、その団体のいろいろな事情によりまして特別それを変える合理的な理由がない限りは、原則として国家公務員の定年年齢そのものによっていただく、こういう法律の考え方をそこに盛り込んでいくというふうにお考えをいただきたいというふうに思うわけでございます。したがって、そういう合理的な理由がない限りは、それは異なった定年年齢を定めることは法の趣旨に反している、こういうふうに私もとすれば考えるわけでございます。

○小川(省)委員 合理的な理由があればということなんですが、たとえばある町村でその地域における農協もあるいはその地域における民間の事業でも大体六十五歳を定年としておる、こういうところで六十五歳にはできないけれども六十歳というわけにいかないから、せめて六十二歳にしようというように任命権者が判断をした場合に、これは合理的な理由で六十二歳で結構だということになりますか。

○宮尾政府委員 現在の実質的な退職年齢というのは、地方団体においても国においても区々であります。国におきましても、それぞれの官庁におきまして、六十歳を下回る退職勧奨をしているところもあれば、六十歳を上回って退職勧奨をしている事例もあるわけでございますが、国家公務員については、法律が制定された場合、昭和六十一年からこの定年制度がスタートするまでに、所要の準備期間中にそういうものを段階的にならしめて、六十歳六十歳という定年制度にスムーズに入れるような準備をしていく、こういうことが定められております。

そういう意味からいたしまして、仮にいまのような団体があった場合におきましても、六十一年までに所要の長期的な観点に立った人事計画というものを通じて、国家公務員と同じような形で定年制度がかけられるように努力をしていただく、こういうことが必要であると考えておるわけでございます。

○小川(省)委員 また、ある団体で、従来まで五十八歳の退職勧奨が順調に進んできている、こういうことで、五十九歳、六十歳の人員費を負担するのは財政上大変だということ、五十八歳を定年としたような場合、やはり違反ということ、これについては指導をしてまいりますか。

○宮尾政府委員 定年制度は、基本的には退職管理というものを適確にするための人事管理制度の一つでございます。財政的な理由でそういうことを行おうというのではないというふうに私どもは基本的に考えておるわけでございます。したがって、単に財政的な理由のみで六十歳とは違った定年年齢を定めるということについては、法の基本的な趣旨に反している、こういうことで、私どもとしては適切な指導をしてまいりたいと考えております。

○小川(省)委員 私はこう考えるのです。ある団体が五十八歳なり五十九歳を定年とするというようなことは、国家公務員は六十歳までは身分が保障されるわけですね。そうならば地方公務員も、国家公務員との権衡上六十歳までは当然身分が保障されるわけでありまして、地方自治体が六十歳以下で定年を定めること自体が、法律の趣旨に反することになると理解をされるわけであります。そういう意味では、六十歳以下の定年を定めることはできないと理解をすることが正しいと思えますが、その点はいかがですか。

○宮尾政府委員 定年制度には二つの面があるというふうに考えるわけでございますが、一つには、いまお示しがありました身分保障ということでありまして、同時に、なぜ定年制度を設けるかという基本的な理由というのは、職員の新陳代謝を促進して行政運営の効率化を図っていく、こういう意味合いから一定年齢に到達したならば当然退職をする、こういう意味であります。

そういう意味合いから、定年年齢というものは両面から総合的な考慮をいたしまして六十歳と、こういうふうに定められておるというふうに理解をするわけでございます。したがって、先ほ

ど来たたびにお断りいたしますように、合理的な理由がないのにその定年年齢を国家公務員の定年年齢とは変えるということは、法の趣旨から見ても適切ではない、こういうふうにお考えをいただいております。

〔委員長退席、石川委員長代理着席〕
○小川(省)委員 そうすると、六十二歳、六十三歳の定年も法の趣旨に沿っているものではない、と同様に五十八歳、五十九歳定年というものは、当然法の趣旨に沿うものではないというふうに理解をしいわけですね。

○宮尾政府委員 それを変える積極的な合理的な理由というものがなければ、そういうふうにお考えをすべきであるというふうに思っております。

○小川(省)委員 ある自治体で、うちは勧奨退職が順調にいつているから条例は必要はない、こういうことでつくらない団体に対しては、自治省はどのような指導をいたしますか。

○宮尾政府委員 法律の予定をしておりますのは、すべての地方団体に定年制度というものが導入されるということでありまして、したがって、法律が条例にゆだねております定年年齢等の定めをしないということになりますと、その団体において定年制度が動かないこととなりますので、これは法律の趣旨に違反をしておるといふこととありまして、そういうことのないように、自治省といたしましては、その条例を定めるように強い指導をする考えであります。

○小川(省)委員 次に団体交渉に関する問題であります。地公労法適用者及びこれに準ずる者は、当然地公労法第七号に見合つて定年は団体交渉の対象になるというふうに理解をしておりますが、そのとおりでいいわけですね。

○宮尾政府委員 地公労法の七条では、企業職員等につきまして、勤務条件について団体交渉が設けられる場合が置いてあります。定年制度が設けられた場合におきましても、現行の規定はそのまま変わるところはないわけでございます。

○小川(省)委員 また、分限で、二十八条に含ま

れてくるわけでありますが、現在二十八条の関係で、一項の各項目の場合、二項の一、二等についても、これらは非現業にあつても交渉の対象にいたしておるわけであります。

私の経験で言つても、たとえば心身の故障のため職務の遂行に支障があり、これにたえない者であるような場合に、退職をあと三カ月延ばせとかあと半年延ばせないかというようなことは、すべて非現業でも当然、知事あるいは市町村長と交渉をしていくのが実態であります。そういう意味合いで、定年も交渉の対象になるというふうに理解をしておりますが、それでよろしいわけですか。

○宮尾政府委員 現行法の二十八条のこの分限規定、これに関する交渉の話でございますが、これは先生も御存じのように、法律で具体的に分限による降任あるいは免職ができる場合等を規定しております。どういふケースの場合にそれに該当するかということはすべて任命権者の裁量、判断になるというふうに考えております。

したがって、これらに基づいていろいろ所要の手続等の問題は別かもしれませんが、具体的な事実についてそれを任命権者と交渉をしていくというようないふことは原則として行ないし、行っていないというふうに私も理解をしておるわけでございます。

○小川(省)委員 心身の故障で任にたえない者というのを、任命権者がたとえば四月一日に退職をさせたいというような場合に、私の経験から言つても、あと三カ月延ばしてくれ、あと半年何とか延ばせないかというようないふことを、すべて交渉、話し合いの中でやってきたわけですから、当然関係職員団体の意思が尊重されるということは、任命権者の裁量、判断の決定以前の段階ではあるというふうに理解をしておりますが、いかがですか。

○宮尾政府委員 現実の問題といたしましては、職員団体の方からいろいろ意見、要望等が、人事課長なり総務部長というようないふ人事当

局に出てまいりまして、それは交渉という形ではなくて、組合サイドの方でそういうことについてどういう考え方を持っておる、そういう事情もくみながら判断をしてくれという事案上の話し合いあるいは要望、意見等を聞く場というのがあるわけでございます。

ただ、これは地公法で言う、五十五条に定められている正規の交渉、こういう形でどうかということになりますと、そこは先ほど申し上げましたように、具体的な分限事項に該当するか否かというところは任命権者の判断、裁量の問題であるので交渉事項の対象にはならない、こういうふうに申し上げざるを得ないと思います。

○小川(省)委員 私には県の職員組合の役員をやっているから、そういう場合にちゃんと知事と会って話し合いをやったわけですね。それは五十五条による交渉であるとかどうかということは別として、職員団体の意思というものが任命権者のところに反映される、反映された話し合いがあるという事実については、当然承知をしておられるわけでしょう。

○宮尾政府委員 職員団体としても、非常に関心がある事項につきましては、いろいろな形でその考え方を人事当局にも理解してもらおう、こういうことは事実上行われているというふうに考えております。

○小川(省)委員 それでは問題を変えて、定年が六十歳になった場合、消防職員や警察職員でも例外ではないというふうに考えます。六十歳まで当然身分が保障されることになろうというわけでありますが、現在、消防、警察等は共済組合法上五十五歳から年金の支給が受けられるというようなことで、掛金の千分の四ですとか増し措置がとられております。私はそういう意味では、昭和六十年以降はそれらの増し措置というものは廃止されるものだというふうに理解をいたしておりますが、それでよろしいわけですか。

○宮尾政府委員 消防職員あるいは警察職員の共済年金法上の取り扱いについては、先生十分御承

知のように、五十四年に改正をされました支給開始年齢引き上げの措置の中で、警察と消防職員について、一定の階級以下の職員で二つの要件を満たすものについては特例的に五十五歳の支給開始をいたしますと、こういうことになりましたわけでございます。

その二つの要件というのは、一つは二十年以上在職をしているということ、第二はその者の事情によらないで退職した場合、つまり勧奨等を受けて退職をした場合、こういう者に限りまして五十五歳から年金の支給開始をいたします、こういうことにされておるわけです。

そういうことにいたしましたことと見合しまして、一般職員については支給開始年齢が六十歳だということ、掛金等もそれに応じた形で定められておりますが、警察と消防につきましては、五十五歳支給開始ということに見合った掛金率で計算をしておるわけでございます。

そこで、昭和六十年から一体どうなるのかというところでございますが、いま申し上げましたような仕組みになっておりますことから、一つには支給開始年齢の取り扱いをどういうふうにするのかということがありまして、もう一つは退職実態と

いうものがどういうふうになっていくのかということがあられるわけございまして、私もどなたかというものは、その掛金をどういうふうにするかというの、当然五年ごとに行われます財源率の再計算の中で議論をされるべき問題でございますから、今後の財源率再計算のときに支給開始年齢との関係も考慮し、また退職実態等も踏まえて検討をしていくべき問題だと考えておるわけでございます。

○小川(省)委員 ちよっとその答弁はただけなものです。財源率の再計算の時期に再検討するというのはわかるのでありますが、原則としては支給開始年齢が、六十歳定年ということになれば身分がそこまで保障されるわけですから、消防職員や警察職員でも例外ではないということは当然なんです。

そこで、そうならば原則としては廃止されるということになると思うのですが、恐らく最も近い財源率の再計算時期は五十九年の十二月だと思ふのです。そうなりますと支給開始年齢も、まあ退職がどのように行われていくかという実態についてはわからぬわけでありまして、五十九年十二月の時期には再検討してみようということなんでしょうか。

○宮尾政府委員 一番近い財源率の再計算時期というのは、いまお話ししましたように五十九年でございますから、その時期に当然これは再検討される問題だと考えております。

○小川(省)委員 まあいいでしょう。それ以上の議論はするつもりはありません。ぜひひとつこの増し増し措置というものは、その時期には再検討して廃止をする、そして六十歳の定年ということになれば五十五歳の支給が改められても当然よろしいわけでありまして、そういう点も含めて検討をしていただきたいと思います。

さて、今回の改正で勤務の延長であるとか定年後の再任用という道が開かれるようになるわけでありまして、このことについて若干伺いたいと思っております。

なぜ、このようにめんどろな決め方をしたわけですか。勤務の延長なら延長、再任用なら再任用というふうに、なぜ一方づけることができなかったのか、その理由について伺いたいと思ふます。

○宮尾政府委員 勤務の延長なり再任用なりは、それぞれ違った考え方によって制度をつくっておるわけございまして、いわゆる勤務の延長といふものは、改正法の二十八条の三の中に定められておりますように、当該職員が余人もつてかえがたいという特殊な場合があります。専門的な知識、経験等を持っておるような場合があります。あるいは、ある研究に従事しておりまして、もうあと一年やれば三年間で完成する研究が結論が出るというような仕事に従事しておる、そういう職務上の特別な事情にある職員というものがあ

そういう人たちにつきましても、一律に定年年齢に達したから当然退職ですということにいたしますと、公務運営上非常に重大な支障が出てくる場合がありますので、そういう場合におきましてこの勤務の延長、その人について特に定年による退職ということとをさせないで、さらに一定期限内勤務を引き続いてさせる、これが勤務の延長という制度でございます。これはいま申し上げましたような事情にある職員について、役所側の都合からそういう措置をぜひ講ずる必要があるということとで設けている制度でございます。

それから再任用でございますが、再任用については役所の方にそういう事情があるわけではありませんが、退職した職員についてその能力を活用した方が公務の都合上非常に能率的である、こういう方がある場合には再任用ということも制度を開こうということで、再任用の規定を設けておるわけでございます。

そこで、この二つの制度というのは、全く違った機能といえますが役割を持つことになっておりますので、こういう二通りの定め方を今回置いておるわけでございます。

○小川(省)委員 役所にその必要があるということ、ないということだというのは、私はおかしいと思うのです。再任用だって、任命権者が必要だと思つて退職者を再任用するわけですから、それはやはり役所が必要とするから再任用をするのだらうというふうに思ふます。

「その退職が公務の運営に著しい支障を生ずると認められる十分な理由があるとき」とあるわけでありまして、職員はその職で長年の経験を持ち、余人をもつてかえがたい者が大変多いわけでありまして、ある任命権者が公務の運営に著しい支障があると認めて、定年者を全員勤務延長することは可能ですか。

○宮尾政府委員 勤務延長については、いま申し上げましたように、たとえば一つの事例としては、余人をもつてかえがたいような職務に従事しておるといふ、そういう職務の特殊性が一つの要

○宮尾政府委員 定年退職をした者がすべて対象になるということではないと考えております。つまり、この法律の中では、その者の能力及び経験を考慮して、再任用することが公務の能率的な運営を確保するために特に必要があると認められる場合、こういうふうに規定をしているわけですから、やはりその人の過去の経験、勤務の実徳、あるいは知識経験、そういうものを総合判断してそういう適格者というものが当然その中から出てくる、こういうことだと考えております。

○小川(省)委員 いや、それは、六十歳になれば大体三十五年か四十年勤めるわけですよ。そうなれば、勤務成績の特に悪い者は別として、その業務についての能力あるいはその業務についての経験というのはすべてすばらしい職員ばかりだろうと思うのです。だから、そういう意味では、任命されるかどうかは別として、再任用の対象者になるということは当然ではありませんか。いかがですか。

○宮尾政府委員 再任用をどういう職、ところにつけるかという、再任用者を充てるべきポストの問題も一つありますし、それからその職員の過去の勤務実績なり知識経験というふうなものを一人一人見た場合に、すべての職員がそういう状況にあるというふうに考えるわけではございませんで、そういう適格性を持った人について、かつそういう人を充てるべき適当なポストがある場合に、この制度というものが運用されるものだというふうに考えておるわけでございます。

○小川(省)委員 さて、再任用者の勤務条件の問題であります。恐らく国家公務員の場合は人事院規則で給与が定められるものと思いますが、その給与は一般的に退職時給与の六割か七割というふうに言われておりますが、そうですか。

○宮尾政府委員 いわゆる新規採用という形で再計算をしていくわけですが、私どもも何とおるところでは、大体そういうところではないかというふうに承知をしております。

○小川(省)委員 そうなりますと、現在の状態では、定年に達した者は民間の企業等に行っておるのが大部分であります。民間企業に行く者は、年金プラス民間の給与で大体現給が保障されるというのが実態であります。現在給の五割ぐらいですね。

こうなると、再任用をされる者が優先をして、その残りが民間へ出ていくというような形になるだろうと思うのです。そういう意味では再任用行為が早目に、退職即出さないと、定年即再任用ということにならぬと、私は職場の退職時

における管理状況が混乱するだろうと思うので、そういう点についての確かな指導をしてもらわないと困ると思っておるわけでありまして、そこで、退職手当は定年退職時に支給をされるわけでありまして、再任用後の期間については退職手当は支払われないということですね。

○宮尾政府委員 再任用後の部分については、前の部分とは通算をいたしません。

○小川(省)委員 期末・勤勉手当はどうなりますか。

○宮尾政府委員 期末・勤勉手当でございますが、この期間計算については、再任用後の期間だけであられるのはありませんで、基準日前三カ月ないしは六カ月以内であります。退職前の期間についても通算される、こういうふうな扱いとなっております。

○小川(省)委員 共済年金との関係であります。公務員になるわけでありまして、当然共済年金を受けながら勤務はできないと思うのであります。しかしながら、共済組合の組合員とはなるわけですね。そうして、再任用後の退職後、共済年金が通算をされて再計算をされるということになるわけですか。

○宮尾政府委員 そのとおりでございます。

○小川(省)委員 再任用期間中の公務災害補償とか、一般労働職員に保障されるすべての保障条件等は同一であるという理解でよろしいわけでありませんか。

○宮尾政府委員 同一でございます。

○小川(省)委員 さて、いろいろお尋ねをいたしてまいりましたわけでありまして、肝心なことはほとんど条例事項にゆだねられているようでありまして、条例準則メモというものをいただきましたけれども、地方公務員の実態というのは国にない職種が大変多いわけでありまして、私はあの条例準則メモでは不十分であろうと思っております。恐らく条例準則にはならぬだろうと思っておるわけでありまして、

きょうはそういう意味では、九十三国会で流れ

た法案なんです。本当にこの地公法を改正したいのなら、この法案を審議をする際には、当然もとの確かな細かい条例準則メモを出して審議に付す。私はそういう方法をとるべきであったと思うのです。それをとらなかつたことは遺憾であらうと思っております。もしも人事院規則が制定をされていけば、当然改正される事項もあるわけでありまして、そういう点は改正をされることもあり得るというふうなことで、そういう準則を示してはしなかったし、示すことが当然適切な審議を得る方法であつたろうと思っておるわけでありまして、

再任用なり勤務延長なり、いろいろな多くの問題を抱えている法律案でございますから、この法律案を施行するに当たっては特に三千余の自治体に対する適切な指導をやらないと、法の趣旨あるいは本当の意味で自治省が考えていることが伝わらないおそれ十二分にありますが私は思っておりませんので、ひとつこれを施行するようには、地方の総務部長や人事課長、地方課長等を全部集めて、一泊ぐらいでちゃんと指導するような、従来のような十時ぐらい集めて三時間か四時間で終わっているようなおぼろげな地方の指導ではなくて、本当の意味で懇切丁寧な、親切な指導をせひやつて、私の質問を終わりたいと思っております。

○左藤委員長 五十嵐広三君。

○五十嵐委員 本論に入る前に、非常に緊急を要する問題で大臣の見解を確かめたいと思つたものが二、三ございまして、先にその御質問をさせていただきます。どうもいろいろ分野で政府のミスといえますか失政が目立って、これが実は地方に非常に迷惑を及ぼしていることがちよつと多過ぎるのではないかと感じるわけでありまして、これでは地方の時代なんというものでなく、地方受難の時代と言ふべきものでないかと思つて、

そこで、本当はきょう関係の省庁の担当幹部の

皆さんにも来ていただいて思ったのですが、時間がありませんから、きょうは自治大臣お一人にしまして、地方の立場から率直な意見をいただきたい、こういううぐあいに思つております。

その第一は、日本原子力発電会社敦賀発電所の全く常備外の放射能漏れ事故に代表されている原子力安全行政についての問題であります。

申すまでもなく、住民の不安は大変なものであります。あれは福井県の定期検査で発見されたものであります。何か聞くと、福井県の若い担当の職員が非常に情熱的に取り組んだようで、その点は非常にいい仕事ぶりという評価をしたいと思つております。あんな調子で再三にわたつて事故隠しをしてきて、もし福井県があやつて検査で発見をしなかつたら、これから先たかをくくつて操業を続けていつて、一体どんな大事故を招いたかというふうな思われるわけで、本当に考えるとぞつとするような気がするわけでありまして、

結局、決定的に取り返しのかない被害を受けるのは現地の住民ということになる。通産の監視や検査体制だけでは全く不十分だということは、あれで明らかにされたのではないかと思つて、考えてみると、それはそうなので、直接脅威にさらされているのは地方住民や自治体であります。したがって監視をしようとして、監視をする気持ち、真剣さがやはり違ふということになるんだらうと思つておりますが、この際自治体の立入検査などで、自治体のチェック体制を強化することが必要でないかと思つております。

きのうの新聞で、中川福井県知事が対談でこういうふうなことを言っています。「私どもは地域に原発がある以上、県民の生命と財産を守るという自治体の基本的責務を果たすために、たとえ権限がなくとも、原発は正しく運転されているか、放射性物質が建屋の中に約束通り閉じ込められているか、環境は正常が保たれているかなどを監視する義務がある。その努力の中で、海底での異常を発見したので、通産省の検査官は長い事故隠

しの間にも定期点検をやっているのに、異常を見つけられなかった。どうしてできなかったのかという県民の素朴な不信を、通産省は解くべきです。」こう言い、さらにまた「人間は本来、いやなことは隠したがるものなのです。それが人間の本能でしょう。だが、本能が本能のまま動かれては困る。それをできないような仕組みをつくる必要があります。それにはわれわれが会社と結んでいる紳士協定に、法的裏付けを与えてもらわなければならないのです。原発が正常に運転されているか、県民の健康は守られているかを調べる義務が県にはある。その行為を法律で保障してくれという事です。県の役人が発電所にいったが守衛に止められたというのでは、義務を果たせないでしょう。」こうも言っているわけであります。

この間、いろいろなことで伝えられるところにより、安孫子大臣は、この問題については非常に積極的にお取り組みになっておられる、積極的に対応する構えを見せているとお聞きするのであります。この際ぜひひとつ積極的な決意を御披露いただきたいと思ひます。

○安孫子國務大臣 中川君の発言については、私もそういう気持ちを持っております。そしてまた、今回の教習の原子力発電所の事故につきまして、まことに残念なことであつたと私も思っております。したがって、監視体制の強化というものはこれから重要になってくるわけでありまして、この点は通産当局も、監視体制を強化しなければならぬということにいま取り組みつつあるわけでございます。

そこで私といたしましても、この問題はひとり通産だけでなく、地方の關係というものを十分ひとつ頭に入れて、この間の連携あるいは法的な裏づけあるいはその体制の強化というものを織り込んで考えるべきじゃないかということを、先般も通産大臣には申し入れをしてゐるわけでございます。

ただ、考えてみますと、これは相当の専門的知識を必要といたしますから、地方団体に本場に立

入検査をして、それをこなし得る職員というものは実際はいないわけですね。したがって、その辺は一つの限界はあるだろうと思う。これから五年、十年たてば別でございませうけれども、当面は自信を持って県でやる検査がいいんだと言ひ切るだけの力はまだ地方団体にはないだろう、こう私は思っております。

したがって、これは通産の当局との協調關係のもとに問題を処理していくことが必要である。通産当局といたしましても、ひとり通産当局だけではなくして、地方団体との連携を密にいたしまして、その間に遺漏のないような方法をとることが当面のところは非常に重点になるんじゃないやろうか、こう私は思っております。

そういう点につきまして、今後における監視体制の強化の法的な問題と当面措置すべき問題、その二点につきまして、ひとつ通産当局も謙虚に十分検討してもらわなければならぬということとは通産大臣に話をいたしております。その点は今後通産当局と自治省の關係者との間でだんだんと話を詰めていきたい、こう思っております。

○五十嵐委員 本場のところ、もう少し積極的にお考えになっておるかなというぐあいには、期待したのですが、やはり福井県の例を見ても、結局実際にあの事故を発生したというのは、福井県の若い職員が大変な苦勞をしてあれを発生しているわけですね。ほくは、自治体における検査体制、能力というものがその見劣りがするといひますか、ばかにしたものでないかというふうに思ひます。

これはやはりこの際、もちろんいろいろなそういう自治体自身の努力も、技術的にも大いに必要だろうとは思ひけれども、それも急いで、そして自分たちの住んでいるところをきちっと住民の目で監視するという体制も急いでいかなければ取り返しがつかないことになると思ひますので、ぜひひとつこれに対する大臣の積極的な推進をお願いしておきたいと思ひます。

二つ目は、この前の本委員会佐藤委員からの

強い要望があつたところでありますが、秋田沖での日米合同演習にかかわつて、北海道、青森県沖の日本海に起きた米軍艦による日本漁船はえなわ切斷事故の問題であります。

結局佐藤委員の警告どおり、しかも予想を上回る事故を起こしてしまつた。水産庁の発表するところによりますと、十七日夜現在で延べ六百隻に上る漁船の被害になつたというのであります。マス漁の最盛期に、しかも、はえなわが無数に仕掛けられてゐる海域で多くの軍艦が大規模な行動を起こすとどういふ結果を招くかということは、明らかとなつておられます。地方の住民にしてみるとやられた放しで、幾らかの補償をすればいいというようなことではたまたまものでないといふ感じがするわけですね。

この前、佐藤委員からも御質問があつたところですが、一体なぜ事前の通知や協議がないのか、それはないのあたりまえというふうには大臣は思ひになるのか、この前佐藤委員の御質問もあつたわけでありまして、何か防衛庁に申し入れな話をしたのかどうか、今後これらの問題にどう対応されるか、御所見をお伺ひしたいと思ひます。

○安孫子國務大臣 はえなわの問題でありますけれども、防衛庁当局といたしましても、詳細にこの問題について地元を理解を求めようとするべきであると思ひますが、この点において足りなかつた点はあるようでございます。

しかし、今回のあの件につきまして、これはさらに徹底せなければいかぬということについては、農林当局と防衛庁の間においてその交渉が行われたことは御承知のとおりだと思ひております。私自身から防衛庁に申し入れたことはございせん。もつぱら農林当局と防衛庁の間においてこの問題を相当詰めておることは、そのとおりだと御承知願つて結構だと思ひております。防衛庁といたしましても、この問題がきつめて重要だといふ認識のもとに、これに対しては善処をいたすという約束をいたしてゐると私は考えておるものと

でございます。

今後の推移に依りまして、自治省が発言をすべき適當な機会に、また必要があるならばその機会には発言もいたしたいと思ひております。

○五十嵐委員 三つ目は、ライシヤワー発言で明らかになつた核持ち込みに關する問題です。けさの新聞に、前佐世保市長の辻一三さんがきのうのうたうことを言つてゐるわけですね。政府を信じてアメリカ原子力空母や原潜の入港に協力したが、結果的に市民を欺いたことになつた、その責任を痛感して各著市民章を返上することを明らかにした、あるいは三等旭日章受章の返上もしようと考えてゐる、こう述べてゐるわけですね。辻前市長の煮えくり返るような気持ちというのはよくわかるような気がするのであります。

しかし、これはあそこだけではなくて、横須賀でも那覇でも、それぞれの市長の思ひは同じだと思ひます。あるいは空港基地でも同じようなことが言えるわけで、岩国や厚木や立川や嘉手納、こういう基地所在の市長らも同じような心境だし、住民の気持ちもそうだろうと思ひます。こういう住民の不安や怒りというものは今日きつめて深刻であると思ひますし、またそれを受けての首長の責任感といひますか、そういうものも実に深刻なものがあろうと思ひます。

辻さんはこうも言つてゐるわけでありまして、「十六年間、日米兩國政府からたまされてきたことは残念だ。地方政治は政府との信頼關係の上で成り立つもの。それが裏切られた。名誉市民章の返上は政府に対する抗議でもある」こう新聞では報道されてゐるわけでありまして。

大臣も知事経験者でありますから、どうですか、率直な御意見をいただきたいと思ひます。

○安孫子國務大臣 御質問の要点がちよつと私には理解しにくい点もありますが、この問題は長い間の外交交渉及び日本政府、アメリカ政府のいろいろな話し合いによつて一応結論を得てゐる問題でございますので、いま私からとやかく申すべき問題ではないと考えております。

○五十嵐委員 問題の根源のところを聞いています。んじやなくて、こういう自治体の、ことに首長経験者が名譽市民章まで返上するという責任を痛感しているわけですね。十何年間もだまされてきたか、こういう自治体の国に対する不信感といううなもの、やはりわが国における地方自治の健全な発展の上からいって適当なことではないんじゃないでしょうか。もつと国がしつかりと地方自治の尊厳というものを理解をしていってほしい、こういうぐあいに思うわけです。

最後に一つ、自民党は議員提案で急遽全国新幹線鉄道整備法の一部を改正する法律案を出す、こういうことです。かねて来、この問題はくすぶっていたわけでありましたが、今後整備する新幹線鉄道について、建設に必要な資金を地方公共団体の補助金の交付その他財政的措置を講ずることができるよう、全国新幹線鉄道整備法にその根拠規定を設けようとするものようであります。

仄聞するところによると、運輸委員会は二十二日、つまりあした、お経読みをして二十六日にも上げたいということをやっているといううなことも聞くのでありますが、地行との連合審査もしない、関係知事なんかの参考人を呼ぶといううなことも考えていない、一体どうなっているのかという気がするのです。まさか、そんなばかげたことをと思うのだけれども、何かやはり本当くさいという。同じ自民党でも、わが地行の委員の自民党の先生方とは天地の差があるような気がするのです。これは大臣、与党議員がこれではうまいんじゃないですか。

二月の委員会でも御質問しましたように、伝えられている計算では、まあ三通りくらい計算があるようでありましたが、その一つによると、北海道の負担額は四千五百億くらい、これは北海道の年間の予算総額の三割強になるわけです。青森県は年間予算の実に六割に上るといふ。長野で四割、富山で七割、熊本で四割、長崎、鹿児島で三割に及ぶという。こんな巨額を自治体に負担せ

と言ったって、できるわけじゃないんですか。しかも、これは明らかにこの前の答弁にもあったように、地方財政再建促進特別措置法二十四条二項の規定による日本国有鉄道等への寄付などの禁止に反するということは申すまでもないわけでありました。しかし、今度の議員提案の動きというのは、明らかにこれらに対する突破口をつくるということだろうと思うのです。

こんなことを許したら何もかも行っちゃうですよ。けさですか、きのうの新聞ですが、今度は東亜国内航空が、採算の悪い十路線ぐらゐについて、ことに離島にかかわるところについては第三セクターをつくって、これも地元の銭を出してこれというふうなことの話に入っているそうです。それがかまうまいやうなら運航休止または季節運航に切りかえたい。次から次にこういうことは、一体地方はどうなるのですか。これは大臣、しつかり対応してほしいと思うのですが、御見解をいただきたいと思ひます。

○安孫子國務大臣 新幹線の問題であります、これは特別措置法によつて、そういうものには地方団体は財政負担をしてはいかぬというふうになつてはいるわけですね。ところが新幹線の問題につきましては、恐らく地元の要望も強いのだらうと思ひますけれども、ある一部の地方団体等におきましては、いや、おれのところではある程度の財政負担をしてもいいから促進をしてくれという動きだつてあるわけですね。決してそういう特別措置法の考へておるような線でない動きだつて、ないわけではないわけですね。とにかく自分のところでは何らかの負担をしてでも、これを促進してもらわなければならぬという動きもあるわけですね。

地方を預かっている連中から言いますと、それだつてやはり理解できないわけでもないわけですね。しかし自治省といつたしましては、特別措置法の精神に基づきまして、それは国がやるべきことであつて、地方団体がその一部を負担するなどというところは適当ではない、これは法律も禁止しているところである、こういう主張をいたしております。

ますが、一部の地方団体においてはそういう動きだつてある。それで特別立法の運びになつたわけでございますが、この立法については、要するに、地方団体と運輸関係との間でその問題について話し合いをする道を開いたという程度に私もは理解をしておるわけでございます。

また、現実的な問題といたしまして、世上よく伝えられておるような相当大きな資金をこれに投入するなどということは、だれが考えてみたつて、いまの地方団体にあるわけはないわけですね。たとえば交付税なんというものは、あるいは考える人もあるかもしれないけれども、これは全然性質の違ふものでございまして、そういうところに相当の地方交付税を割くなどということはできずと地方団体としては、自分のところでつくつた一種の財源というものを何らかしに投入するといふことは具体的には考えられるかもしれないが、しかし、これもその地域団体の全体の立場から申しますと、なかなか容易なことではなからうかと思ひます。

私もはそういう予測をいたしまして、この問題は地方団体において負担することはきわめて困難であり、適当でない、特別措置法の精神から申しまして、そういうことは適当ではないといふ見解を持つておつたわけでございますけれども、一部地方団体においては、それはおれのところで何とか考へても新幹線をやりたいという強い要望もあつたようでございますし、要するに、運輸当局と地域団体がいろいろと折衝をする道を開くという意味においては今回の議員提案の法案の趣旨である、私もはそういうふうな理解をしておるわけでございます。

○五十嵐委員 少し言葉が足りぬようですから、局長さんからも見解をもう一遍伺ひたいと思ひます。

○矢野政府委員 補足して答弁を申し上げます。ただいま大臣からお答え申し上げましたように、新幹線の建設は、もう申すまでもなく国土の

基幹的な交通網の整備の一環として、いままでも日本国有鉄道なりあるいは日本鉄道建設公団が行つてきた仕事でございまして、現在の国と地方との間の行政事務の配分なり財源配分のたてまえから見まして、今後行われる建設についても従来と同様、国なり国鉄、鉄建公団の負担において行ふべきものであると、自治省としては考へておるわけでございます。

今回、全国新幹線鉄道整備法の一部改正案が議員提案として提出されたようでございますが、私も自治省として提出されたようでございますが、私も申し上げましたように、これは新幹線鉄道の建設について関係地方団体と協議ができる道を開くといふことをその趣旨とするものであつて、決して地元負担を強制するといふものではないと聞いておりました。自治省としてはそのように理解をしておるところでございます。したがつて自治省としては、仮に地方公共団体が建設費の一部を負担するといふことがあろうとも、そのために地方交付税その他にこれに対する財源措置を行うといふことは考へていないところでございます。そのように御理解いただきたいと思ひます。

○五十嵐委員 いやしかし、ずいぶん後退したね。二月十日のぼくの質問には、かなりすかつとした答へだつた。ばくは、やっぱりさうだと思つた。しかし何ですか、きよの答へは。こんなことをやつていたら次から次へ、さつき言つたやうにこれは新幹線の問題だけじゃない、みんなやられちゃうですよ。しつかりしてくださいよ。大臣、だめですよ。

委員長、これはどうですか。さつき言つたやうに、これは地行としてはきわめて重大な問題だけれども、どうも運輸だけで何かどんどんやるという動きのようでありまして、これは地行としてどうするのですか。委員長、見解を伺ひたいと思ひます。

○左藤委員長 本件につきましては、理事会において再協議をさせていただきたいと思ひます。

○五十嵐委員 それでは本論に入りたいと思います。

いま、小川委員からも非常に詳細に御質問がございまして、私からは包括的に、いわば総論的な御質問をさせていただきたいというふうに思います。

このごろ、総理を初め各閣僚が、定年制なり公務員二法というものは行政改革の第一陣といいますが、あるいは財政再建の第一陣であって、不遇転で推進しようというようによく申されておられるようですが、自治大臣もそういうふうにお考えですか。つまり、財政上の理由あるいは行政改革の上から定年制をとらえておられますか。

○安孫子國務大臣 やつぱり、一つの重要な行政改革の一環だと私も認識をいたしております。しばしば申し上げておりますように、現在の地方公務員の薪陳代謝あるいは継続的な人員配置等々につきましても、だんだん行き詰まるような傾向もございまして、それから、これからの高齢化社会に対応するところの問題も考えていかねばならぬ。そういう点から申しますと、何にいたしましても地方団体としては、地方公務員が安定して、そして本当に献身的に地域社会の発展のために活動する、その根拠をつくるということがきわめて重要な問題だと考えております。

そういう点におきまして、財政上の問題はとにかくといたしまして、やはり今後の行政改革を進めるに於いての基本的な問題だ、こういうふうな認識をいたしております。

○五十嵐委員 これはまあしかし、内閣委員会における各関係者の答え、やりとりなんか私も一通り見ましたけれども、いまの大臣の答弁のようなことは出てないのですよ。やはり長期にわたる人事管理の基本的な問題としてとらえているわけですよ。財政再建とか行政改革とか、こういうものとはかかわりのないのです、こういう答弁ですよ。

定年を含めた退職条件は、労働者にとって言う

までもなく賃金と並んで重大な労働条件であります。まあ民間企業の場合には、退職年齢、退職手当などの退職条件というのは団体交渉で協議され、その結果は労働協約で保障されるわけでありまして、しかし、御承知のように公務員にとりましては、団体交渉権などの労働基本権が制限されている。われわれから見ると全く不当に制限を受けている。

本来、公務員にとっても最も重要な労働条件の問題である退職年齢の決定は、労働基本権を保障した上で労使の合意による協約事項とすべきものであつて、法律によつて一方的に強制されるべき筋合いのものでないというふうにわれわれは思います。労働者側からのこういう原則論としては、全くいまばくが言つたような気持ちを持つてい

るわけでありまして、この気持ちというものを大臣は御理解いただけますか、原則的な気持ちというものを。

○宮尾政府委員 労働基本権と定年制との関係の御質問でございますが、公務員について労働基本権が制約をされている、これは公務員の職務の特殊性あるいはその地位の特殊性というものの基つて、そういう制約を設けておるわけでございます。そういうこととまた関連をいたしまして、十分御承知のように、公務員については、安心してその職務に従事することができるようになるという考えから、法律の規定するところでは、その身分を、たとえばその意に反して免職をするというふうなことはできない、こういう身分保障の規定を地方公務員法の中でも置いておるわけでございます。

そこで、今回定年制度を設けようとするのは、退職管理というものを適正に行うために必要であるという考え方に基きまして、一定の年齢に到達したならば当然退職をするということとを設けたい、こういうことでございまして、そのためには、いまの法律の中にございまして身分保障の規定に、新たなそういう定年による退職ということ

から今回の改正をお願いしておるわけでございます。

そういう意味で、労働基本権が制約されているということ、それから今回定年制度を設けるといふことは、もちろん公務員に連関する事柄であるといふことも、直接に繋がつてい

る問題ではないといふふうな考え方をしておるわけでございます。定年制度というものは、公務員に保障された身分保障というものを新たなそういう規定を設けることについて国会の御審議をいただいてお

けるというふうな御理解をいただきたいと思つておるわけでございます。

○五十嵐委員 どうも質問の趣旨に対する答えではございませんが、次に進みます。

○宮尾政府委員 地方団体全体を通じて見ますと、それなりに機能しているといふふうに私も考えております。ただ、個別の地方団体で見ると、応酬率が非常に低いといふような団体もあるなど、やはり勧奨制度といふものにつきましては、幾つかの問題があるといふふうに考えております。

○五十嵐委員 それはやはりこの地方の問題といふのは、言うまでもなくそれぞれの自治に基いて自主性といふものを持つておるわけですから、いろいろな意味で多少のばらつきがあることはよくはしるが、そういう面では指導しなければならぬもの、それはまあしかし、そういう面で指導しなければならぬものは指導していかなければならぬ分もあるかもしねが、全体としてマクロに見て、一体それがうまくいっているのかどうかというところを政府は自治体に臨むべきだといふ感じがす

るんですね。そういう意味から言つて、勧奨退職制度というのは非常にうまくいっている、よくはそういう感じがするのであります。これはよくは、どなただつて否定することのできない現実だと思つておるのです。

しかも、勧奨に依つてないという方々を事実上確かめれば、御存じのようにこれは大抵事情があつて、中途採用者であるとか、したがつて何とか受給資格がつくまで一生懸命働いていこうといふことなわけでありまして、それはそれぞれにや

はり生きた実態といふものがあるのではないかと、これは拒否する人が法外に多いといふのは別だが、現状はやはり円満にいつているといふ範囲内の問題ではないかといふ感じがよくはするのです。

無年金者に対する措置をどうするのですか。

○宮尾政府委員 勧奨退職につきまして若干補足をさせていただきますと、全体としてはある程度といひますか、機能しているといふふうに私も評価をしておるわけですが、勧奨退職制度が抱えておる問題といふのは、一つには、本人の同意といふことが前提になりますから、同意をする者とならない者との間で非常に不公平感といふものが現実問題として出てくる。

それから、現実の人事当局におきましても、非常に苦勞をいたしまして現在の勧奨退職制度といふものをやつておるわけでございます。そういうことからのいろいろな悩みもあつて、また定年制度といふものをぜひ設けていただきたいといふ地方団体の要望といふものが出てきておるわけでございます。さらには、今後の高齢化社会といふものを考えた場合に、現在機能をしておる団体におきましてもそういうことがうまくいくかどうか、こういう問題があるといふふうに考えておるわけでございます。

しても、年金の受給資格がない者が現実にあるということは御指摘のとおりであります。ただ、通算退職年金制度というものが設けられておりますので、その数はきわめて限定をされる範囲内であろうと考えております。

しかし、そういう事象があることは事実でもありますので、この問題につきましては、民間におきます任意継続組合員等の特例措置を参酌いたしまして、共済法上特例措置を設けることによりまして対処することが適当だというふうに考えておるわけでございます。国家公務員の場合と共通の問題でございますので、関係省庁とも協議をいたしまして、定年制度が施行されるまでの間に具体化し得るような何らかの対策というものの検討を進めてまいりたいと考えております。

○五十嵐委員 人事院の任用局長さんが見えになっておられるようですから伺いたします。昭和五十四年八月の、総理府総務長官あて人事院総裁の例の「国家公務員の定年制度について」の書簡であります、いわゆる書簡として正式な形式を避けた、しかもあの文章を見ましても、手段の一つとして意図のあることだというような表現でありまして、そこには何となく人事院の本心をのぞくような気がするわけであります。

この間、内閣委員会の大出質問に対して人事院総裁が、今回正式な形式になかったのは、人事院として定年制を正式に申し出るという機が熟していなかったということであり、逆に総理府からの問い合せに対しての返事であり、また、そのような趣旨の答弁をしているようであり、また、その辺にもお気持ちがかかるような気がするのですが、局長さんいかがですか。

○岸政府委員 お答えいたします。定年制につきましては、人事院といたしましては、従来いろいろな角度から検討してまいりました。しかしながら、総務長官から定年制の検討について依頼をするという書簡をいただいたその当時におきまして、かなり熟したという形での意見などの持ち合わせはなかったということは事実で

ございます。そういう意味では、総務長官からの書簡をいただきましたのが定年制を本格的に検討しようという契機になったことは、これはもう否定できないところでございます。

そういう意味で総裁は申されたのではないかとありますが、ただ、その後一年半にわたりました、職員の退職状況、あるいは民間の状況、あるいは各省におきます退職管理の実態、定年退職後の生活問題など、いろいろな角度から検討いたしました。実は定年制に関する見解としてあの書簡のような結論に到達したわけでございます。それで、これをどういう形で意見表明をするかというところでいろいろ検討したわけでございます。が、事のいきさつからいしまして、政府側から意見陳述の要望があったわけでございますので、それに御返事をするというのが自然な形であろうというところでございます。そういうことを考えたわけでございます。

この結論を得るに至ります過程では、発出人名義は総裁、こういうことになっておりますが、二十数回に及びます院議を重ねまして、人事院の意思と公式の意見であるということには間違いのない、こう思っておる次第でございます。

○五十嵐委員 余り気乗りしなかったが、そういう気乗りしない気持ちのまま、つまり熟さない中であつたという書簡を出さざるを得なかったというふうにはぼくは感ずるのであります。そこで、この書簡で「定年制度導入の意義」について、こう述べている部分があるわけであります。これは受け取る印象ですけれども、ですから、それぞれ見解の差があると思ひますが、ぼくはこう思ひました。「近年、我が国の人口構造の急激な高齢化の影響もあって、勤労者の間に高年齢で就業したいという意識が高まってきた。このことは、公務部内においても例外ではなく、高年齢者の労働市場が狭いことと相まって、近い将来、勤労者は十分に機能しにくくなり、公務部内における職員の高齢化の傾向が次第に強まるものと考えられる。その結果、組織の活力の低下、

昇進の停滞による職員の志気の低下等をもたらす。公務の能率的運営に支障を来すおそれがある。」こう言っているんですね。

これは高年齢者の職員が読んだら、ぼくは頭にくると思ひます。人事院というのは、公務員の労働基本権が不当に否認、制約されているものにおいて、その代償としての公務員の利益と身分を公正に保障すべき機関であると思うのです。いまの文章の初めをずっと読んでいたとき、「近年、我が国の人口構造の急激な高齢化の影響もあって、勤労者の間に高年齢で就業したいという意識が高まってきた」と、こうあるわけですから、これに続いて「このことは、」と、こうあつて、このことは、まことに好ましいことだとか喜ばしいことかと思つたら、それでなくて、まあ端的に言えば全く逆に、これは困ったことだ、さまざまな弊害をもたらしている、そういうところになつてゐる。

一体人事院というところは何を考えているのか、公務員に対する愛情だとか信頼だとか、あるいは雇用政策に対する理想というふうなものを一体どう考えているのかと思ひます。そして、そこで「より能率的な公務の運営を期待し得る」ということは「意義のあるところである。」というのでありますから、どうも悲しくなるわけでありま。

人事院も自治省も、高年齢者の雇用問題を一体どう考えているか。雇用対策上、高年齢者は邪魔なのか、使い捨てという考え方を持っているのか、そんなに非能率で士気は低落しているのか、日本の公務員の生産性はそれほど低いのか。そうじゃないですね。大蔵省から出している「歳出百科」のデータなんかを見まして、現状で外国に比べてむしろ生産性はかなり高いということですね。もつと親身になった、愛情のある対応が持てないのか。一人一人の労働というものをもつととるものとして見る目が、人事院には当然要るのではない。

人間には、確かに労働にたえられなくなる時期があると思ひます。また、老後に長かった労働からようやく解放されて、安息の余生を持つことの権利もある。しかし、その離れる時期には大きな個人差があるんじゃないか。人は自分の能力に応じて、みずからの労働の切り上げの時期を選択する自由を持つてゐるのではないか。一律ばつさりの定年制はそれを否定するものではないかと思ひますが、どうですか。

それから、書簡で「手段の一つとして、」と言つてゐるわけですね。「手段の一つとして、」という意味はどういうことですか。ほかの手段はどういうものがあるのですか。

○岸政府委員 書簡で、ただいま先生お読みいただきましたようなことを述べております。人事院が職員の利益の保護に当たらなければならぬという使命を負つておるのには、申すまでもないことでございます。ただ、片一方で公務員法の目的に規定してありますように、国民に対して民主的に能率的な公務を保障する、そのための人事管理制度を立てなさいという使命も負つておるわけでございます。

そういう意味で、今回定年制を検討するに当たります、職員の利益の保護の観点と公務能率を維持向上するという観点、双方からいろいろ検討いたしました。一般的に新陳代謝が適正に行われているということによつて、組織の活力であり、また、そこそこ所屬します所屬員の士気の高揚であり、また、そういうことが確保されるということとは認められてゐるところでございます。

そういうことが、いま国家公務員の在職状況、それから中期的な将来見通し、そういうものに立って見ますと、いまのままの退職制度を維持しておりますと、この機能がだんだん低下して、そこに士気の高下とか組織の活力の高下とかという支障が生ずるおそれがあるというところを考えたわけでございます。その場合に、現状からまるといふ遊離したような、あるいは日本の社会一般の状況からは全く遊離したような、そういう

うことであつてはならないわけであつて、そういう意味で現に行われております各省の勸奨年齢基準というものを基礎にする、それから民間の状況も考慮に入れる、それから政府の雇用政策というものも留意するということが、こういう結論に達したわけでございます。

それから「手段の一つとして」ということを申し上げておるわけですが、手段としましては、実はいま現に行われております勸奨退職によります新陳代謝というの、非常に有力な手段であらうと思つております。これが将来に向かつてどういふ機能を果たすかというところで検討したということが一つ。それから、いま国家公務員の退職金が国会で審議されておるわけでございますが、その増し増しの程度をどうするかということとは別にしまして、相当長期勤続した者に対して割り増しの退職手当を払うということも、一つの退職環境の整備として退職促進の方法であらうと思つております。

それからもう一つ、これから人事院も検討したいと思つておるわけでございますが、実は先進国では退職準備プログラム制度というのがだんだん普及しております。一部日本の民間でも、まだ完全にシステム化されておりませんが、試行的な形で進んでおる企業もございまして、これは退職後の生活設計でありまして、あるいは退職後に社会活動の中に参加していく、そういう方法でありまして、それから再就職のための能力開発について援助をするとか、そういうことで職員に退職管理を圖つていくという制度でございます。これは一つの方法として、しかもかなり有力なものとして、今後検討したいと思つておるところでございます。

○五十嵐委員 一つの手段として意義のあることだと言ひ方は、やはり一方で、いまお話しのように勸奨退職という有力な一つの手段がある、そして現に順調に機能しているという中で、まあ定年制の導入というのも一つの手段だということ

とのようにばくはあれを見て感じましたし、いまの説明をいただいてなほそのように思ふわけでありませう。

そこで、いまちょっと触れたところであります。積極的な意味で一体政府は、公務員の高齢者雇用対策というものを検討しているのかということなんです。

昭和五十四年八月の労働省の第四次雇用対策基本計画、これであるべき高齢化社会を予測し将来の雇用情勢を分析しつつ、わが国の雇用対策の基本的なあり方について次のように言つておるわけなんです。「この計画期間中」すなわち、これは昭和五十四年度から昭和六十年までであります。この期間中には、資源・エネルギー問題、国際経済環境の変化、物価問題等前計画策定の際「これは第三次計画でありますから、五十一年から五十五年までの計画を指しているわけでありませう」。「策定の際の問題点がますます尖鋭化する」とともに、雇用面では経済成長率が高度成長期に比して低下するなかで労働力人口はかなりの増加が予想され、また、労働力人口自体の急速な高齢化が進むものとみられる。したがつて、これからの雇用対策においては、完全雇用の実現をめざし、離職者の再就職の促進や失業の予防にとどまらず積極的に雇用機会の拡大、創出に結び付く対策の充実に努めるとともに、高齢者の雇用対策を一層強化し、関連する社会的諸制度の再検討を進めながら高齢労働者の雇用の安定を図つていくことが基本的に重要である。」こう述べておるわけなんです。

また、この計画は「安定成長下において完全雇用を達成するとともに来るべき本格的な高齢化社会に向けての準備を確保するものとする」とを課題にしているとも述べておるわけでありませう。そのとおりであります。この施策の充実に、促進は今日のまさに急務の課題であるというふうに思ふわけでありませう。

しかし、こう言ひながら、一方で政府は公務員労働者に定年制を導入しようとする。これは明らかに政策的に矛盾をするものではないか、その整

合性について一体どうお考えになつておるのかという疑問があるわけでありませう。どうもこのごろは、鈴木内閣はいろいろな意味でかなり分裂的な思考が目立つておるわけでありませうが、ここにも政策的には整合性がない、明らかに政策混乱があるんじゃないかという気がするわけでありませう。

また、この雇用対策基本計画を定めておるこの雇用対策法第三条四の二に、こういうことが書いてあるのです。国は「高齢者の職業の安定を図るため、定年の引上げ」定年の引き上げです。よ、「定年の引上げの円滑な実施を促進するため必要な施策を充実にすること」としておるわけでありませう。ここに言うように、年齢による雇用不安、生活不安をなくすることが急務である、こう言つておる政府が、みづからこれに反するような定年法案を公務員法において出すということはどうなんですか。いかがなものかと思ふのですが、どうですか。

○岸政府委員 私どもは人事院でございまして、直接政府のいろいろな決定に参画してはいるわけではございませう。ございませうが、雇用対策につきましては先生御指摘の新経済社会七カ年計画、それから雇用審議会の答申、そういうもので高齢者の雇用の促進に努めるといふ場合の当面の具体的な施策ということになりますと、昭和六十年までには六十歳に定年年齢を引き上げるように努力するというのが当面の具体的な施策でございませう。私たちが人事院としましては、将来永久にこの六十歳を維持していくのがよろうという意見を申し上げたわけではございませう。当面六十歳が現下では適当であるという考え方でございませう。で、今後いろいろ社会状況の変化とかあるいは民間の定年制の動向とかそういうものには常に留意して、新たな必要性が起りましたら定年年齢の引き上げも十分検討しなければならぬものと思つておるわけなんです。

○五十嵐委員 しかも、雇用対策法第十九条また中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法で

は、中高年齢者等の職業安定のための雇用率というのを定めておるわけですね。雇用対策法第十九条で「別に法律で定めるところにより、事業主に雇用されている労働者のうちに中高年齢者又は身体に障害のある者が占める割合が一定率以上になるように必要な施策を講ずるものとする。」こう書いていて、労働省はいま五十五歳以上六六歳雇用というのを民間企業に指導しているわけなんです。現況でさえ雇用率を割つておる。この上六十歳定年ということになったら、どういふことになるのですか。政府がみづから出している雇用率を公務員が割るということでは、理屈に合致しないのですか。

○宮尾政府委員 先生がいま御指摘になりました、地方公共団体での五十五歳以上の職員の六〇以上雇用というの、法律的な義務ではございませうけれども、しかし、地方公共団体としてもそういう努力をすべき問題ではあらうと思ひます。そこで、全体の五・八％というのが現在の状況であります。

御質問の趣旨は、中高年齢者の雇用対策という観点からの質問でございませうが、現在先生御承知のように、地方団体の平均的な退職年齢というのは、勸奨退職を行っている場合でも大体五十七、八歳というところが一般的でございませう。そういう意味で、今後定年制度が原則六十歳という形になれば、当然この雇用率というものが上がつてくるということが予想されますし、それから勸奨退職年齢五十七、八歳という状況から、定年制度が設けられた場合には六十歳に引き上がる、こういう実態が出てくるわけではございませう。私どもとしては、この定年制度というのは御質問のような趣旨に沿つておるもの、雇用対策という面から見ればむしろそういう方向に整合性を持つておるものだ、こういうふうに理解しておるわけでございます。

○五十嵐委員 それは大分違ふと思ひますね。第一次臨調、これは行政改革のバイブルと言われる

ものでありますが、この中でやはり定年制について触れているわけです。ここでは御承知のように「当面六十才を基準として定年制を実施すべきである」として「なお、将来の姿としては、諸外国の例にみられるような相当高い年齢の定年制を指向すべきである。」第一次臨調ではこの御告しているわけですね、いまは第二臨調を盛んにやっているところですが。

諸外国に見られるようにという、諸外国はどうかという、時間がないから細かいあれは言いませんが、御承知のように大勢は六十五歳。その主流は六十五歳定年です。そういうことになる、第一次臨調の御告の趣旨から言ったって考えていいんじゃないですか。しかも、当時から見るともう相当年月がたっている。あれは三十九年です。それからあのころの平均寿命といまの平均寿命は全然違います。しかもいまは、わが国は世界的にもトップクラスの平均寿命であるわけであって、これは諸外国並みの六十五歳というものが頭にならないのはおかしいんじゃないかという気がします。第一次臨調の御告の趣旨から言ってどうですか。

○宮尾政府委員 確かに第一次臨調では、将来の姿として諸外国のような相当高い年齢の定年制を指向すべきである、こういうふう述べておられるわけですが、それをどういう条件のものとして実現すべきかという具体的なことについては、何ら触れていないわけでございます。御承知のように、わが国と諸外国とは雇用慣行とか給与体系というものは相当違っておるわけでございます。日本のような終身雇用制という形での雇用慣行というものは比較的まれであります。

そういうことで、諸外国と日本とはそういう社会的ないろいろな条件が違うわけでございますから、日本の場合に直ちに諸外国と同じような定年制度ということとはむしろいろいろな問題があるわけでございます。

〔委員長退席、工藤委員長代理着席〕
現に民間の企業におきましても、日本のそういう

雇用事情を踏まえて、現在六十歳定年へ向かっていろいろな努力をしておる、こういう段階でございいますので、そういう中で公務員の定年制度というものを考えていくべきだ、こういうふうに考えておるわけでございます。

○五十嵐委員 第十六次地方制度調査会、昭和五十年七月であります、この提言で定年制について次のように言っているわけですね。「地方公共団体における円滑かつ適正な職員の新陳代謝を促進するため、政府は、当調査会が過去数次にわたる答申しているとおり、地方公共団体の必要と認める場合には条例で定年制を採用し得る制度の速やかな実現に努めるべきである。」条例で定年制を採用し得る制度、これはつまり、条例で定年制を選び取ることでできる制度、同じことですね、わかりやすく言えば、これを提言しているわけですね。やはりそこには、地方公共団体の自主性を十分に認めるという気持ちににじみ出ているというふうに私は思う。

四十三年当時の法案のときにも、条例制定は地方団体の任意によつたものだと思いますが、そうですね。当時の国会における自治省の答弁などをずっと聞いてみても、実に明快に、条例を設けることは地方公共団体の自由だと言いつつておられるわけですね。私はここへいま持ってきていますけれどもね。つまり、そのときどきの、一つ一つの法案は独立していても、あるいはときどきの提言とか御告といふものはそれぞれあるわけでありまして、そういうものを通じて、その背景にある歴史的な経過といふものをつなぎ合わせて法案の精神といふものを解すべきものだと思ふのです。

こういう流れの中で、法案の言う「条例で定めるものとする」といふ言い方といふものをいまのような歴史的な経過の流れの中で読み取るとすると、このむづかしい「ものとする」といふ言い方といふものは、「ねばならない」といふよりは「ことができる」といふ表現にかなり近いと解するのが自然でないかというふうに私は思うのです。

が、どうですか。

○宮尾政府委員 昭和四十三年に提出した法案におきましては、いまのように条例で定年制度を導入できる、こういう考え方に立った法案を提出をしたわけでございます。これはなぜそういう考え方に立ったかといふと、国の場合には、定年制度といふものを設ける場合には国会でそういう立法措置をすればできるわけでございますけれども、地方団体の場合には、いまの地方公務員法のたてまえからいましてそういう条例で導入できる道がない。だから、四十三年のときに、そういう条例措置をすれば地方団体でも必要だとする団体では定年制度を導入できるようにしよう、これがそのときの基本的な考え方であつたわけでございます。

十六次の調査会の答申が引用されたわけでございますが、その段階では、現在のように国家公務員に定年制度を設けるという具体的な方針が出ておりませんでしたので、十六次の調査会におきまして、それまでの考え方と同じ考え方になり立ちまして、そのような表現をしたものというふうに考えております。

ただ、今回の法案は、国家公務員にそういう定年制度ができる。これは、たびたび申し上げますように身分保障に関する問題でございますから、地方公務員についても、同じように一律に定年制度は設けるべきである、こういうふうに考えておるわけでございます。

ただ、具体的な実施に関する事項については、これは地方のそれぞれの判断も入れる余地があり得るだろう、こういうことで、条例で定年等を定めるものとする、こういうことにいたしましたわけでございます。そういう意味で、地方の自主性といふものをそこに認めておるというふうに考えておるところでございます。

○五十嵐委員 ここで条例の準則の問題に入るわけですが、この間準則のメモが出されました、この資料要求を加藤委員がなされたわけですが、加藤委員から関連質問で、どうも余り

時間が残らなくて申しわけないのでありますが御質問いただきたい、こういうぐあいに思っています。
○加藤(万)委員 関連して質問を申し上げますが、先回の質問に対して、メモをいただきました。基準とするという年齢が六十歳であることが明確になりました。

そこで、時間がありませんから、三点だけ質問いたします。

第一点は、六十歳に定年、地方条例でつくった場合のローテーションの問題です。先回は私は御質問申し上げまして、数字的に明らかにいたしました。が、四年後には、定年到達構成要員は約三倍になる。いわばこぶがそのまま、定年制ができたことによつて年齢の上層部に移動していくわけです。先般各党の話し合いがあつた際に、自民党側から、この公務員二法については激減緩和の処置を講ずるよう考へていくのではないかとこの提案であつたといふことを私は聞いております。

ことは五十六年ですから、六十年年度実施までこの三倍に近いこぶを解決するようになります、五で割るわけにはいかないわけですから、四で割るわけですね。そうしますと、激減緩和でなくて、激減を増大をさせる、増幅をさせる、そういうことにはなるのではないのでしょうか。いわば、六十年以前における勧奨退職なり、集団的な、組織的な勧奨退職なり、そういう条件は逆に増幅することになりませんか。

さらに今度は、それを増幅をさせない、増幅緩和の処置をとる、こういうことになりまして、六十年年度六十歳という定年制というものを延期をしなければならぬ、そういう条件が起るのじゃないでしょうか。この問題について、一体、人事の新陳代謝と言われるローテーション——特に地方団体の場合には、地元で採用しなければならぬという条件もありましよう。

あるいはまた、私は先般も質問で明らかにいたしましたように、人間の構成といふものは、一つぱっかりと穴をあけるわけにはいかない。いまの五十四歳の人が勧奨退職なしでいきますれば六十

歳までいるわけですから、そうしますと、勸奨退職でない面を新規採用で埋めることはできないわけです。このローテーションについて、地方条例を定める際に、実際の地方団体の行為としてはきわめてむずかしい、大きな問題をはらむと思うのですが、この辺に対する指導といましようか、条例準則をつくる上から見ても、どういふような御指導をされるか、お聞きしたいと思うのです。

○宮尾政府委員 現在、各地方公共団体共通しまして、五十歳前後のところに非常に大きなこぶがあるということは御指摘のとおりでございます。そこで、六十年に六十歳定年ということがスタートをした場合に、その大きなところがそこに差し加りますと非常に退職者が多くなり、また新規採用者も非常に多くなければならない、そういう人事ローテーションが相当急激な形で来るではないかという、こういう御質問であるかと思ひます。

今回の定年制度の中で具体的な定年年齢といひますのは、国の職員について定められている定年を基準として、それぞれの団体が決めていただくことにしておるわけですが、合理的な理由がない限りは、これは身分保障に関する問題でもありますので、原則として国家公務員と同じ線で決めていただく、こういう基本的な考え方を持っておるわけでございます。

ただ、いまお話にございましたように、定年制法案が通って六十年から実施されるという、この準備期間中にいろいろな移行というものがあるにむずかしい団体でいろいろ経過のことを考えることができないのかどうか、そういうことか、こういう御提案であらうと思うのでございますが、そのところは個別の地方団体の人事構成のあり方、それから移行をするときにどうしてもそういうことをしなければ人事管理というものがなかなかうまくいかない、こういう相当厳しい事情があるならば、そういうことについて条例で明確に書いて経過的な措置を講ずる、そういうことは決して不可能ではない、こういうふうにお考えおるわけ

でございます。

○加藤委員 その答弁は非常にいいと思うのですが、そうしませんと、地方団体によっては大変混乱が起きますと思うのです。その間はわずか二年のことではいふけれども。

したがって、先ほど勤務の延長の問題がございましたが、これは小川委員のやりとりの中でも明らかにになりましたけれども、そういう問題も含めて、六十年度における人的構成、地方団体のローテーション、それがいわばスムーズに行われる形をぜひひとつ配慮してほしい。いま部長の答弁にありましたように、その地方団体によつては、そういうことも配慮して御指導するという答弁ですが、ぜひひとつそれは重視していただきたいと思ひます。でなければ、地方団体のいわゆる住民に対するサービス機能としての人的管理の面から、不可能な条件が起きますのではないかと思ひますので、ぜひその指導を強めていただきたい、こう思ひます。

第二の問題は、この私のやりとりの中で、公務員の交渉権についての問題は条例準則に盛ることではない、一方、国公法の場合は給特法を讀みかえをし、同時に、人事院を主務大臣に読みかえをし、そこに交渉権の担保要件が存在することかどうかが、この私は質問のやりとりをしたわけでありまして、先ほど小川委員の一般職に対する交渉権問題で、たとえばという話で、三カ月前に病氣をしてしまつて、そしてあと三カ月たてば定年年齢になるのだという、そういうことの際に、それは交渉権ではなくて、従来ある任命権者との間の話し合ひだ、こういう御答弁がございました。

私はまず、何といひましょうか、交渉要件にかかわる問題が相当出てくると思うのです。たとえば公務災害になった場合に、定年到達年齢にならないが、仮に六カ月前にどうしてもその任にたえないということをやめざるを得ない、そういう場合には、公務災害ですから労災法の適用に入つていくわけですが、その場合には職員団体との間

で交渉を持ち、それらが定年年齢に達する条件まで整えてやつて、その後の身分、生活の安定を求めていく、こういうことは当然起き得ると思うのです。

したがって、任命権者が定年制を制定する前に、個々の条件について、まず一般職との交渉という問題は、五十五条ですが、にも通じて、そういう意味で存在する、こういうことをまず確認しておきたいと思ひます。

第二の確認は、現業との関係であります。

現業との関係は、部長が答弁の中で、七条四号の問題は依然として交渉権は存在するとしていまから問題がございませぬ、こういう答弁でありました。私は、一般的な交渉要件、勤務条件に対する交渉要件として七条四号が存在すること、それは地公労法で定まっているのですから当然です。

そうではなくて、定年を定めたことによつて起さる勤務条件、労働条件、この変更についても七条四号の交渉要件に該当する、たとえば職種の選定であるとか、あるいは先ほど議論になりました勤務の延長の問題、再任用の問題その他を含めて、これらはやはり七条四号の一つの交渉要件として該当する、こういうふうに思ひますが、これが第二点目の質問であります。

それから、私は先般労働省に御質問いたしました。その際に、一般職と現業との混合労働組合は地公労法上の適用団体である、こういう御説明がありました。私はそのとおりだと思ひます。問題は、混合労働組合の場合に、その混合労働組合に入っている現業職員または単純労働者、これはそれぞれの人々に不利益な行為があつた場合、あるいは労組法七条に規定されるような問題が起きた場合、それぞれ定められる労働組合法の適用の適用停止あるいは申請ができる、いわゆる労組法上の適用事案として処理ができる、こういうふうに思ひますが、この点は労働省側から御答弁をいただきたい、こう思ひます。

○宮尾政府委員 最初に再任用の運用に絡む問題

だと思ひますが、たとえば病氣の場合あるいは公務災害でまだ通常の勤務に戻れない、こういうような状況の中で定年を迎えたらどういふことになるのかというところでございませぬ。

これは、定年というのは一定の年齢に達したならば当然に退職をするという制度でございませぬので、その気持としては、そういう場合に非常にお気の毒ではないか、こういうような事情はわかりますけれども、制度としては一定年齢に達したら当然退職をする、こういうことになるわけでございます。

そこで、たとえば公務災害の場合には公務災害補償が出るわけですから、それ自体がどうであるか、適切な数字になるかどうかという別途の議論はあるにいたしましても、定年に達したらそういうことになるということはやむを得ない措置だと考えております。

そして、先ほどの小川先生の御質問をいま引用されたわけですが、小川先生の質問は、そういう方々に対してたとえば再任用というのを活用してでも何かできないのか、こういう御質問だったわけですが、私は、そういう運用はすべきではないというふうに考えておるわけでございます。

再任用というのは、あくまでもそういう再任用が必要なポストというものが当然ある程度限定されますし、また、再任用をする場合に、その人の過去の勤務実績とかあるいは経験等を考慮して、公務上必要であるかどうか、そういう判断からその再任用をすべき問題でございませぬから、病氣であるとか公務災害であるとかという理由でそういう再任用の運用を幅広くやるということとはできないし、やるべきでない、私はこういうふうに考えておるわけでございます。

ただ、そういうことについて、現在、たとえば勸奨退職の場合には、当局と組合が話し合ひをしてうまく考慮を払っている面があるではないか、こういう点は確かでございます。いろいろそういうお話はあると思ひますが、これは勸奨というの

はあくまでも本人の同意によって退職する制度でございまして、そういう弾力的な運用というものは勧奨の場合にはできるわけですが、定年制度の場合にはそういうことにはならない、やはり一律に退職をしていただくよりしようがないと思ひます。

ただ、再任用ということではなくても、そういう事情にある方については、退職後の状況を見ながら、県でもあるいは市町村でも、それなりのいろいろな配慮というものを再就職等でやっておるケースも多いわけでございます。そういう面での配慮というものを人事当局はいたしておりますし、またしていくべきではないか、こういうふうにお考えをいただいております。

それから現業の関係でございますが、現業職員、地方公営企業職員あるいは単純労働者の職員、これにつきましては一般の職員と違いまして、地方公務員法五十五条の「交渉」ではなくて、地方公務員法七条に定める団体交渉権があり、「労働協約を締結することが出来る」ということになっておるわけでございます。

定年制度がございまして、この地方公務員法七条に規定する基本的な部分というのは全く変わりはないわけでございますが、定年制度に関する事項は労働条件でありますから、四号の定めるところに従って十分団体交渉はできますし労働協約は締結できる、これは現在といささかも変わることはない、こういうふうにお考えをいただいております。

○中村説明員 先生御指摘の主として単純労働に従事する職員につきましては、法律上のたてまえとして、地方公務員法の第五十七条、それを受けて地方公営企業労働関係法ということで、具体的には単純労働の方は地方公営企業労働関係法の適用を受ける労働者になる、そうしてこれらの適用を受ける方々は特別の規定を除きましては労働組合法の適用を受ける。

したがってその単純労働の方は、その方が所属する団体がどこであろうと、労働者個人とい

たしましては、たとえば不当労働行為の問題について労働委員会に訴えるということが出来ます。それから、その不当労働行為を訴えるのは団体側もできるわけでございますが、法律上は当該個人が所属している団体の構成員を見まして、労組法の適用を受ける者が主体をなしておる、こういう場合には、その組合といたしましては不当労働行為の申し立てを労働委員会にすることが出来る、こういうことになっております。

○加藤(万)委員 一問だけ最後に質問します。

単純労働の五十七条、その職種の範囲については先般の質疑のやりとりで、消滅しておりますが政令二十五号を一つの範囲にしてというお話がございました。

そこで、この「条例準則」に関する参考メモの中の「定年」の条項ですが、この中にそれぞれ次の場合に該当する職員は定年とするということとで、六十三歳、六十五歳、それそれぞれあります。特にいわゆる定年延長がされるべき者についてここに記載があるわけですが、同時に、私は現業の職種のいかにんによつては、その問題が入ってくると思うのです。たとえば、私はこの前看護婦さんの例を挙げました。今度それに関連して、例として「離島その他の生活の著しく不便な地に所在する病院、療養所、診療所、保健所等」では別に条例で定める、こうなっておるわけですか。

私は政令二十五号を基本に置きながら、職種をいろいろ選定——三千三百あるわけですから、たとえば火葬場に勤務する職員、こういう人々も、職種の選定いかにんによつては考えなければならぬのではないかと気がするのです。これはわかりませんよ。したがって、ここに例として挙げられてありますけれども、恐らく単純労働者の職種の選定とこの原則定年から外れる定年制、それは相当広範囲に把握をしなければいけないという気がするので、いま言った単純労働者の職種の範囲をどう決めるのか、それに伴って、同時に定年自身の見直しというものも内容的には含まれてくるといふことを確認してよろしうございませうか。

○宮尾政府委員 いわゆる単純労働者の範囲というものは、現在の法律制度の中では明確なものはありませんが、失効いたしておりますけれども旧政令二十五号で一応定められたものがあるわけでございます。こういう範囲の方々がいわゆる単純労働者であろうというふうには私も考えております。これは現在も実質的にはこの考え方によって、よつてよろしいということ指導いたしております。

そこで、いま条例準則の三の④に該当する者かどの範囲か、これは国家公務員につきましても当然人事院規則で明確になってまいりますから、ここで言っておりますのは、いわゆる労働職員と呼ばれる方々を基本に考えておるわけですから、そういう人々たちについては国家公務員について六十三歳、こういう形で決められる、それを基準にしてそれぞれの地方団体で定めていただくということになると思ひます。

それから、離島の看護婦さんとかあるいはここに例示をしておりますお医者さんとか、それから先ほどお話がございました火葬場に勤務する方々とか、そういう非常に特殊な条件にある職員、あるいは国家公務員にはない職種の職員、こういう人々たちにつきましては、この条例準則の④で、地方団体が国家公務員との均衡等を考慮しながら具体的に定めていただく、こういうふうになるわけでございます。そういうふうには御理解をいただいで、また条例準則等の指導についても私も遺憾のないようにしてまいりたいと考えております。

○加藤(万)委員 当然のことですが、先ほどの労働省とのやりとりでもわかりましたように、単純労働になることによつて、労働基本権の問題にかかわる問題が出てくるわけですが、したがって私は、職種の選定、同時に例外定年の問題、さらに労働基本権といういわば三位一体の中でぜひ把握をして、条例制定については細かな配慮を加えていただきたい、こう思ふのです。このメモだけでは、率直に言つて条例内容を細かに審議すること

はできません。したがって、私もきわめて不満な気持ちではございますが、いすれにしても私どものやりとりを十分見定めていただいて、この条例準則を制定されるように御指導いただきたい、こう思ひます。

○工藤委員長代理 午後四時三十分より再開することとし、休憩いたします。

午後一時九分休憩

午後四時三十分開議

○左藤委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。三谷秀治君。

○三谷委員 定年制法の質疑を聞いておりました私が感じました一つは、地方自治の観点から欠如しておるのではないかとこのことでございます。国家公務員に右へならえということが根拠になっているようではありますが、そうしますと、地方自治の本旨というのとは一体どうなっていくのか、これをひとつお聞きしたいと思ひます。

○宮尾政府委員 定年制度につきましては、これはたびたびお答えをいたしておりますように、職員の身分保障に関する基本的な事項でございます。現在の公務員制度におきましては、これは国家公務員法も地方公務員法もそういう職員の身分保障に関する事項、特に分限事項につきましては法律で同じような考え方をとおるわけでございます。まして、そういう意味から、今回国家公務員に定年制度が導入された場合には、当然地方公務員についても導入されるべき定年制度というものは、同じ公務員制度として整合性のとれた形であればならない、こういうことから地方公務員法におきましては、国家公務員とそういう意味で同様の考え方に基づいた制度の仕組みを設けようとしておるわけでございます。

ただ、具体的な定年年齢等の定めにつきましては、これは地方団体のそれぞれ異なつた実情とい

うものも現実にあるわけでございますので、それぞれの地方団体の条例で定めるものといたしまして、そういう意味合いにおきまして、地方自治の考え方というものを生かすように配慮をいたしておるつもりでございます。

○三谷委員 条例で定めるとおっしゃいますけれども、それは条例上の手続をとるというだけであって、内容については裁量権が全然ないわけですね。ですから、形式だけでは何か自治団体の自主性を認めるようでありませうけれども、中身が固定されておるわけでありませうから、実質的にはこれはいまおっしゃいますような地方自治という性質のものではありませう。

地方自治の本旨というのが憲法でうたわれておりますが、これによりまして、団体自治の保障が一つでございます。そして、住民自治の徹底というのが一つになっております。もう一つは、行政執行の公正確保と言われております。これが憲法調査会の判断として示されておるわけでありませうが、自治団体の自主性、自律性というものが、この法律制定の過程で見ますと全く無視されてしまつておるわけでございます。

ですから、条例で決めるというけれども、決める内容というものがもう一つのものに決まつていくわけでありませうから、ただ条例をつくるというだけのことであつて、それではちよつと地方自治という観点からしますと欠陥があるのではないかと感じますけれども、どうでしょうか。

○宮尾政府委員 これは先生も重々御承知のことだと思ひますが、国家公務員法の規定と地方公務員法の規定とを比較してみますと、その基本的な考え方が共通しておる部分が非常に多くあります。また同じような規定というものを置いていく部分があるわけでございます。

もちろん、地方団体の公務員に関する制度を定めて法律でございませうから、それなりに地方の自主性というものを認めていい部分、そういうものについてはそういう定め方をいたしておりますけれども、基本的には公務員制度というものは、国家公務員、地方公務員を通じて同じような仕組みをとらして、公務員が安心して公務に専念できるようになつてまゐる、仕組みというものをとおつておるわけでございます。

この定年制度というものは、そういう身分保障という公務員にとって一番大事な事項でございます。その基本においてはやはり共通した考え方、同じ仕組みというものをとるのが妥当であるというふうに考えております。

ただ、先ほど御説明をいたしましたように、地方団体の特殊な事情というものがあつた場合には、たとえば二十八条の二の第三項に定めがりますように、地方団体におけるそういう特殊事情というものを考慮いたしまして、特例的な定年というものを定めることができる余地も設けられておるわけでございまして、もちろんその地方が自由により自主的に決められる部分というのは非常に狭いかもしれませんが、決して地方自治の基本的な考え方と反した仕組みになつてゐることは考えていないわけでございませう。

○三谷委員 条例事項として残してあるから地方自治には反しないし、同じ仕組みになるのはやむを得ない、そして整合性があつた、こうおっしゃつておるわけですが、整合性というものは引き出すことを言うわけではない。相互の均衡性といひますか、そういう性質のものだろうと思ひますけれども、いまの法律を見ますと、これはまるっきり引き写しになつてゐる。

ですから、そこには裁量権というのがほとんどないわけでありませうから、地方自治体における裁量の余地のないものは地方自治と云ふことはできませんが、そこで少し調べてみますと、この点から見ますと、かつて定年制の法案の審議に当たりまして自治省が一貫して示してきました見解はなかなか教訓的でありませう。

たとえば、昭和四十四年度の法案提出に当たりまして野田自治大臣がおっしゃつておることでありませうが、「すべて当然に定年制に関する条例を設けなければならぬものではなく、あくまでも

当該団体における人事管理の実情から見て、定年制を必要と認める場合において、条例で定年制を設けることができる」のだ、これが四十四年のときの大臣のお答えでありました。

それから、同じ四十四年のときに自治大臣がおつしやつておりましたのは、これはやはり地方公共団体の自主判断に任せなければならない、そういう高年齢層の人が必要な場合には何もない一定の年限を決める必要はない、そういうことをお答えになつてゐる。これは地方自治の観点だろうと思つてゐる。

それから、自治省が大分県の総務部長の照会に對して答えておりましたのも、これは公務員課長の回答であります。「公務に堪えぬか否かは、その個人個人について判定すべきものであつて、画一的に年齢をもつてするのは妥当でない」と言つてゐる。

この自治省の一貫した見解というものは、年齢によつて一定の公式的な基準をつくるものではない、それが必要であればそれは地方自治体で条例によつてつくるべきだ、そういうことが言われておるわけですね。私は、これが地方自治の観点だろうと思つておりますが、今度の場合はどうでない。

そうでない原因は何かといひますと、それは国家公務員がそういうふうになつてきたからだとおつしやつてゐる。国家公務員と地方公務員は、これはおのづから違うわけでありませう。職種の多様性におきまして、あるいは現業労働者が圧倒的な地位を占めてゐるという点におきまして、国家公務員と地方公務員には違いがある。そして、これを採用する団体も違ひがある。

ですから、そういう状況の中で国の公務員がこつたから地方もこうなるんだというふうな、国家公務員と地方公務員がまるで同一のもののように扱われておるわけでも、これがそもそもおかしいのであつて、それは地方自治団体の自主的な判断にゆだねる。自治省が指導するのはその判断にゆだねるということ指導するんであつ

て、一つの典型をつくつてそれに従え、それから逸脱してはいけないというふうなやり方というものは、地方自治の本旨に反するといふふうに私は思つてゐるわけでありませうが、大臣いかがでしょうか。

○宮尾政府委員 御質問の中にいろいろな事項がございまして、お答えをいたしたいと思ひます。四十三年に国会に提出をいたしました法案におきましては、ただいま御質問にありましたように、地方団体が定年制度を設けるかどうかということとは地方団体の自主的な判断に任せられる仕組みになつておるわけでございませう。それで、そのときの考え方といたしましては、国家公務員については定年制度が特定の職種を除きましてないわけでございます。そして、そういう中で地方公務員について定年制度を設けるようにという要望が非常に強かつたわけでございませう。

そこで、法律的な見地から言ひますと、国家公務員の場合には、国会で国家公務員法の改正法案を御審議いたしまして、その中に定年制度というものを盛り込めばそれで定年制度がすぐ導入できる仕組みになつておりますが、地方公共団体の場合には、いわゆる地方公共団体の議会が制定をする条例で定年制度を設けることができないといふことになつてゐるわけでございませう。

これは現行制度の解釈といたしまして、法律改正でなければ定年制度を導入することができない、こういうことでございませうので、そこで地方公務員法を改正いたしまして、地方団体が条例をつくれれば定年制度の導入ができるという仕組みをとりたい、これが当時の法案の考え方であつたわけでございませう。そこに基本的な違いがあるわけでございませう。

そこで、第二のお話がございました大分県への回答の語でございますが、これは先生がご指示のように、地方団体が現行法のもとで条例をもつて定年制度を導入できるかという質問に對して、これはできないという解釈を示したわけでございませう。

その中でいま先生が引用されました「公務に堪えぬか否かは、その個人個人について判定すべきものであつて、画一的に年齢をもつてするのは妥当でない。」という部分でございますが、これは大分県からの照会の中で大分県の意見がついておりまして、この意見で言っておりますことは、「当該年齢が職務の性質と社会通念上一般に公務に耐えないような年齢である限り、公務の民主的且つ能率的な運営を確保する上からも妥当であると考えられる。」という大分県自身の意見をつけております。それに対して、現行法のもとではそういう公務にたえ得ないと言われるような一般的な年齢を設定をして条例化してもだめです、こういう趣旨を回答をしているものでございませう。

なお、その職種が地方団体は多様ではないか、これは確かにそうでございますので、今回の改正法におきまして、先ほど御説明申し上げましたように、二十八条の二第三項では、そういう国にないような職種等については、地方団体が条例で国家公務員との権衡等を考慮しながら特例的な定年をつくることができる、こういう仕組みを設けておるわけでございまして、繰り返すようでございますが、地方団体のそういう意味での特殊性というものは考慮した定年が設けられる仕組みになつておると考えております。

○三谷委員 長い時間かけていろいろ説明されましたけれども、それは一つも私は納得ができません。そもそもこの法律自体が、先般からの質疑を聞いておられますと、準則もできておりまして年齢等も明確になつていて、それに反するものは法律違反だ、こういうこともおっしゃっておりますから、そうしますと、要するに強制的にこれを地方自治体に押しつけるという性質のものであつて、そのこと自体が地方自治に反する、そういう性質のものである。

それでした、これは地方自治の制度的保障も破壊してしまつていて、地方自治体には、いろいろな公務員関係の事務を扱う部門があります。たと

えば人事委員会または公平委員会、こういうものがあつて、地公法にはその権限が規定されております。

そして「給与、勤務時間その他の勤務条件、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出する」となっております。また、「人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に關し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること」という規定もあります。このように規定は、自治体における人事行政について、公平性を保ちつつ、第三者機関としての人事委員会の独自の自主性を法律上認められておるものと思つておりますが、その点は間違いないでしようか。

○宮尾政府委員 人事委員会の役割りについては、御指摘のとおりだと思います。

○三谷委員 ところが今回の定年制は、まさにこの第二号の勤務条件に該当することは明白であります。頭ごなしの地公法改正によりまして定年制の実施を強制されるのは、人事委員会の権限、機能を空洞化するものではないでしようか。

そもそも、地方公務員全体を拘束するこういう法律制定に当たりまして、一体地方自治体の労働者と話し合つたのか、あるいはこの種の地方団体の人事機関と何か意見の交換でもしたのか、そういうことがありましたでしょうか。その点はいかがでしよう。

○宮尾政府委員 人事委員会は、いま御質問の中にありましたような役割り、権限を持つておるわけでございます。

そこで、定年制度は、たびたび繰り返して申し上げておりますように、公務員の身分保障の基本的な事項でございますので、国家公務員との整合性をとつて、基本的な部分は法律の中で規定をする、こういう仕組みをとつたわけでございます。

人事委員会は、確かに地方公務員法第八条第一項の規定に基づきまして、勤務条件等職員に関する制度について絶えず研究を行う、その成果を地方公共団体の議会あるいは長に提出をする、それから条例の制定等について議会等に意見を述べることができ、こういうような権限があるわけでございます。いま、これは人事委員会としてもそういう権限は、今回の制度改正によりましても定年制度に關して持つてゐることは言うまでもないわけでございます。

ただ、法律で直接制度の仕組みを書いておるのではなく、その部分につきましては人事委員会自身が制度の仕組みを決める、こういうことになつていないといふことは確かでございますけれども、定年制度に關していろいろ条例で定める事項についてはそれぞれの団体の条例で決めるわけでございます。すし、そういうことについて人事委員会がいろいろな研究した成果を申し述べることはできるわけでございます。

また、定年制度に關する条例案が議会に提出された場合には、地公法第五条によりまして、その当該議会で「人事委員会の意見を聞かなければならない」といふことになつてもおるわけでございます。

そういうようなことから、人事委員会といたしまして、定年制度に關していろいろ意見がある場合には、それを反映させるような機会はあるわけでございます。その権限を十分生かしまして、人事委員会に与えられた役割りを果たすことは可能であるといふふうに考えております。

○三谷委員 そうしますと、地公法の第八条、ここに条例制定または改廃に關して、人事委員会は議会または長に「意見を申し出ること」といふ規定がありますが、その場合、定年制法制化が実現した際に、この条例制定について人事委員会に照会をして、人事委員会が定年制条例を制定する必要があるかといふ意見を出すことができるわけでしょうか。出した場合に、その人事委員会の意見は果たして生かされるわけでしょうか。

○宮尾政府委員 定年制度につきましては、先ほども申し上げておりますように、制度の導入あるいは制度の基本的な事項につきましては、国家公

務員、地方公務員を通じて同一であるべきであり、またそれは法律で規定をしなければならぬ身分保障の基本的な事項でございます。それから、法律で定められておる事項について人事委員会が意見を言うといふことはもちろんできないわけでございます。

ただ、地方団体に定年制の実施についての具体的な事項が任されておりますので、それについては人事委員会は其の権限に基づいて、いろいろの研究結果に基づき意見を申し述べることは十分できるわけでございます。

○三谷委員 おっしゃることが難解で、私どもには少しわかりにくいわけですが、そうしますと、たとえば地方自治体がこの法律に基づいて条例をつくり出す場合に、どの程度の、どういう種類の裁量権があるのか、どの程度について地方自治体の首長の権限が残されておるのか、それをちよつと説明してください。

○宮尾政府委員 人事委員会の権限といふのは、地方公務員法の定めの中で与えられておる権限であります。そこで、定年制度に關しまして人事委員会は、どういふことをみずからの権限において言えるのかといふこととをございませう。……(三谷委員「いや、自治体の権限です、自治体の裁量権です」と呼ぶ)自治体といたしましては、定年制度につきましては、今回の改正法の中で定年制とあるいは勤務の延長、再任用等について、条例に任されている事項について条例案を提出し、その団体の意思によりましてその条例案を決める、こういう範囲内において団体の意思が生かされる形になつておるわけでございます。

○三谷委員 それはもうわかり切つたことだ。定年の年齢とかその他の法律に盛つてある事項については、すでに法律で決まつてしまつておりますから、それについての裁量権はない。ただ、それを議会に諮つて決めるといふことは、条例でありまして、地方自治体の首長がみずからの意思で決定をする、裁量をする、そういう項目は何がある

のか、これを聞いています。

○宮尾政府委員 御質問の趣旨に合っている御答弁であるかどうかでございますが、この今回の改正法の中では、法律自体で決めているものが幾つかありますが、地方団体にその定めをすることを任している部分があるわけでございまして。それが、条例で定めるといふふうに規定している部分でございまして。

それは、二十八条の二でありまして、定年に達した場合にいつ退職するかという退職する日の定め、これは地方団体が人事管理上どういう退職日を設定したらいいかというところで判断ができません。それから同じ条項の中で定年年齢について、これは条例で定めることになっております。もちろん、この定めの中で国の職員の年齢を基準としてという意味である程度の制約はありますけれども、これは地方団体が条例で定めることができ、こういうことになっております。それから、いわゆる勤務延長につきましても、条例で定めるところによりまして運用をしていく、こういうことがありまして、再任用につきましても、手続その他につきまして条例で定める、こういう規定があるわけでございまして。

したがって、そういった部分が、各地方公共団体で具体的な条例の中で定めていくという意味におきまして、地方団体の判断する余地のある部分であるというふうに考えるわけでございまして。

○三谷委員 そうしますと、いまの部長の説明によりますと、いつ退職するかその日を定めることができる。それから年齢も決めることができる。年齢も、六十歳じゃなくてもいいわけなんです。か、決めることができる。国家公務員の基準があるけれども、基準であつてそのままでいい。だから、それは年齢を条例で決められる。それから勤務延長、再任用、これも一年ごとに任用を回復する必要がある、何年でも任用ができるのか。あるいは勤務延長にしても三年間に限るのか。あるいは、それも条例で自由に決めたい。こういうことになるわけですか。こういうことでありま

すならばよくわかりますが、そうなんです。

○宮尾政府委員 そこまで細かく申し上げますと非常に時間が長くなりますし、条文をごらんになつての御質問かと思ひますし、条文を少し省略をしたわけでございまして、正しく申し上げれば、定年年齢につきましても、基本的には国の職員について定められて定年年齢を基準として定めるところになりまして。

ただし、それぞれの地方公共団体におきまして、職務と責任、特殊性があること、あるいは欠員の補充が困難であるというような事情があつて、国の職員について定められておる定年年齢を基準として定めることが実情に合わない、こういう場合には、二十八条の二第三項の規定によりまして、国の職員について定められておる定年年齢とは異なつた形で定年年齢を定めることができる。ただし、この場合には、当然国や他の地方公共団体の職員との間の権衡を失しないようにしなければならぬ、こういうふうな定めをおるわけでござい

ます。それから、いわゆる勤務延長につきましても、無原則にできるということではございせん、勤務延長をしなけりばならない場合には、条例で定めます日の翌日から起算して一年を超えない範囲内で勤務延長をさせることができる、更新をする場合には、当然これは条例で具体的に定めるわけでございますが、一年を超えない範囲内でさらに更新をし、通算して三年を超えることができない、こういうことになっております。再任用についても、細かく言えばそういうようなことがこの法律で定められておるわけでございまして。

○三谷委員 それは結局裁量権がないということだ。つまり、この法律で決まっております事項をそのまゝ条文化せよ、そしてそれに反するものは法律違反だ、こういう考え方でありますから、それは決して地方自治団体の長の裁量権あるいは人事委員会等の機能というものを保障することにはならぬ。いろいろおっしゃつておりますけれども、全体の大筋を見るとその点非常に明確なわけ

です。このところが、地方自治の本旨というものを擁護すべき自治省として、このような法律を安易に出すべきものではない。

先ほど申しましたように、四十四年のとき、あるいは二十二年の大分県に対する回答等というものは、一貫して地方自治という観点から損なわれずに生かされてゐる。今度の場合はそうじゃない。今度の場合は、国家公務員の法律ができたから、地方公務員もそれにならつて全部一律にやるといふことですから、人事問題というものは、これは地方自治体のやはり自主性、自律性というものが生かされるべき地方行政の部門でありますから、この部門だけは地方自治が侵害されても構わないという性質のものではないと思ふ。

あなたの御答弁を聞いておりますと、いろいろおっしゃつておりますが、それは私が質問しております事項について明確な立論としては受け取ることができません。しかし、時間がありませんから、このことばかり言うわけにはいきませんから、このことはひとつ指摘しておきたいと思ふので

す。もう一つ大臣にお尋ねしますけれども、一昨年の八月十日の閣議の決定で「新経済社会七カ年計画」というのが発表されております。これによりまして、「中高年齢者の能力を十分活用すること」は、我が国経済社会の長期的発展にとつても重要な要件である」とされております。そうして、「六五歳までの中高年齢層を対象に積極的な雇用政策を推進する。」こうおっしゃつております。

「六〇一六四歳層については再雇用、勤務延長等の形態を含め、実質的に企業における雇用が延長されるよう努める。」となつてゐるのです。これは努めるのはだれが努めるわけでしょうか。「実質的に企業における雇用が延長されるよう努める。」となつておりますから、民間企業だけやれということなんですか。そうして、公務員につきましても問題外であるというお考えなんですか。そこはいかがでしょうか。

○安孫子國務大臣 努めるのは、それぞれの責任

分野において努めるということだろうと私は思つております。

○三谷委員 それで終わりますか。そうしますと、それでは一体自治省はどのように努めようとしてゐるのか。ここに書いていますのは、六十五歳までの中高年齢層、六十歳から六十四歳層については勤務延長等の形態を含めて努力する、こうなつてゐる。これが一昨年の閣議決定として公にされたものであります。ところが、そういう閣議決定がありながら、この種の中高年齢者を排除する法律の制定、そして裁量権なしにそれを自治体に押しつけるやり方というものは、この閣議決定に沿つて一体どういふふうに評価されるのでしょうか。

○安孫子國務大臣 それは、経済計画におきましてはそういう目標を定めておりますが、国家公務員においては定年年齢を六十歳ということを採用したわけでございまして。これは民間企業の実態あるいは現在の定年というのを勘案しての年齢の関係、いろいろなることを考慮いたしまして、大体この段階では六十歳が適当だろうということを決められたものだと思ふのです。したがつて、地方公務員につきましても、そうした全般の状況、国家公務員の定年年齢、そういうものを十分に頭に入れて、そして、そして大体六十歳と、やはり同じようにすべきだろう、こういう結論を出してゐるわけでござい

ます。もちろんこれは、私としては、恐らく固定的なものではありせん、今後社会情勢の変化等に應じてまたそれが是正されると申しますか、変更される場合だつてあり得るわけでございまして、最初におきましては六十歳でスタートするのが一番適切であらう、こういう判断に基づいて御提案をしてゐるわけであります。

○三谷委員 民間の定年年齢は延長傾向にあると聞いております。私がちやうだいしました資料を見ますと、六十五歳定年というの、四十二年の一・五%に比べて五十三年には四・四%に達しておるようでございます。五十七年には五・五%と、六十歳以上定年年齢が五〇%近くになると見込ま

れておるようでございます。

つまり、社会の趨勢というものは定年延長の方向に向かつておるといわけでございますが、そういう中で、中高年齢者の雇用政策ということをお政府が、国でも地方でも一律に六十歳で公務員をほうり出すという措置が果たして妥当なことだろうかという疑問をだれしもが持つわけでございますが、その点はどうでしょうか。

○宮尾政府委員 民間企業におきまして定年年齢でございますが、これは五十五歳が中心になっておりましたものから、漸次六十歳の方に移行をしておるという状況でありまして、六十歳定年年齢の定めをしておる企業が相当数ふえてきておるといふことは事実でございます。

ただ、現時点では、まだそういうところに全体がそろっているわけではなくて、むしろ政府としても定年年齢を延長する方向で指導している中で民間企業が動いている、こういう事態にありますし、そういうことを踏まえて、人事院が書簡という形で公務員の定年制度について意見を述べておりますけれども、この中でも、公務員について六十歳六十歳定年を実現することが望ましいと、こういうことでもありますので、国家公務員について原則六十歳の定年を六十年に実現をする、こういう方針が決めたわけでございます。

したがって、地方公務員につきましても、国家公務員とそこは同じ事情にあると考えると、また均衡をとる必要があると考へまして、六十歳の定年を六十年から実現をしたい、こういうふうに考へておるわけでございます。

○三谷委員 いまの現実の状況から見ますと、平均年齢がどんどん延長しております。そのために、中高年齢者をどのように、雇用問題にしろ生活問題にしろ解決するかというのが、一つの社会的、政治的な大きな課題になってきている。これをどうしても片づけなければ、長生きはしたけれども飯が食えないというような状態になってくるわけですから、そういう課題にこたえるべき時期

に、六十歳で公務員は解雇するのだというふうな措置が、いまの社会の趨勢から見てもそれに順応した正しいやり方だろうかという疑問を持つわけでございます。

先ほど申しました閣議決定を見ましても、再雇用や勤務延長の形態を含めた雇用の延長を非常に重視されておるわけです。そしてまた、民間の退職年齢というものは、いまは六十一歳から六十四歳、六十五歳というのかなりふえてきておるわけであって、いまおっしゃいますような社会的な情勢に応じて民間企業の定年も徐々に延伸されつつあるという状況の中で、それをむしろ助長することがこの閣議決定の一つの課題だと思つておるけれども、そうでなしにむしろそれを六十歳で打ち切るかのような、先導的な役割りを今度果たそうとされておるわけです。これは決して妥当ではないと私は思いますが、いかがでしょうか。

○宮尾政府委員 定年年齢をどのように設定するかということにつきましては、同じ公務員制度でありまして国家公務員との均衡ということも考慮して六十歳ということを決めておるわけでございますが、この原則六十歳という考へ方は、たびたび繰り返しますように、民間企業におきましても六十歳定年年齢というものはまだ全部ではございませんで、いま六十歳の方に向かつて定年延長の動きがある、こういう状況にありますので、そういうことを踏まえて六十歳という年齢を考へておるわけでございます。

なお、地方公務員の場合について申し上げますれば、現在勧奨退職によりまして退職をしておる一般職員の平均年齢というのは、大体五十七歳あるいは五十八歳というのが現実の状況であります。そういう実績も踏まえてみますと、民間とのバランス、現実の公務員の退職年齢、そういった中で定年年齢を原則六十歳というふうにするには、やはり適切な措置ではないかというふうに判断をいたしておるわけでございます。

○三谷委員 勧奨年齢が五十七歳、五十八歳とおっしゃっておりますが、定年制ができては勧奨は

やるんでしよう。それはやらぬというわけじゃないでしようが、お答えがどうも適切でない。こちらが指摘しておりますような矛盾について、明快な説明がなされておられません。言いわけに終わっている。それじゃ私は納得できません。

それから、昭和五十二年十二月二十三日の「行政改革の推進について」という閣議決定におきまして、公社公団、いわゆる特殊法人の役員に係る定年制が示されましたが、これによりまして六十歳が定年になる。特別の事情のある者は七十歳としておる。この特殊法人は、当時の福田総理の言明によりまして政府の延長である、こうおっしゃった。その政府の延長である特殊法人等の役員だけが、なぜ六十五歳、七十歳の定年になるのか。この点は、行管庁が来ておればそれから聞いてもいいんですよ。

○石坂説明員 お答えいたします。

特殊法人の役員の年齢制限の問題でございますが、それは御指摘のように五十二年の十二月の閣議決定でそのような制限を設け、また五十四年末の閣議決定におきましてもそのような制限を引いております。それに従いまして厳格な管理を行っておりますわけでございます。いわゆる特殊法人を管理する理事者としての年齢ということでございます。それはまたそれなりに別の基準で判断をしたものというふうに考へておるわけでございます。

○三谷委員 これはいわゆる役員と称せられる役職もありませんし、中間管理職というのもあるようでありまして、しかし、ここで六十五歳で十分な管理能力を発揮して能率が十分に発動できるものであれば、国家公務員や地方公務員が六十歳というの首肯できない話です。

とにかく整合性とおっしゃいますが、あなたは地方と国家公務員の整合性だけをおっしゃいますけれども、この種のいろいろな問題の整合性がいまま特に大事なときではありませんか。六十五歳、七十歳の定年というものが実際、政府の延長であるべき政府業務の代行機関において実施されてお

るという事態を見ますときに、こころの問題を片をつけずに下級の公務員だけがこの定年制によって職を失う、そして高級者につきましては七十歳までの定年まで保障されるというふうなことは、やはり社会的な公正に反するのではないかと、この疑問を持しますけれども、いかがでしょうか。

○宮尾政府委員 特殊法人の役員の定年年齢と一般公務員の定年年齢という比較をするよりも、やはり公務員の定年年齢につきましては、定年制度というものが職員の新陳代謝を促進しまして組織の活力を生み出し、そして行政というものが効率的な運営ができますようにこういう制度を設けるわけでございます。それから、国家公務員と地方公務員とのバランス、それから民間におきまして定年制度というものが九七・八%まで設けられておるわけでございますが、そういう民間における定年制度の実態というものを踏まえて公務員の定年年齢をどうするか、こういう判断をするのが最も妥当であると私も考へておるわけでございます。

○三谷委員 当時の福田総理は、このことを指摘しましたら、公務員の定年が延長されたのだというふうな形が公社公団の人事に出てきておる、こうおっしゃった。定年があるかのような錯覚をなさっているようですね。でも、当時、定年はできていなかったが勧奨退職制度があった、その延長が公社公団の人事に出てきている、こんな感じがするので、これは全力を挙げて是正する、こういう約束をなされた。これは速記録にはっきりと残っている。

ですが、いま行管庁が何か管理職だからどうかこうとか言っておりますけれども、そういう職種の問題としてではなくして、六十五歳とか七十歳というふうないわゆる定年制度が一方で政府によって確認されておることが現実にあるわけであって、そういう点から見ますと、この問題の扱いというものが地方自治の観点からしましても、そうでありまして、いろいろな矛盾が多過ぎるというところを私は申し上げたいのであります。そこでもう一つ、特殊法人の問題について自治

省にお尋ねしますけれども、自治省が監督する特殊法人は幾つありますか。

○宮尾政府委員 四つと承知いたしております。

○三谷委員 今回統合します地方団体関係団体職員共済組合とそれから日本消防検定協会と消防団員等公務災害補償等共済基金、公営企業金融公庫の四つでございますね。このことですか。——そこで、日本消防検定協会というのがありますが、これは何を目的にして設置したものでしょうか。

○鹿兒島政府委員 昭和三十八年の消防法の改正によりまして、従来消防研究所が任意検定を行っておりまして、日本消防検定協会を設置いたしまして消防機器等につきまして強制検定をさせる、かような趣旨で設置した団体でございます。

○三谷委員 その消防検定協会の役員の件でございますが、役員の任命については消防法第二十一条の二十六で、理事長及び監事については自治大臣、理事についても理事長の意見を聞いて自治大臣が行うことになっておりますが、これはそのとおりでしょうか。

○鹿兒島政府委員 そのとおりでございます。

○三谷委員 そこで、この役員を任命する際に何を基準にして選択をされるのか、内規等がありましたら教えていただきたい。

○鹿兒島政府委員 日本消防検定協会の役員の選任につきましては、消極的要件につきましての規定は消防法上ございまして、積極的要件は特に定めがございません。したがって、その都度適切な人材を選任するという形になっております。

○三谷委員 そこでお尋ねしますが、検定協会の役員の状況を見ますと、人事院の事務総長などがこの理事長に就任されております。理事も、人事院の公平局長さんとかそういう方が就任されておりますが、これは技術的な検査をする協会でありまして、そういうところに、技術についての知識があるとは思えない人事院の事務総長とか公平局長だとかいう方が就任されておるのは、一体どういう基準によるものでしょうか。

それから、この役員は全員が天下りでありまして、内部登用が全然ないわけですね。そして、その就任状況を見ますと、一年とか二年とか一年三カ月とかいうごく短期間になっていく。そのために、この役員さんは、他に異動するためのポスト待ちの腰かけポストと言われているわけですが、なぜそういうふうになるか、一年や二年で役員がかわるのか。そうしてこの役員が内部登用がなくて、自治省関係とか人事院関係の方々によって、天下りによって占められておる、こういう状況と、この技術的な仕事をする役所との関連はどうなっているのでしょうか。

○鹿兒島政府委員 ただいま御指摘がございまして役員を含めまして、先ほど申し上げましたようにその都度適切な人材を御選任いただいておりますわけですが、理事あるいは理事長につきましても、必ずしも技術に精通いたしませんでもそういう人材が得られる、こういう観点から選任されたものというぐあいに理解をいたしているわけでありまして。

それから、二番目の天下りというお話でございますが、これは殆ど以来理事長さんが五人、理事さんが十人それぞれ選任されておりますけれども、消防庁なり自治省なりあるいは地方公共団体なりというところからそれぞれ選任をいただいているわけでございます。すべてが天下りというわけではございません。

内部登用につきましては、殆ど後日が浅いことでもございまして、まだ内部登用をいたしました役員はございませんが、これはやはり将来の一つの検討課題であらうかと考えております。

それから短期間ということにつきましては、それだけの役員さんの任期がそれぞれ違っておるわけでありまして、たとえば理事長について申し上げますならば、昭和三十八年十月から四十七年六月までなされた理事長さんもおいでになりますし、現在の理事長さんは昭和五十四年十二月以降、今日まで御在任中ということでございます。した

がしまして、こういう方々が技術につきましてそれぞれ全般的な立場から監督をするというたてまえで、検定協会の業務が推進されておるわけでございます。

○三谷委員 通り一遍のお答えで、そういう答えでは納得できるものじゃありません。創立後日が浅いとおっしゃっておりますが、二十年たつていけるのじゃありませんか。二十年と申しますと、二十歳で採用された青年でも四十歳になつていける。それ以上の採用もあるわけですから、四、五十歳に達する職員がかなりおられるわけですが、それがなぜ内部登用ができないのか。

それから、五十四年の十二月に閣議決定によりまして、「全特殊法人の常勤役員については、国家公務員からの直接の就任者及びこれに準ずる者をその半数以内にとどめる」という決定がなされておりますが、ここではどうなっておりますか。半数以内じゃない、全員がそうなんです。なぜ、この閣議決定というものが実行されないのか、大臣にお聞きしたいと思ふ。

○安孫子國務大臣 あの閣議決定の趣旨は、個々の団体がおのおののようであるべきということじゃなくて、全体を通じてそういうふうにするべきであるというふうな決定だと私は承知をいたしております。

○三谷委員 個々の団体が半数以下にしなければ、全体が半数以下になるわけがない。そうしますと、あるところはもう全部天下りを削つてしまつて、だからあるところは全員残っている、こういう御理解なんですか。それは少し論理的におかしいです。

○安孫子國務大臣 しかし、決定の趣旨はそういう決定の趣旨であるということでありまして、したがって、いま団体の役員なんかも多いところも少ないところもある。検定協会になりますと、これは本当に販売に直接関係する、そういうものを検定をする機関でございますので、業界、民間人からというわけにもなかなかいかなぬ事情もある、そういうようなことで、大体いまの要員でも

つてその仕事をしておることとでありまして、これを半分以上民間からという場合には、なかなかこの要員を確保することもむずかしいという事情もある。閣議決定の趣旨というものはそういうものである。

だから、いまお話しのように、その分はどこかで穴埋めしていることになるのじゃないか、それはおかしいじゃないかとおっしゃるけれども、そういうのを大体全体を推算してそういうことにしていこう、こういう閣議決定の趣旨だということに私どもは検定協会を預かつておるわけでありまして。

○三谷委員 そうしますと、検定協会の役員の全部が天下りという状況については、これはこれでいいのだというお考えなんですか。改善すべきだという意思はないわけなんですか。

○安孫子國務大臣 もちろん、これで非常によろしいのだというのじゃありませんで、閣議の決定が全体を通じてでありまして、個々の団体におきまして、そういう方向が望ましいことはわかるわけでありまして。ただ、検定の趣旨から申しますと、要員が得られにくいという事情があるためにこうなっておるのでございまして、将来ともこれでもいいのだという考え方をしておるわけではございません。

○三谷委員 要員が得られないという話でありまして、いまの役員を見ますと、たとえば理事長、この方は検定協会の理事に天下りされてから理事長になられたが、自治省の出身だと思ひます。それから理事も、大阪府の総務部長をしていた方がここに天下りをされております。非常勤理事といふのは、損害保険協会の専務理事、監事といふのは、いまは堺市の助役がここに就任しておりますね。

これを見ますと、消防器具の検定と一体という関係関係を持っているのか、どこで有機的な関係があるのか全くわからない。つまり、適当なポストがない人にこれを提供するか、あるいは次のポストに行くまでの時間待ちにここを提供する

か、そういう性質のものになっている。ですから非常に任期が短い。ずっと以前は八年とかいうのがありましたけれども、いまはほとんど一年とか二年になっている。ですから、仕事になったときにはもう次のポストに行ってしまうというふうな状態になっているのであって、これは自治大臣が最善とは言わないとおっしゃいましたけれども、最善でないどころか、これは最悪の一つである。

私は、こういう状態では、いまの閣議決定の精神からしても好ましいものではないと思っております。改善をしていただきたいと思う。それについて、大臣なり次長でもいいから答えてもらいたい。

○鹿児島政府委員 現在の役員について申し上げますと、理事長につきましては自治大学の校長から参りましたが、その前職は、現在私がやっております消防庁の次長でございます。消防行政に一応通曉している形になっております。

それから理事は二名おりますが、いまお話がございました大阪府から参りました理事につきましても、かつて消防庁勤務の経験がございます。また、いま一名の理事につきましても、これはその技術の専門家でございます。日本消防設備安全センターの方から理事として就任をした方でございます。それから、損保の理事さんにつきましても、はお話のとおりでございます。監事さんもおかつて消防庁勤務の経験があるということでございまして、いずれも消防行政につきましても一通りの知識、経験は持っているというぐあいに私どもは理解しているわけでございまして、お話の点も踏まえまして、今後とも役員構成の改善につきましても努力してまいりたいと思っております。

○三谷委員 要するに、これは消防庁の指定ポストということだろうと思うのです。自治省関係はそういうポストが非常に少ないのですから、いろいろと天下りに苦慮されておられることは知っております。消防庁は恐らくこれが指定ポストになっている。いま、消防庁出身だから消防検定協会にふさわしいというふうな口吻でありましたけれども、要するにこれは消防庁の退職者を処遇をするポストになっている、そういう印象が非常に強いのではないかと存じます。こういうものについては、そういう偏見の発生しないような公正な扱いをしてもらいたいと思う。

この協会が果たして必要かどうか、これは私ばかりではありませんが、必要であるとするならば内部の勤務者などの登用を行って、そしてそれこそこの事務能力が一層向上するような形でやっていく必要があると私は思います。その点についてもう一度……

○鹿児島政府委員 御指摘の点につきまして検討させていただきますと思ひますが、ただ最初に沿革で申し上げましたとおり、本来この検定は国家検定であるべき性格のものでございまして、たまたま人員、組織等の関係がございまして、国家検定にかわるものとして消防検定協会が検定を行っている、かような事情につきましても御理解をいただきたいと存じます。

○三谷委員 時間が来しましたから、もう一問で終わります。

いま幾つか指摘しましたが、一方ではこういう状況もあるということです。そして高級な役人につきましても、定年がいろいろな形で延長されておるといふ一つの事実を足元から指摘したわけでありまして、そういう点からしまして、六十歳の定年というのでは高級な役人の方々も満足なされない、どうしても天下りのポストが欲しい、それを保障する、これが公社公団や特殊法人の一つの要素になっていると私は思う。そういう社会的な現実というものは無視できない。

ところが、そういうのを別にしまして、一般公務員だけは、いま申しましたような社会の趨勢に反するような一律な年齢による介入を行っていく。そして本来言いますと、地方自治の本旨として尊重すべき地方自治の権限内における決定まで法律で行ってしまうというふうなことが行われておるわけでありまして、この点が私はこの問題について了承できない重要な点でございまして、

時間が参りましたからこれで終わっておきますが、私どもの意見につきましては討論で申し述べたいと思っております。

○左藤委員長 細谷治嘉君。

○細谷委員 すでに地方公務員法の一部を改正する法律案につきましては、たくさん委員の方々から、基本的な観点からあるいは具体の問題につきましてもマクロの立場あるいはミクロの立場から多角的な質疑が展開されております。質疑もおおむね終局に差しかかっております。また国家公務員の定年制の問題につきましても、午後三時から上の十六委員会に総理大臣が見えまして最終的な質疑が展開されております。そこで、いままでの委員の皆さんの質疑で問題点であると私が考えた問題、特に先ほどの総理の答えは国家公務員の問題でありまして、より多様性を持つておる地方公務員については、きちんと質疑を通じてポイントを整理しておく必要があるのではないかと、こういうふうに思ひます。

そこで、その問題について、余り形容詞がつかずとも誤解がつかないように、形勢を掴んで、単刀直入に質問をいたします。この中で、この委員会に条例準則のメモなるものが提出されております。この問題も大変重要な内容を持つておると思っておりますけれども、まだはっきりしないところがたくさんございます。そこで、そういう問題についてはやや技術的な問題になりますので、あるいは大臣でなく公務員部長からの答弁ということになるかと思ひますけれども、これもひとつ確認の意味で御答弁をいただきたい、こう思ひます。

まず最初に、内閣委員会でも質問があったところでありまして、本法の改正によりまして昭和六十年三月末から地方公務員にも定年制が実施されることになるわけでありまして、定年制は、政府のたびたびの答弁にもありますように、現在の勸奨退職にかわる新たな退職管理の手法として導入

され、しかも、分限の一項目として、本人の意思に反して強制的に退職させる制度でありますから、この趣旨から言いますと、当然に組織的、集团的、強制的な退職勧奨はあり得ないと思ひます。であります、自治大臣、いかがですか。

○安孫子国務大臣 定年制度実施後は、当然に組織的、集团的、強制的退職勧奨はあり得ないと思ひますがどうかというお尋ねでございます。

これまでたびたび御答弁申し上げておりますように、政府といたしましては定年制度導入の趣旨にかんがみて、人事管理の必要上、幹部職員についての個別的な退職勧奨をする場合を除きまして、組織的、集团的退職勧奨はなくなっていくものと考へております。

○細谷委員 公務員部長、技術的につけ加えることはありません。

次の第二点は、地方公営企業労働関係法、いわゆる地公労法の適用、準用職員につきましても、公共企業体等労働関係法適用職員と同様に、憲法二十八条の労働基本権の保障を基本にして、現行法のもとで退職にかかわる事項を含め、賃金、労働条件に關して団体交渉をし、労働協約を締結する権利が保障されております。本法案の基礎となつた昭和五十四年八月の人事院総裁の書簡でも、いま申し上げた趣旨をくんで、これらの職員については別の法律をもって定年制の導入を図ることが望ましいとしていました。

ところが、地方公営企業労働関係法の母法という関係にあり、同様の取り扱いになつております公労法の適用職員につきましても、給与特例法で国家公務員法を眺みかえるという規定になつており、職員の生存に直結する基本的権利である団体交渉権、労働協約締結権を制限してしまう危険が大きく存在しております。加えて、地公労法の適用、準用の場合は、その給特法に対応する特例法もなく、その危険は一層大きいものがあります。そこで、自治大臣にお伺いするのであります。本法の施行が憲法に保障される基本的権利である団体交渉権、協約締結権を否認するものでは

なく、従来と同様に定年にかかわる事項が団体交渉の対象としてあることを明確にしていただきたいと思ひます。いかがですか。

○安孫子國務大臣 地方公営企業労働関係法の適用、準用職員に関する団体交渉権、協約締結権があるかというお尋ねでございますが、政府といたしまして、公共企業体等労働関係法、地方公営企業労働関係法によって保障される団体交渉権、労働協約締結権は、最大限度に尊重しなければならぬと考えております。

五現業職員につきましては政府は、人事院給職の書簡の趣旨を尊重いたしまして、いわゆる非現業職員と扱いを一部異にして、給与特例法にその特例を定めることとしておるわけでございます。給与特例法によりまして主務大臣等が定めるということにいたしておりますのは、公労法第八条第四号に基づき、当然に団体交渉事項であるとの理解によるものでございます。したがって、地公労法の適用、準用職員につきましては、五現業職員について団体交渉の対象となる事項につきましては、地公労法第七条第四号に基づき当然に団体交渉の対象となるものと考えております。

○細谷委員 第三点は、この法律案では、雇用延長等につきましてその範囲、基準が定かであるとは思われません。このままですと、恣意的、情実的人事の横行によって、公正な人事管理が破壊されるおそれを危惧せざるを得ません。そこで、それらの弊害を除去し、円満にして円滑な人事管理を確保するため、現業職員はもとより、いわゆる非現業職員についても、当該職員団体の意見を十分に反映するよう運営が必要であると考えますが、いかがでございましょうか。

○安孫子國務大臣 雇用延長等について、当該職員団体の意見を十分に反映するよう運営する必要があると考えるがどうかというお尋ねでございます。

公正にして円満、円滑な人事運営は人事行政の基本であります。そのために、関係職員団体の意見を十分尊重していくことは必要であると考える

おります。地方公共団体におきましても、この趣旨を十分理解してもらいますように強く希望いたします。

○細谷委員 第四点は、定年制が導入されることに伴ひまして、定年年齢に達して、共済年金の受給資格がないまま退職せざるを得ない公務員が生ずることになります。従来はこのようなケースについては、勧奨の実施の上で弾力的な取り扱いがなされ、退職後の生活不安を取り除いた上で円満に退職するという措置がとられてまいりました。

定年制がこのまま施行されるということになりますと、そのような弾力的な運用の道は閉ざされ、共済年金の受給資格を持たないまま、退職後の生活設計が全く立たないで退職せざるを得なくなると思います。このような気の毒な退職者が生まれることは、公務員制度の将来に重大な禍根を残すことになりましますし、しかもこのような職員はきわめて少数であるわけでありましますから、特別の措置をとることがどうしても必要です。またその措置をとることは手続面でも財政的にも容易にできることだと思ひます。

さらに、現在在職している公務員は、一定の自然年齢に達したら本人の条件いかんを問わず強制的に退職させられる定年制はないものとして入職し、勤務し続けてきたわけですし、定年制の導入はいわゆる雇用契約の一方的変更という重大な制度の転換でありますから、当然共済年金受給の保障は必要だと思ひます。

加えて、現行公務員法上、公務員は退職した後もし生計維持義務が課せられ、それに違反すれば懲役などの刑罰が科せられる制度に置かれていたことは御存じのとおりであります。この公務員制度を担保するために年金の支給は政府として最低限の義務だと考えますが、自治大臣、定年制の施行によって生まれる共済年金の受給資格を持たないまま退職せざるを得ない気の毒な方々に特段の措置を講ぜられる考えを当然お持ちであると思ひますが、いかがでしょう。

○安孫子國務大臣 年金の受給資格のない者に対する特例措置を考えておるかというお尋ねでございます。

この点につきましては、定年制度が施行される際に通算退職年金も含めての年金の受給資格のない職員が生ずるという問題につきましては、民間における任意継続組合員等の特例措置を参酌いたしまして、共済法上特例措置を設けることによりまして対処することが適当であると考えておるのでございます。この点今後とも関係省庁間で協議を行わせ、定年法が施行されるまでの間に具体化し得るようさらに検討を進めてまいりたいと考えております。

○細谷委員 念のために、いまの大臣の御答弁についてちょっとお尋ねしておきたいのです。

いま大臣の答弁に、民間における任意継続組合員、これは内容がわかりましますけれども、ここで「等」という字が入っております。この「等」は何を意味するのか、はつきりしておいていただきたいと思ひます。

○宮尾政府委員 補足させていただきますが、ただいまの御質問の「等」の意味は、十五年特例年金を意味するものでございます。

○細谷委員 この任意継続組合員等の「等」は十五年年金を意味する、こういうことがはつきりいたしました。

いまのお答えで、共済法上特例措置を設けるといふことでございますが、近くこれに基づいて共済法の改正というものが起つてくるのでありましようし、いまの「等」、いわゆる十五年年金といふようなことにポイントを置いて救済措置を講じていただきたいと思います。これを強く要望しておきたいと思ひます。

次に御質問したい点は、国家公務員の場合、今回の定年制導入による定年退職者の退職手当法の適用については、従来の定年による退職者の場合と同様に、たとえば二十五年勤続の場合には国家公務員等退職手当法第五条の規定が当然適用になるわけでありまします、地方公務員の場合もそれと

同様の取り扱いになると思ひますが、大臣、いかがですか。

○安孫子國務大臣 定年退職者の退職手当についての国家公務員の取り扱いと地方公務員の取り扱いについてのお尋ねでございますが、地方公務員の場合も国家公務員と同様の取り扱いになると考えております。

○細谷委員 次は、これは国家公務員にない職種でございますから、そういう点について問題点を整理して御質問したいと思ひます。

消防職員についても、例外なく六十歳までの雇用を保障する必要が起つてまいります。六十歳までの雇用を保障するとともに、現行の共済掛金の割り増し措置、これは千分の四・五割り増しされておるわけでありますが、割り増し措置をやめるべきであると考えますが、どうでしょう。

○安孫子國務大臣 消防職員についての雇用保障と共済掛金の割り増し措置についてのお尋ねでございます。

消防職員に係る地方公務員共済組合の行方長期給付金の財源率の問題は、消防職員の退職等の実績を踏まえまして、年金支給開始年齢との関係におきまして今後の財源率再計算の際に検討すべきものと考えております。

○細谷委員 いまの御答弁の中でちょっと明確にしておいていただきたい点は、今後の財源率再計算というお言葉がございました。今後の財源率再計算ということになりますと、五十九年、それからその次は六十四年、こういうことになります。消防職員は五十五歳から受給資格はある。そのため掛金が多くなつておる。財源率が千分の九、一般よりも多い、こういうことになっているわけでありまします。

これが、定年が六十になりますと六十まで勤める。こういうことになってまいりますと、六十の方に消防職員がシフトしていくことは間違いありませんけれども、それがどうなるかということはある程度実績を見なければわかりませんから、私は、五十九年の財源率再計算の際に完璧にこれを

処理することはできないだろうということは常識的にわかります。六十四年の方に一部見直しが行っていきたくらうというところはありますが、その辺、もうちょっと具体的に明らかにしていただきたい、こう思います。

○宮尾政府委員 事務的なことでございますので私の方からお答え申し上げますが、今後の財源率再計算の際に申し上げますのは、一番早い時期は五十九年でございしますが、ただいまの御指摘のように定年制度が六十年から導入をされるということになりますと、その退職実態というものがどのように変わっていくかということも踏まえる必要がありましますので、さらに六十四年今後のうちで考えていく必要があるというふうに理解をいたしております。

○細谷委員 次に、この委員会で加藤委員の質問がありまして、地公法改正案が国を基準とする以外は一切内容が明らかでないから、審議をするために条例準則を理事会の議を経て委員会の場に出されることを要請して、これは約束されました。そして「条例準則に関する参考メモ」なるものが出ております。これが理事会に提出が要望されて約束されたものですか。

○宮尾政府委員 そのとおりでございます。

○細谷委員 ところが、この「条例準則に関する参考メモ」は、地方公務員に対してどういうような定年制がしかれるのか、一向に明らかでない点があります。余りにも大ざっぱ過ぎて、そのほとんどが「人事院規則の制定をまって検討する」となっておりまして、残念ながら審議の対象になり得ないと考えざるを得ません。自治省は、この法案を主體的に提出した責任において、もっと詳細なものを地方団体にはいつ提出する意図なのか、この辺をはっきりしておいていただきたいと思ひます。

○宮尾政府委員 人事院規則の制定を待ちまして、その後できるだけ早い機会に出したいと考えております。その具体的な時期については、確定的に申し上げることは困難であります、多分年

末もしくは年度末ころとなるのではないかと考えております。

○細谷委員 多分年末もしくは年度末、こういうことでありますから、ことしの末か来年の三月ころまで、こういうことでもいいですね。

次に、念のために聞きをしておきますが、この条例は単独条例として制定するよう準則で明らかにするものと考えてよろしいかどうか。

○宮尾政府委員 おっしゃるとおりでございます。

○細谷委員 そこで、これに基づいて問題点があるので質問いたします。

今回の改正案によりましますと、国の職員につき定められている定年を基準に条例で定年を定めることになっておりますが、この基準は六十歳を原則年齢にして定年をしくという原則事項のみを意味し、その他は地方公共団体の地方自治の本旨にのっとった自主的制定にゆだねられるのですね。そうでしょう。

○宮尾政府委員 国家公務員法に規定をされております内容のすべてが基準になると考えております。

○細谷委員 もう一つお尋ねしたいことは、ただいまの答弁ですと、このメモの「三、定年」の項のすべてが基準の範囲だということになってまいりますが、そうしますと、これらの事項については法定することと全く同一になってしまします。つまり、形式のみ条例に名をかりて、内容は全く国家公務員法どおりのものを法的に強制することとなつて、これは地方自治に対する侵害だ、こういうことになりまますが、いかがでしょうか。

○宮尾政府委員 このメモの三の⑤を除きまして、国家公務員法の定年を基準としておるものでございします。定年制度を設けることは法定事項でございしますから、その上に立ちまして地方公共団体が自主的に法の範囲内において条例を制定するということにいたしておるわけでございますので、地方自治に対する侵害だとは考えておらないわけでございます。

○細谷委員 このメモの三のただし書き以下、⑦⑧とあるわけですが、ただし書き以下⑦から⑧は交渉の対象として考えてよろしいんでしょうか。いかがですか。

○宮尾政府委員 ただいまの⑦から⑧の事項につきましては、これは交渉の対象であることは御指摘のとおりでございます。ただ、基準を定めておるわけでございますから、それを逸脱することのないように指導してまいりたいと考えております。

○細谷委員 交渉の対象になり得るとすれば、法律案に言う基準との関係で、メモに言う⑦の「六十五歳」あるいは⑧の「六十三歳」という年齢を、交渉の結果変動した場合はどうなりますか。

○宮尾政府委員 基準という法律用語は非常に厳格な重い言葉でございますので、そのような場合がないように指導してまいりたいと考えております。

○細谷委員 基準をそういうふうに考えるならば実質的な団体交渉ではなくなつてしまふ、こういうことになります。とりわけ、⑦を除く項目に該当する職員の中には地公法法の適用、準用職員があり、この職員の団体交渉権を否認するという重大な問題が起つてまいります。団体交渉権保障を担保するような準則上の措置を考えるべきだと思います。いかがですか。

○宮尾政府委員 御指摘の点につきましては、現行制度のもとにおきましても、団体交渉を否認する考えは持つておらないわけでございます。

○細谷委員 国と地方の職種の差異が大きく存在することは先ほど来申し上げたとおりであります。この三の⑨「その他（人事院規則の制定をまって検討する）」「〇〇歳」と書いてあります。この三の⑨が国公法八十一条の二第二項三号に対応するものであるならば、六十五歳まで勤務が可能となる場合がありますが、これに対して⑨の方はどうなるでしょうか。お答えいただきたい。

○宮尾政府委員 準則メモの三の⑨でございますが、これにつきましては人事院規則の制定を待ちまして具体的に中身を定めていきたい、こういうふうに考えております。

そこで、⑨でございますが、これは国家公務員について定められておる定年を基準とすることが実情に即さないような場合におきまして、実態を勘案して地方公共団体が具体的に条例の中で定めていく、こういうことになるものでございます。

○細谷委員 先ほど来質問にもありましたように、地方公共団体には火葬場とか斎場とかというものがあつます。その中で、たとえば直接火葬に従事する職員がおります。この職員は三の⑨に該当するのか、それとも四の「勤務延長」に言う余人をもつてかえがたい職務に当たるのか、どちらか、準則で指導する立場と責任において、その判断と基準を明らかにしていただかなければならぬと思ひます。

そうして、このような場合に、⑨に該当するならば、⑦から⑧の年齢を超えて年齢を定める条例をつくることのできるのかどうか。いかがですか。

○宮尾政府委員 地方団体には、ただいまお示しがありましたように国にはない職種がありまして、たとえば火葬場や斎場等に勤務しておる職員もそういうものでございます。そこで、そういう職員についての定年の定めでございますが、これは、このメモの三の⑨に該当するといふふうに考えられますので、地方公共団体がその実態に即して判断をし条例で定めるべきものだと考えております。

なお、その場合に、このメモの⑨から⑩に定められております国家公務員法のいわゆる定年年齢を超えて年齢を定める、こういうことも可能であります。

○細谷委員 このメモの五の「再任用」については、国の場合は、その更新について人事院規則の定めるところにより運営されることとなっております。しかし、ほとんどの地方公共団体が人事院にかわる専門的人事機関を持っていない。そこ

で、公平、中立性というのをどう担保するのか、むずかしい問題であります。お答えいただきたい。

○宮尾政府委員 御指摘のように、都道府県、指定市等、特定のところを除きまして人事委員会は設置されていないわけでございますので、現行の地方制度のもとにおきましては、人事委員会が定めるべき事項は規則にゆだねざるを得ない、こういうことになるわけでございます。そこで、その場合、恣意にわたることなく公正に制度の運用が行われるために、ときには関係職員団体の意向を聴取するなど努めまして、人事の公平性、中立性が確保されるよう指導してまいりたいと考えております。

○細谷委員 いま私が質問を続けた中でも、いろいろなむずかしい具体的例があるわけでありまして。そこで、お尋ねいたしたい点は、本法律案の実施に当たっては、この円滑な運用を図っていくために、条例準則について地方公務員の意見を聞いてそして順調に進めていく、こういうことが大切だと思われたいわけですが、その用意があるかないか、お尋ねいたします。

○宮尾政府委員 これまでも関係団体とは、いろいろ問題につきまして意見を聴取してまいっておりますので、今後とも同様に対処してまいりたいと思っております。

○細谷委員 この準則というのはメモ程度でありまして、これ以上責めるわけにはいかぬですが、お願いしたい点は、今年末かあるいは来年三月中、年度末中には、条例準則が人事院規則との絡みででき上がる、こういうことであるから、この主管の委員会等にもその内容をひとつでできるだけ早く示していただきたい、これを委員長に特に要望しておきたいと思っております。

最後に、六十年に軌道に乗る、レールに乗っていく、こういうことでありますけれども、私は、本法が軌道に乗るまで、六十年までの間の経過をどういうふうなプロセスで進めていくかというのは、加藤委員の質問にありましたように大変重要

で、しかも困難な問題であらうと思っております。

そこで、そういうものを進めていくためには、やはり激変を避け、そして円満に運営できるように、十分な話し合いを進めて対応することが大切だと思っております。こういう点について自治大臣としての姿勢といいますか、考え方を明らかにしていただきたいと思っております。

○安孫子國務大臣 お話の点はきわめて重要でございますので、十分に連携をとりながら、これを六十年度に持つていくように努力したいと思っております。

○細谷委員 終わります。

○左藤委員長 これにて本案に対する質疑は終了いたしました。

○左藤委員長 この際、本案に対し、自由民主党を代表して石川要三君より修正案が提出されております。

修正案の提出者から趣旨の説明を聴取いたします。石川要三君。

地方公務員法の一部を改正する法律案に対する修正案
〔本号末尾に掲載〕

○石川委員 ただいま議題となりました地方公務員法の一部を改正する法律案に対する修正案につきまして、その趣旨を御説明申し上げます。

本法は、昭和五十六年の成立を期し第九十三回国会に提出されたものでありますが、すでに同年が経過し、昭和五十六年に至っておりますので、本修正案は、本法律案附則第四条から第六条までの規定中に引用されております法律番号の年の表示を昭和五十六年に改めようとするものであります。

何とぞ、御賛成くださいますようお願い申し上げます。

げます。(拍手)

○左藤委員長 以上で修正案についての趣旨の説明は終わりました。

○左藤委員長 これより原案及び修正案を一括して討論に入ります。

討論の申し出がありますので、順次これを許します。石川要三君。

○石川委員 私は、自由民主党を代表して、政府提案の地方公務員法の一部を改正する法律案に賛成の意を表するものであります。

わが国においては、人口の高齢化が急速に進捗しており、地方公共団体もその例外ではなく、職員の年齢構造が今後一層高齢化の度を強めてまい

ることは周知のとおりであります。

現在、多くの地方公共団体において、職員の退職を促すため高齢職員の退職勧奨の措置をとっており、それなりの効果を上げていくことは評価できるものであります。

しかしながらこの退職勧奨制度は、最終的には退職を職員の意思から行なうものであるため、一定年齢に達すれば必ず退職するという制度的保障に欠けております。

したがって、このような措置をもってしては、今後一層職員の高齢化が進む状況の中にある地方公共団体において、長期的かつ計画的な人事管理の確保が困難であることは自明のところでありま

す。

加えて、こうした退職勧奨の措置は、勧奨を受け入れる職員とそうでない職員との間に不公平を生ずるおそれがあり、現にそのことが職員の士気にきわめて悪い影響を与えている事例も見られるところでありま

す。

また、最近の人事院の調査によれば、定年制度を設けている民間の事業所は、全体の九七・五％を占めており、特に五百人以上の規模の事業所に限れば、実に九九・五％が定年制度を実施しているという状況にあります。

しかるに、公務員だけが、組織の新陳代謝とその効率化の促進に無関心であることは黙認できないところであり、この公務員に対する定年制度の導入は広く国民の要請にもこたえるものと信ずる次第であります。

本法によれば、地方公共団体の職員の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として各地方公共団体の条例で定めるものとされていくなど、地方自治の本旨の確保にも十分の配慮が払われております。

また、その基準とされる定年年齢は原則六十歳であり、民間企業における定年制度の実態及び今後の動向と同じ方向を目指すものであり、国の雇用政策との整合性が保たれ、かつ、地方公務員の身分の保障にも十分の配慮が払われていると考えられるところであります。

公務員の定年制度の導入は、労使の交渉により行われるべきであるとして、本法によれば定年制度の設置に反対する意見が、職員身分保障の根幹にかかわる分限制度として位置づけられる定年制度の導入は、その他の分限事項と同様に、基本的仕組みは労使の交渉によるものではなく、法律によって規定されるべきものであることは、現行制度上当然のこととあります。

以上の理由により、自由民主党といたしましては、政府提案の地方公務員法の一部を改正する法律案は、まさに時宜を得、かつ適切なものと考え、同法律案に賛成するものであります。

終わります。(拍手)

○左藤委員長 佐藤敬治君。

○佐藤(敬)委員 私は、日本社会党を代表し、た

だいま議題となりました地方公務員法の一部を改正する法律案につきまして、反対の立場から討論を行うものであります。

申し上げるまでもなく、戦後のわが国の公務員制度は、戦後のごく一時を除けば、マッカーサー指令による政令二百一十一号以来、きわめて不合理な状態のまま今日に至っております。

すなわち、憲法で保障された労働基本権が個別法たる国家公務員法、地方公務員法等で否認されている状態は、決して正常な姿とは言われません。政府及び自治体と公務員労働者との間の労使関係が常にぎくしゃくし、正常な関係の確立がなされない根源は、まさにこれに由来していると言わなければならない。これまで定年制が法制化されなかったのは、まさにこのような不正常的状態の結果であり、それは労働基本権制奪へのささやかな見返りであったと言えます。

このような戦後公務員制度の歴史にかかわる基本問題に目をつぶって、ささやかな見返り措置さえも奪おうとすることは、まさに強盗の論理にほかなりません。少なくとも定年制については、労働条件の一環として考えるべきであり、労使協議にゆだねることこそ、労使関係の正常な発展の第一条件であることを強く指摘しておきたいと存じます。

ところで、わが国が急速に高齢化社会に突入しつつあることは、今後のわが国の社会、経済を規制する大きなファクターであります。これに対応した行政制度の確立は、一刻の猶予もならない大きな課題と言えますけれども、今回の定年制の法制化に見られる政府の態度には、このような課題に積極的に対応する姿勢は皆無だと断ぜざるを得ません。

すなわち、先進諸国に共通して見られる雇用延長の動向に背を向けているばかりか、公的分野と私的分野の再調整に名をかりて、公的サービスの一方的縮小と個人の自助努力に負担を転嫁しようとする姿勢が明白であり、そこには現代社会における行政領域の拡大という国民生活防衛上の必然

的趨勢に逆行する意図さえ見られるのであります。

こうした政策の一環として定年制が法制化されようとすることは、雇用政策よりも経済合理化を優先させることにはかならず、今後は、民間労働者の雇用政策に大きな影響を与えることは明らかであり、この点からも今回の定年制法制化は許容しがたいと言わざるを得ません。

以上のような基本的立場に立ちつつ改正案を見ると、幾つかの具体的問題点を指摘せざるを得ません。

その第一は、今回の改正が、昭和四十三年の改正案と異なり、分限規定に定年制を盛り込むことによって自治体を拘束していることとあります。四十三年度改正が労働条件の改正として提案されたのに対し、今回は、分限の改正に変更されていることはいかなる理由によるものか、全く不明であると同時に、これによって自治体の円滑な人事管理が逆に阻害されることは明らかであります。

第二は、今回の改正が、首切り、人件費抑制など、経済合理化を意図することに急な余り、法施行に伴うさまざまな問題の整理が全くなされていないこととあります。

すなわち、共済年金無資格者の保障措置、消防等の職員の共済制度上の問題に加えて、多様な職種を有する自治体の性格に対し十分な配慮がなされておられません。このような施行に伴う周辺問題に十分な説明と保障がなされないまま定年制を強行することは、今後自治体における正常な労使関係の確立を阻害することは明らかであります。

第三は、地公企労法適用労働者及び準用労働者の団体交渉権に大きな制約を加えていることとあります。これまた、不正常的な公務員制度をさらに拡大するものと言わなければならない。

以上、私は、本改正案の基本問題について反対の立場から意見を申し上げてまいりましたが、最後に、本改正案が、民主、公正、効率という本来の行政改革に実際には逆行するものであることを強調しておきたいと存じます。

すなわち、職員の自発性、積極性を失わせ、住民と自治体職員との間の本来の協調と緊張関係を本改正案は失わせるものであり、また自治体の理事者にとつては、創意ある人事管理を失わせるものであります。その意味で、行政改革の一環として政府が意図する今回の定年制が、逆に本来の行政改革と無縁なものになることは違からず明らかになることであらうと強く私は指摘いたしますし、討論を終わります。(拍手)

○左藤委員長 岩佐恵美君

○岩佐委員 私は、日本共産党を代表いたします。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。

本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。

本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。

本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。

本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。

本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。本改正案は、地方公務員法に反対の意見を述べます。

基本権の回復がなされるのならともかく、三百万人を超える地方公務員労働者は、みずからの労働条件にかかわるこの大改訂に対して有効な対抗手段を与えられていないのであります。特に地方公務員にとつて一方的譲歩となる制度改訂が、第三者機関の人事院の判断を契機となされていることは、人事院機能にかかわる重要な問題点をも同時に含むものであることを指摘せざるを得ません。

第二の問題点は、定年制導入には何ら合理的な理由がなく、また導入を円滑に行うための雇用対策や年金水準が十分に配慮されたものとなっていない点であります。

まず、一定年齢により強制解雇を図る考え方に合理性が見出し得ないことは、人の労働能力を一律一定年齢で区切ることは不可能であることが第一点。第二に、加齢により当該職務遂行に支障を来す場合は当然あり得るとしても、その場合は、ふさわしい職種等への配置がえによって対策を講ずることは可能であり、何ら定年即解雇という手段をとる必要性はないのであります。

この場合も、住民に奉仕すべき公務員労働者の基本的立場と効率的な人事運営を期すべき自治体当局との立場は決して相入れないものでなく、指導と協議により、あるいは退職勧奨制度の効率的、効果的運用により十分可能であります。

その上でさらに問題が生ずる場合は、分限条項の規定によることも可能であります。この場合は、次の雇用対策等への配慮など慎重を期すべきことは当然であります。現行地方公務員法と条例に分限規定がある限り、これによりまず効率的な人事行政が図られるべきであって、通常高齢職員の批判されるべき実態というものが仮にあるとすれば、現行法で十分対応が可能であります。これを放置するのは自治省の行政指導の怠慢であり、また関係自治体の問題であって、何ら定年制の法制化とは関係がないのであります。

次に、定年制導入と雇用問題、年金水準の問題であります。高齢化社会を迎えて、仮に一定年

齢で定年制を導入するとなら、なお能力のある者に対する新しい職場の提供と、年金生活に入る者に対しては生活していける年金がともに完全に保障されなければなりません。この雇用と年金の双方とも不完全であり、また、これらがともに高級公務員に保障されており、一般公務員には全く保障されないことは審議の中でも明白になったところがあります。

私も、この雇用と年金における上厚下薄ともいべき差別性を断じて認めるわけにはまいりませんし、この問題を十分に解決しない状態のまま一方的な解雇だけを先行させる定年制というものを認めるわけにはいかないであります。

最後に、地方自治の問題に関しても重大な問題点を指摘せざるを得ません。

政府提出の定年制度導入法案は、国家公務員法、自衛隊法、そして地方公務員法の三法案であります。人事院の判断に基づくものは国家公務員法並びに自衛隊法の二本であり、地方公務員法を改正して定年制を導入するというものは、政府の地方自治への介入となるものであります。

仮に、現行地方公務員法が分限事項以外の理由による解雇を認めていないため、現行法下の自治体の判断による定年制導入は違法だといふのであれば、違法とならない程度の改正にとどめておくべきであつて、この点は、第二十四回国会に提出された法案並びに第五十八回国会に提出された法案から見ても、自治体に定年制度導入の選択制を全く認めない後退した内容となっているのであります。

これは、地方公務員に対する労働条件を第三者の立場から取り扱う地方人事委員会の機能や権限を全く踏み越えるものであり、公務員制度における地方自治の破壊以外の何物でもありません。

政府は、この地方公務員に対する定年制導入を含むいわゆる公務員二法を行政改革の露払いとして強行成立させることをねらっていますが、公務員制度の目的に反するばかりでなく、導入に何の合理性も見出し得ない上に、地方自治の侵害にも

つながる本法案の強行成立は、次に来る鈴木内閣の福祉の削減、教育破壊とつながる地方公務員の人員削減の攻撃と一体をなすものであり、真の国民的利益にも反するものとなることを指摘いたしました。本案には反対であることを表明し、討論を終わります。(拍手)

○左藤委員長 これにて討論は終局いたしました。

○左藤委員長 これより採決に入ります。地方公務員法の一部を改正する法律案について採決いたします。

まず、石川要三君提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○左藤委員長 起立多数。よつて、本修正案は可決されました。

次に、ただいま可決されました修正部分を除いて原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○左藤委員長 起立多数。よつて、本案は修正議決すべきものと決しました。

○左藤委員長 この際、ただいま議決いたしました法律案に対し、自由民主党、日本社会党、公明党・国民会議、民社党・国民連合、日本共産党及び新自由クラブを代表して、中山利生君外五名より、附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

この際、提出者より趣旨の説明を求めます。中山利生君。

○中山(利)委員 私は、この際、自由民主党、日本社会党、公明党・国民会議、民社党・国民連合、日本共産党及び新自由クラブの六党を代表いたしまして、地方公務員法の一部を改正する法律

案に対し、附帯決議を付したいと思ひます。案文の朗読により、趣旨説明にかえさせていただきます。

地方公務員法の一部を改正する法律案に対する附帯決議案)

政府は、本法の施行に当たり、左記事項について善処すべきである。

一 将来、地方公務員について定年年齢の改正が必要とされる場合には、改めて検討するものとする。

二 定年制度が制定されるに至つた趣旨にかんがみ、本法の施行後においては、定年年齢以下の年齢における組織的、集団的な退職勧奨はなくなるよう指導するものとする。

三 定年による退職の特例および定年退職者の再任用の運用に当たつては、勤務実績および関係職員団体の意見を反映する等運用の公正さを確保するものとする。

四 本法の運用に当たつては、本法の施行時に在職する者について、通算退職年金を含む年金の受給資格の有無につき配慮するものとする。

右決議する。

以上であります。

何とぞ、皆様方の御賛同をお願いいたします。

(拍手)

○左藤委員長 これにて趣旨の説明は終わりました。

これより採決いたします。

中山利生君外五名提出の動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○左藤委員長 起立総員。よつて、本動議のごとく附帯決議を付することに決しました。

この際、安孫子自治大臣から発言を求められておりますので、これを許します。安孫子自治大臣。

○安孫子國務大臣 ただいまの附帯決議につきましては、その御趣旨を尊重いたしまして、善処し

てまいりたいと考えております。

○左藤委員長 この際、お諮りいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願ひたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○左藤委員長 御異議なしと認めます。よつて、さよう決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○左藤委員長 次回は、公報をもつ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。午後六時四十五分散会

地方公務員法の一部を改正する法律案に対する修正案

地方公務員法の一部を改正する法律案の一部を次のように修正する。

附則第四条から第六条までの規定中「昭和五十五年法律第 号」を「昭和五十六年法律第 号」に改める。

昭和五十六年六月二日印刷

昭和五十六年六月三日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

D