

第九十四回国会 参議院地方行政委員会會議録第十三号

昭和五十六年六月二日(火曜日)
午前十一時十三分開会

委員の異動

五月二十八日

川原新次郎君

五月二十九日

岡部 三郎君

森山 眞弓君

伊藤 郁男君

五月三十日

中村 啓一君

小西 博行君

六月一日

石破 二朗君

六月二日

鍋島 直紹君

大木 浩君

小谷 守君

委員

理事

出席者は左のとおり。

委員長

理事

委員

理事

委員

理事

委員

理事

委員

理事

委員

理事

委員

理事

委員

理事

委員

補欠選任

岩上 二郎君

補欠選任

中村 啓一君

石破 二朗君

小西 博行君

補欠選任

鍋島 直紹君

伊藤 郁男君

補欠選任

大木 浩君

補欠選任

松尾 官平君

岩本 政光君

本岡 昭次君

補欠選任

金井 元彦君

熊谷 弘君

志吉 裕君

伊藤 郁男君

岩上 二郎君

岩本 政光君

補欠選任

大木 浩君

補欠選任

松尾 官平君

岩本 政光君

本岡 昭次君

補欠選任

金井 元彦君

熊谷 弘君

志吉 裕君

伊藤 郁男君

岩上 二郎君

岩本 政光君

大木 浩君

加藤 武徳君

後藤 正夫君

名尾 良孝君

原文兵衛君

福田 宏一君

松尾 官平君

小谷 守君

小山 一平君

佐藤 三吾君

本岡 昭次君

和泉 照雄君

大川 清幸君

神谷信之助君

美濃部亮吉君

安孫子藤吉君

佐藤 信二君

森 卓也君

砂子田 隆君

宮尾 盤君

高池 忠和君

白戸 厚君

増島 俊之君

○昭和四十二年以後における地方公務員等共済組合法の年金の額の改定等に関する法律等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○地方公務員法の一部を改正する法律案(第九十三回国会内閣提出、第九十四回国会衆議院送付)

○委員長(亀長友義君) ただいまから地方行政委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

去る五月二十八日、川原新次郎君が委員を辞任され、その補欠として岩上二郎君が選任されました。

また同二十九日、岡部三郎君及び森山眞弓君が委員を辞任され、その補欠として中村啓一君及び石破二朗君が選任されました。

また同三十日、中村啓一君が委員を辞任され、その補欠として鍋島直紹君が選任されました。

また昨日、石破二朗君が委員を辞任され、その補欠として大木浩君が選任されました。

○委員長(亀長友義君) まず、理事の補欠選任の件についてお諮りいたします。

委員の異動に伴い理事が一名欠員となっておりますので、その補欠選任を行いたいと存じます。

理事の選任につきましては、先例により、委員長の指名に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(亀長友義君) 御異議ないと認めます。それでは、理事に伊藤郁男君を指名いたします。

○委員長(亀長友義君) 次に、昭和四十二年以後における地方公務員等共済組合法の年金の額の改定等に関する法律等の一部を改正する法律案を議題といたします。

本案の質疑は、前回をもって終局したものと認めて御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(亀長友義君) 御異議ないと認めます。それでは、これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。――別に御発言もないようですから、これより直ちに採決に入ります。

昭和四十二年以後における地方公務員等共済組合法の年金の額の改定等に関する法律等の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(亀長友義君) 全会一致と認めます。よって、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、志吉裕君から発言を求められておりますので、これを許します。志吉裕君。

○志吉裕君 私は、ただいま可決されました法律案に対し、自由民主党・自由国民会議、日本社会党、公明党・国民会議、日本共産党及び民社党・国民連合の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

昭和四十二年以後における地方公務員等共済組合法の年金の額の改定等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、共済組合制度の充実を図るため、次の事項について善処すべきである。

一、長期給付に要する費用の公的負担分については、厚生年金等の負担と異っている現状にかんがみ、公的年金制度間の整合性に配慮して検討を続けること。

一、短期給付に要する費用については、組合員負担の上限等について適切な措置を講ずると

ともに、退職者の任意継続組合員期間を延長するよう検討すること。

一、年金額の改定については、公務員の給与、物価の動向等を考慮して引き続き措置し、その実施時期は一年おくれとならないよう特段の配慮をすること。

一、退職年金等の最低保障額については、今後も引上げを図り、また、年金からの既給一時金控除の方法等について検討すること。

一、遺族年金の給付水準を七十%とするよう努力すること。

一、地方公務員の保健、元氣回復その他厚生に関する事業の充実を図るよう配慮すること。

一、各共済組合及び連合会の業務の執行運営については、組合員の意思を十分反映できるように、さらに努めること。

一、責任準備金の移換に関する方途について研究すること。

右決議すること。

以上であります。

何とぞ、御賛同いただきますようお願いいたします。

○委員長(亀長友義君) ただいま志吉裕君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(亀長友義君) 全会一致と認めます。よって、志吉裕君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、安孫子自治大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。安孫子自治大臣。

と存じますが、御異議ございませんか。

○委員長(亀長友義君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(亀長友義君) 次に、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。

まず、政府から趣旨説明を聴取いたします。安孫子自治大臣。

○国務大臣(安孫子藤吉君) 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、提案の理由及びその内容を御説明申し上げます。

現在、地方公務員につきましては、国家公務員と同様、定年制度は設けられていないのでありますが、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。

地方制度調査会等政府関係の調査会においても、つとにその答申において定年制度の必要を認め、また、地方公共団体からも定年制度実施の要望が繰り返して行われてきたのでありますが、国家公務員について定年制度を設けるための国家公務員法の一部を改正する法律案が提出されましたので、地方公務員についても、行政の一層の能率的運営を図るべく、これと同様の定年制度を設けることとし、この法律案を提出いたしました次第であります。

次に、この法律案の概要について御説明を申し上げます。

まず第一は、職員は、定年に達したときは、その定年に達した日から会計年度の末日までの間において条例で定める日に退職することとし、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条例で定めることとするものであります。

す。ただし、特殊な職や欠員補充が困難な職に任用されている職員につきましては、条例で別の定めをすることができるとしてあります。

第二は、定年による退職の特例であります。

任命権者は、職員が定年により退職することが公務の運営に著しい支障を生ずると認めるときは、一年以内の期限を定めてその職員の勤務を延長することができるとし、必要がある場合には三年を限度として更新することができるとするものであります。

第三は、定年による退職者の再任用であります。

任命権者は、定年により退職した者を任用することが公務の能率的運営を確保するため必要があることを認めるときは、一年以内の期限を定めてその者を再び採用することができるとし、その任期は更新することができ、定年により退職した日の翌日から起算して三年を超えてはならないこととするものであります。

第四は、以上の改正に伴う経過措置等であり、すなわち、定年制度の円滑な実施を確保するため、任命権者及び地方公共団体の長は所要の準備を行うものとすること、定年制度が実施される日の前日までにすでに定年に達している職員は、この制度が実施される日に退職するものとし、これらの職員についても定年による退職者の場合に準じて勤務の延長及び再任用の措置をとることができるとすること、県費負担教職員については、その身分及び任用の特殊性を考慮し、これを再任用すべき地方公共団体を都道府県内のすべての市町村とすることであり、

これらの改正は、昭和六十年三月三十一日から施行するものとし、定年制度の円滑な実施のための準備に関する規定は、この法律の公布の日から施行することとしてあります。

以上がこの法律案の提案理由及びその内容であります。

なお、この法律案は、第九十三回国会におきまして衆議院で継続審査となり、今国会で同院において法律番号の年の表示を修正して可決の上、参議院に送付されたものであります。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○委員長(亀長友義君) これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○佐藤三吾君 いま大臣から提案理由の説明をいただいたわけですが、どうも公務員制度というものに定年制というものは私はなじまないというふうに思っておりますが、いま説明を聞いたただけでもなお釈然としない部分もあるわけですが、

そういう意味で、きょうは総理府の副長官も見えておるようですが、終身雇用というものを前提とした公務員制度の中で、今回定年制を導入するこの趣旨というのか、もう一遍ひとつその辺を御説明いただきたいと思います。

同時にまた、自治大臣の方については、三千五百という自治体、一部事務組合ある中で、画一的な定年制度をなぜ導入しなきゃならぬのか。その点について、まず冒頭にお聞きしておきたいと思ひます。

○政府委員(佐藤信二君) 国家公務員の定年制、これはいま参議院の内閣委員会でもって御審議をいただいておりますが、この法案を総理府が提出いたしました理由は、行政の能率の向上を図って、そして国民の信託にこたえない。また、公務員に定年制を導入することによって、人事行政面において、長期的な展望に立つた計画的な人事管理の展開を通じて、組織の活力をまず維持して職員の士気を高揚できると、かように考えておるわけでございます。

○政府委員(宮尾登喜君) 三千余の地方公共団体に勤務をする地方公務員につきまして、今回なぜ一律に定年制度というものを導入することにするのかと、こういう御質問でございますが、今回地方公務員法を改正をいたしまして設けようとした前提にいたしまして、その一定の年齢に達した場合には当然にそこで退職をするという新たな分限

制度というものを設けようというものでござい
ます。これは、現在の地方公務員法の体系からいた
しまして、そういった分限制度を設けることは
法律で定めなければならないというふうにされて
おりますので、今回法律によりましてそういう定
年制度を導入すると、こういうふうにいたすこ
とが一つの理由でございします。

また、その場合、なぜ地方公共団体すべてに
いてそういう一律導入の方式をとるのかという
ことでございしますが、これは地方公務員の身分の
基本的な問題でありまして、これは地方公務員で
あると国家公務員であるを問わず、公務員の基
本にかかわる問題でございします。そういう意
味では国家公務員の制度と地方公務員の制度との
整合性を保つ必要があるというふうに考えてお
るわけでございします。そういう意味合いから、今回、
定年制度の導入につきましては法律によりまして
一律にすべての地方公共団体に導入をする、こ
ういう仕組みをとっておるわけでございします。

○佐藤三吾君 いま聞きましたけれども、佐藤さ
んと自治省の答弁というのは全然食い違うわけ
ですね。総理府の答弁は、行政効率、それから計画
人事、活力、これが入れた最大の理由だとおし
やる。しかし、計画人事の問題にしまして、こ
れは後ほど聞きますが、勤奨制度その他が機能し
ていないという前提に立つてやっておるのかとい
うことも聞きたくなるわけだし、自治省の答弁は
今度は身分保障だと、したがってそういう観点で
一律にしないきやならぬのだと、こういう全然答
弁の内容の違う複雑怪奇な法案であるということ
は、いまお聞きしただけでもわかるような気がする
んですが、これはまたひとつおいおいこれからた
だしていきたいと思います。

そこで、まず自治省に聞きます。——総理府に
なりますかね、これは。

改正法によると、基本的な問題が、いま二つの
答弁に実証されるように不明確な部分がたくさん
あるわけです。そこで第一に、勤務条件と見ての
改正なのか。それから分限という言葉がいま出

したが、この立場での改正なのか。ここ辺だけは
ちよつとひとつ総理府並びに自治省の方でまず明
確にしてもらいたいと思うんですが、いかがです
か。

○政府委員(宮尾盛君) 今回の定年制度の基本的
な性格といえますか、それにつきましては、私
どもこの法案の基本的な考え方は、新たな分限制
度をここに設けようというものであります。ただ、
こういう制度を設けますと、当然それは職員の
勤務条件にもかかわってくる問題でありますの
で、そういう意味では分限に関する新たな規定を
設けるということでありますけれども、当然勤務
条件にも影響しておる問題であるというふう
に考えておるわけでございします。

○政府委員(森卓也君) 国家公務員の定年制度に
つきましてもたまたまの御説明と同様でござい
ます。

○佐藤三吾君 それでは、分限というのはどうい
う意味ですか。

○政府委員(宮尾盛君) 分限といひますのは、職
員の身分保障を前提としたしまして、その身分上
の変化に関する基本的な事柄を総称する概念だ
というふうに考えております。

○佐藤三吾君 身分保障をする総称的な概念、こ
ういう御答弁だったんですか。

○政府委員(宮尾盛君) 現在の地方公務員制度に
おきましては、これは公務員の職務の特殊性ある
いは地位の特殊性等を踏まえまして、職員の身分
保障を、職員がその地位に安んじて仕事ができ
すように、一定の事由に該当しない限りはその身
分を保障するという制度とされておるわけでござ
います。ただ、その場合、そういう身分保障を前
提としておりますけれども、これは佐藤先生も十
分御存じのように、たとえば地方公務員法の二十
七条以降に定められておるような、一定の法律で
定められておるような要件に該当する場合には、
たとえば分限による免職というような行為が行わ
れるわけでございしますが、そういう職員の身分
保障を前提としたしまして、その身分上の変化に

関する基本的な事柄を総称する、こういうふう
に一般的に言われておるわけでございします。

そこで、定年制度は職員が一定の年齢に達した
ことを理由としたしましてその職員の勤務能力や
あるいは意思にかかわりなく職員としての身分を
失わせるという制度でございしますから、そういう
意味では、この今回設けようとする定年制度も分
限の中に位置づけられるべき新たな制度だとい
うふうに考えておるわけでございします。

○佐藤三吾君 何で公務員の場合に、身分保障を
しておるこの分限ですかね、そういう制度が設け
られたんですか。

○政府委員(宮尾盛君) これは、公務員は全体の
奉仕者として公務に専念をしなければならぬとい
う地位の特殊性、職務の特殊性というものを持
っておるわけでございします。そこで、当然公務員
は政治的にも中立性を確保しなければなりません
し、すべての職務に専念をする義務、その他他務
上のいろいろな義務も負っておるわけでございま
す。

そういう公務員の地位の特殊性、あるいはその
行っております仕事が、公益といひますか、国益
なりあるいはその地域団体の公益に関する仕事を
行っておるという、そういう職務の特殊性、こ
ういふことに配慮をいたしまして、現在の公務員制
度におきましては、公務員が安んじてその職務に
専念できる、こういうことを保障するために身分
保障という考え方を取り入れておるというふう
に理解をいたしております。

○佐藤三吾君 そうしますと、いま御説明いた
しますと、公務員の場合には、全体の奉仕者、政
治的な中立、それから服務義務、こういうものが
課せられておるので、安んじて公務に専念でき
る、こういう意味合いでこの分限制度が設けられて
おるんだと、こういう説明だったと思うんですが、
しかし、これはさっきあなたの答弁聞きますと、
同時に勤務条件にかかわる問題もあると、こ
ういふ御説明なんですかね。そうしますと、こ
ういふ分限事項については当然勤務条件にかかわる問題

ということ、労働組合とか職員団体の団体交渉
の対象にもなる、こういうふうな理解していい
んですか。

○政府委員(宮尾盛君) 先ほど御説明をいたし
ましたように、定年制度は一面やはり勤務条件と
関連も持っておるわけでございまして、勤務条件
とは、一般的には職員がその勤務を提供し、また
は提供を継続するかどうかの決心をするに当たり
まして、一般的に当然考慮の対象となるべき利害
関係事項であると、こういうふうな言われてお
るわけでございします。そういう意味合いからいた
しますと、定年制度というのは、先ほど申し上げ
ましたように新たな分限に関する制度でございま
すけれども、当然勤務条件としての側面も持ってお
るということになるわけでございします。

そこで、勤務条件につきましては現在の公務員
制度におきましても当然職員団体と交渉すること
ができる事項であります。管理運営事項に該当す
る場合は別といたしまして、勤務条件については
交渉ができることは当然であります。

○佐藤三吾君 これは総理府はどうですか。総理
府と人事院。

○政府委員(森卓也君) お答えをいたします。
現行の国家公務員法は、現業、非現業を問わず、
公務員の身分保障の基本である分限につきま
しては、その基本的事項を法定いたしまして公務員
としての身分の安定を保障しているところござ
います。現行法上、分限事項たる新たな退職の事
由を定めるに当たっては国会において法律によ
って決定すべきものであって、労使の話し合いによ
って決定するものとはされてないわけございま
す。

しかしながら、定年制度は職員の労働条件とし
ての側面を有していることにかんがみまして、五
現業の職員につきましては、特例定年の対象及び
その年齢等につきまして主務大臣が別に決定する
ことができるということにいたしました。団体交
渉の対象とすることができるよう配慮しているわ
けでございします。

○説明員(白戸厚君) ただいま人事局の方からお答えしましたと同じでございますが、勤務条件に関する限りでは交渉の対象になるというように考えておるわけでございます。

○佐藤三吾君 総理府の答弁は、五現業については限定された中で団体交渉の範囲に入ると。非現業は全然言わなかったね、いまあなた。どうということですか。

○政府委員(森卓也君) 非現業につきましては分限事項ということで、すべて法定されるなりあるいは人事院規則等をもって定めることとしたしております。

○佐藤三吾君 そうすると、自治省の答弁と食い違いが起こるんじゃないですか。自治省の答弁は、さつき言ったように広い意味の勤務条件の一端であるから、当然これは団体交渉の対象に含まれると。いかがですか。

○政府委員(宮尾盛君) 若干誤解といえますが、私の方の言葉の足りないところがありましたとすれば申しわけございませんので、もう少し補足をさせていただきますが、定年制度につきましても、その内容が当然勤務条件にかかわるものがあるということをお話し申し上げたつもりでございます。

○佐藤三吾君 承る立場に立つわけでしょう。どうなんですか。

○政府委員(森卓也君) いろいろと交渉をいたしまして、お話し合いをし御意見は承りますけれども、その最終的な決定は、先ほど申し上げましたように、法律あるいは分限等につきましては人事院規則によって定めるということでございます。

○佐藤三吾君 いま、承るというのは、それは職員団体の皆さんとあなた個人で、まさにあなたの善意で、法律によらないで承っておると、こういうことですか。

○政府委員(森卓也君) 当局といたしましては、「登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生の活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあった場合においては、その申し入れに応ずべき地位に立つものとする。」ということでお話し合いをしているということでございます。

○佐藤三吾君 だから、全然さっきのあなたの答弁とは違うじゃない。なぜそれじゃ——いま法律の条文を読みましたね、受ける立場に立つのか。これが交渉事項であり勤務条件だから、受ける立場に立つんじゃないんですか。

○政府委員(森卓也君) 申し入れには応ずべき立場には立ちますけれども、決定いたしますのは団体交渉によって決定するのではないということをお話し申し上げたわけでございます。

○佐藤三吾君 いや、私は、労働基本権に基づいた団体交渉権の問題で、これは国家公務員、地方公務員とも規制されておるわけだから、それは承知の上で質問しますよ。しかし問題は、これがいわゆる法文に言うところの受けて立つ交渉事項かどうかということをお聞きしておるわけで、そうでしょう、勤務条件だから、交渉を受ける立場に立つんではないか。

○政府委員(森卓也君) 交渉事項としてその申し入れには応じて、いろいろお話し合いをしているということでございます。

○佐藤三吾君 交渉事項に立つわけですね。そうすれば、これが今度は分限に入っても交渉事項の広い範囲の対象になるという自治省の解釈に同意するんですか。どうなんですか。

○政府委員(森卓也君) そういう意味では、私どももいろいろ団体側からの申し入れに対して、交渉に際してお話し合いをしてきたわけでござい

○佐藤三吾君 人事院はどうなんですか。さっきの答弁、妙な答弁しよったね。

○説明員(白戸厚君) 先ほど申し上げましたとおり、勤務条件に関する限り交渉の対象になるということでございまして、ただ、人事局の方からお答えいたしました、法律あるいは規則等で決められた事項について、その範囲内でそれぞれ交渉を行っていくということになるというように考えております。

○佐藤三吾君 そうすると、もう一つ聞いておきたいんですが、いろいろ細かい問題はありますが、いままでのこの分限事項ですね、今度定年制が入ったからこれは広い意味の交渉事項になる。そうすると、いままでの分限事項は交渉事項だったのか。どうなんですか。現行法。

○政府委員(宮尾盛君) 現在の分限事項、地方公務員法の中に定められております事項は、これは任命権者がこの定めに従ってどういうその処分をするかしないかと、裁量の問題でありますから、原則的にはこの二十八条等に定められております分

限に関する事項といえますか、これは交渉の対象にならない、管理運営事項であるというふうに考えておるわけでございます。ただ、この中でいろいろな手続等を定めようとするもので管理運営事項に該当しないようなものがあれば、これは状況によりましてはそういうものは除かれるかと思いますが、交渉の対象になるものがあり得るかもしれません、基本的には、ここにあります分限免職あるいは休職等の行為は任命権者の裁量に任されておることでありまして管理運営事項である、こういうふうに私ども考えております。

○佐藤三吾君 いままでの現行法の中であるとすればという言葉がございましたが、じゃ、あるとすれば具体的にどういうことですか。交渉事項。

○政府委員(宮尾盛君) 現在の分限規定の中で、法律で定めておる以外の事柄で、手続、効果等について条例で定めなければならないということがあります。御存じのように、地方公務員法二十八条第三項では、「職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手続及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除く外、条例で定めなければならない。」、こう書いてございます。こういう手続等について条例で定めなければならないもので管理運営事項に該当しないものがあれば、これは交渉の対象となり得るというふうに考えておるわけでござい

○佐藤三吾君 総理府の方はどうなんですか。

○政府委員(森卓也君) 抽象的には現在の分限につきましても勤務条件たる性格を有するわけでございまして、現実問題といたしましては、国家公務員法によりまして、「職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。」というような規定が働かまわす、ほとんど交渉の余地はないのじゃないかと思われ

○佐藤三吾君 そうしますと、現行法の中では分限事項は交渉の余地のない任命権者の裁量権の問題、管理運営事項、自治省の場合には条例で定め

限に関する事項といえますか、これは交渉の対象にならない、管理運営事項であるというふうに考えておるわけでございます。ただ、この中でいろいろな手続等を定めようとするもので管理運営事項に該当しないようなものがあれば、これは状況によりましてはそういうものは除かれるかと思いますが、交渉の対象になるものがあり得るかもしれません、基本的には、ここにあります分限免職あるいは休職等の行為は任命権者の裁量に任されておることでありまして管理運営事項である、こういうふうに私ども考えております。

○佐藤三吾君 いままでの現行法の中であるとすればという言葉がございましたが、じゃ、あるとすれば具体的にどういうことですか。交渉事項。

○政府委員(宮尾盛君) 現在の分限規定の中で、法律で定めておる以外の事柄で、手続、効果等について条例で定めなければならないということがあります。御存じのように、地方公務員法二十八条第三項では、「職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手続及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除く外、条例で定めなければならない。」、こう書いてございます。こういう手続等について条例で定めなければならないもので管理運営事項に該当しないものがあれば、これは交渉の対象となり得るというふうに考えておるわけでござい

○佐藤三吾君 総理府の方はどうなんですか。

○政府委員(森卓也君) 抽象的には現在の分限につきましても勤務条件たる性格を有するわけでございまして、現実問題といたしましては、国家公務員法によりまして、「職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。」というような規定が働かまわす、ほとんど交渉の余地はないのじゃないかと思われ

る中身の問題で、二十八条三項ですか、そういう交渉事項に類するものがあれば、勤務条件に関するものがあれば、これは現行法の中でも当然交渉の対象になる、こういう見解だったと思うんですが、それに今度は退職、いわゆる管理の定年が入る。これについては、勤務条件の一環として広い意味での交渉事項に入る、こういう双方の答ええだったと思うんですが、そういう意味でとつていいですか。

○政府委員(宮尾盛君) 先ほどもお答えをいたしましたように、定年制度の導入あるいはそれに關する基本的な事項については、法律の中で具体的に定めております。したがって、法律で定めておるものについてはこれは交渉の事項にはなりません。というのは、これは地方公務員法の中にも明文の規定がありますように、分限に關する問題については法律で定めなければならないわけでございます。そういうもの一つとして今回こういう制度を設けるわけでございますから、国会で御審議いただく事項を地方団体の労使がいろいろ交渉すると、こういうことは、その分はできないわけでございます。

ただ、定年制度の具体的な実施に關する事項、たとえば定年退職日をどうするかとか定年年齢をどういうふうにして設定をするかといったような幾つかの事項については、地方団体の条例に任せておる部分があるわけでございますから、その部分についてはこれは勤務条件という側面を持ち、管理運営事項に該当しない限り当然交渉の対象になるというふうに申し上げておるわけでございます。

○佐藤三吾君 これは、国の方は比較的に、たとえば六十歳であるとか六十三歳であるとかいろいろ言っておりますが、地方公務員法の関係は、国を基準ということはありませんけれども、一応条例に定める、こうなっておるわけですから、この基準の問題をどうとるかというのは、これはいろいろとり方はあると思うんです。しかし、地方自治の本旨にありますように独立しておるわけですから、そこら辺はなかなか律し切れないものが私は

あると思うんですよ。

しかし、いづれにしても、午前中の締めくくりになるかもしれません、いままでの分限事項というのは管理運営事項で全く交渉の余地がなかった。しかし、この定年制が入ることによってこれは勤務条件としての広い意味での交渉の範囲にも入る、こういう解釈が確認されたということは、逆に言えば定年制というのは分限事項に入れることがきわめて異質である、そういうことが確認できるんじゃないかと思うんですが、そういうことでよろしゅうございませうか。

○政府委員(宮尾盛君) 先ほども申し上げましたように、現在の分限事項については、これは法律でもって具体的にその事由を定め、それに該當するかどうかは任命権者が当然裁量すべき問題である、そういう意味においてこの二十八条の規定をどういうふうな動かし方かというように申上げたいわけでございます。ただ、手続、効果等については条例にゆだねられておるわけでございます。それから、それらについて勤務条件に該當するという側面からこれを交渉の対象となるようなものがあり得るだろう、こういうふうには先ほどお答えをしたわけでございます。そういう意味においては今回の定年制度というものも、現在定められております分限事項と制度の仕組み、たてまえというのは全く同じ考え方に基づいておるというふうに私どもは理解をしておるわけでございます。

○佐藤三吾君 いろいろありますけれども、午後にしませう。

○委員長(亀長友義君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。

午前十一時五十八分休憩

午後一時六分開会

○委員長(亀長友義君) ただいまから地方行政委員会を再開いたします。

委員の異動について御報告いたします。

本日、鍋島直紹君、大木浩君及び小谷守君が委員を辞任され、その補欠として松尾官平君、岩本政光君及び本岡昭次君が選任されました。

○委員長(亀長友義君) 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。

午前に引き続き質疑を行います。

○佐藤三吾君 午前中、分限事項に定年を入れる問題で議論をいたしたんですが、総理府にお伺いしますが、現在退職条件については国家公務員は団体交渉の対象になっておるのか、実際やられておるのかやられていないのか、どうなんでしょうか。

○政府委員(森卓也君) 非現業の職員につきましては、団体交渉で退職勧奨の年齢等を決めておるわけでございますが、非現業の職員につきましては、そういう対象とはいたしておりません。

○佐藤三吾君 非現業をやっておつて非現業でやらないというのはいくつかの意味ですか。

○政府委員(森卓也君) 失礼いたしました。五現業では団体交渉の対象にいたしておりますが、非現業の国家公務員については対象といたしておりません。

○佐藤三吾君 それは、たとえばどういうことですか、細目の問題で決めた、決めることについて退職条件、勧奨条件、その他について全然交渉をやっていないんですか。

○政府委員(森卓也君) 非現業職員につきましては特別に交渉の対象とはいたしておりませんが、人事管理者側の方で一応の基準を定めて退職勧奨を行っておるわけでございます。

○佐藤三吾君 それはどういう根拠法令で交渉対象事項にしていけないんですか。

○政府委員(森卓也君) もともと退職勧奨というのは法律に基づくものではございませんので、管理者側の管理運営事項ということで、一方的に決めているわけでございます。

○佐藤三吾君 人事院、どうですか。

○説明員(白戸厚君) ただいまの勧奨の基準年齢

を定めるにつきましては、内規等で定めておるというように聞いておるわけでございますが、その決定する際に交渉をしておるかどうかというようなことについては、私どもとしては調べたことございませぬので、ちよつとお答えいたしかねるわけでございます。

○佐藤三吾君 しかし、交渉対象事項であることは間違いないでしょう、どうですか。国家公務員といえども、どうなんでしょうか。

○政府委員(森卓也君) 場合によりましては、各官庁ごとに内規を定めておりますので、その内規を決めますに際して、あるいは職員団体の意見を聞いておるところもあるかと思いますが、その決定につきましては職員団体との交渉に拘束されていないということでございます。

○佐藤三吾君 全農林その他でもそうなんですか。そんなことはないでしょう。総理府はどうか知らぬけれども、国家公務員全体の中で、退職勧奨の条件について労働組合との交渉をやっているところは全然ありませんか。

○政府委員(森卓也君) 先ほどの答弁、あるいは否足らずでありましたので訂正させていただきますが、交渉の対象として取り上げている官署もあるかもしれませんが、決定につきましてはその交渉の結果に拘束されていないという意味で申し上げたわけでございます。

○佐藤三吾君 交渉の対象となつて、そして決定については干渉されないというのはいくつかの意味ですか。それじゃ交渉しないじゃないですか。そんな言いわけなことを言つちやいかぬよ。

○政府委員(森卓也君) 交渉の対象にはいたしませんけれども、その交渉によって協定を締結するということではないということを申し上げておるわけでございます。

○佐藤三吾君 ぼくは協定のことを言っているんじゃないじゃないですか。これは、退職勧奨については交渉の対象に立つ立場に政府もあるんでしよう。それに基づいて交渉をやっておるんでしよう。やっておる官署があるでしょう、勤務条件と

して。そのことを聞いておるのであつて、協定な
 んて一遍もさつきから言つていませんよ。そんな
 あなた、舌足らずじゃなくて、要らぬことは舌が
 足り過ぎて、要ることは全然当てずっぽかな答え
 をするというのはどういふことなんだ。もつとま
 じめにひとつ答弁したらどうだね。

○政府委員(森事也君) 交渉の対象としては、ただいまの退職勧奨も対象になり得ますので、官庁によりましてはいろいろと御協議をしていると推定されます。

○佐藤三吾君　だから、結果的に交渉の対象になる。退職条件が交渉対象になるということについては国家公務員といえども変わりはない。それが今回分限条項に入ることによつて交渉対象にならなくなる、こういうことですね。どういうことですか、あなたの考え方は。

○政府委員（森卓也君） 御指摘のとおりでございます。

○佐藤三吾君 それはおかしいんじゃないですか。自治省と同じように当然これはやっぱり交渉一般の中に入るんじゃないんですか、どうですか。

○政府委員（森卓也君） 退職勧奨と申しますのは、先ほども申し上げましたとおり、法律に基づ

きます。この行為ではございません。事実上の行為でございますが、今回御提案いたしております。ただいま内閣委員会の方で御審議をいただいております。定年制度というのは、はっきりいたしました分限ということで位置づけておるわけでございますので、したがって団体交渉の対象にはならないというふうに私どもは考えております。

○佐藤三吾君 おかしいね、あなたの答弁。勤務条件といつて交渉対象事項であつた。今度は分限

に入っても、勤務条件には変わりない。当然、これはやっぱり交渉対象に広い意味ではなる、こういう自治省の見解の方がぼくは正しいように思う。そこら辺がどうしてもあなたが言い張るわけだけれども、まあいいわ。別の角度からまたこの問題ひとつ聞いていきましよう。

ださいよ、重大な問題だから。現行法で定年制を設けてなかった理由はこういうことですか。副長官、ひとつ答えてくださいよ。

○政府委員(森卓也君) 今日まで、国家公務員制度のもとでは、大学の教官とか、あるいは検察官等の職員を除きましては、定年制は設けられてい

なかつたわけでございますが、これは職員の年齢構成が比較的若かつたこと。後進に道を譲るという伝統もありまして、勲奨によりますところの退職が比較的円滑に行われて新陳代謝が働いていた

○佐藤三吾君 自治省はどうですか。

○政府委員(宮尾繁雄) 地方公務員についての定年制の問題でお答えを申し上げたいと思います
が、この点につきましては、佐藤委員も十分御承

知のように、地方団体からこの定年制についての要望等が長年にわたってあつたわけでございます

し、それから地方制度調査会その他の審議会等におきましても、地方公務員に定年制度を設けることが必要である、こういう御答申もたびたびあつ

たわけでございます。そういうことを受けまして、御承知のように三十一年、それから四十三年等に

おきまして、三回、国会に法案を提出をいたしましたわけでございますが、これはいろいろな経緯を踏ましまして成立するに至らずに終わつておるわけでございます。自治省といたしましては、地方公務員に定年制度を一貫して設ける必要がある、設けたいという考え方でこれまでまいつたわけでございますが、今回、国家公務員にも定年制度が導入

をされるという方針で法案が出されましたので、今国会にただいま御提案を申し上げているような

改正案の御審議をお願いしている、こういうこと
でございます。

○佐藤三吾君 自治省のいまの答弁の問題、四十三年法、三十一年法の問題は後でまたやりますがね。

総理府、何ですか、年が若かった、それから新

た、それだけですか。

○政府委員（森卓也君） おおむね、そのとおりでございます。

○佐藤三吾君 当時の平均年齢 幾つですか。
○政府委員(森卓也君) 人事院の資料でござい
ますが、国家公務員の全俸給表適用対象職員で、昭

和四十五年ごろの平均が三十八・八歳でございますが、昭和五十五年では四十・六歳になっております。

○佐藤三吾君 国家公務員法は昭和四十五年にで

きた法律ですか。私は国家公務員法ができた当時
にどうして定年制を入れなかったんですかと、こ
う聞いているわけです。それに対してあなたは、

年齢が若くて新陳代謝が行われておったからとこのいうことだから、その当時の年齢は幾つですかと、こう聞いているわけです。

○政府委員（森卓也君） ただいま手元に国家公務員法制定当時の詳細な資料がございませんので、

はつきりした年齢はちよつと申し上げかねます。
○佐藤三吾君 おかしいじゃないですか、あなた。
この一番重要な問題について、あなたが一番責任

者じゃないの、この問題は。違うの。公務員法関係の責任者じゃないの、総理府の。その人があな

た、こだけの法律を出すなら、しかもその理由の問題について、知らないとか調べてないとかということはないじゃないですか。そういうことなんでしょうか。

○政府委員(森卓也君) 当時の資料がただいま手元にございませんので、お答えができないわけでございますが、日本社会全体が高齢化しておるわけ

けてございますので、現在の時点よりは国家公務員法制定当時の国家公務員の平均年齢が低かった

ことは推定できるわけでございます。

○佐藤三吾君　制定当時の――二十二年ですか、国家公務員法は。そのときの平均年齢、昭和三十年、四十年、五十年、五十五年、何歳ですか。

○政府委員（森卓也君）　先ほど四十五年の数字を申し上げましたが、その前の四十年は三十

が、その前の資料がちよつとただいま手元にござ
いません。

○佐藤三吾君 三十年幾ら。

○政府委員(森卓也君) ただいまちよつと手元に資料がございませんので、はつきりした数字が申し上げかねます。

○佐藤三吾君 どういう意味ですかいまの答弁は。聞こえない。

○政府委員(森卓也君) ただいま手元に三十七年以前の数字を持ち合わせておりませんので、はっ

きりした数字を申し上げることができません。

○佐藤三吾君 持ってくるんですか、数字は。――

私がいま聞いているのは一番大事なことだと思

うんですよ。いままで定年制をしてない、今度しく理由は何ですかとそう言えば、さつき佐藤副長官の答えは、行政能率、計画人事、活力、この

三つでしくんだと言う。あなたは、当時は年齢が若かったからしたが、つてしかなかったんだと。今

度はそうはいかなくなってきた。こう言っておるわけだからね。当然、その若かったということは、あなたは根拠を頭に持っているわけだ、何歳だつ

たということ。だから、若かったということが言えるんじゃないの。それを、根拠も何もなくして若

かつたのでたらめ言つたの、いまの若かつたという答弁は。そんないかげん答弁したんじや審議ができぬじやないですか。当時は若かつた、いまはそうじやないと言うなら、ちゃんと当時は何歳だつたと、これは当然一貫した答弁の中に入つてこなければおかしいじやないですか。どうですか。

○政府委員（森卓也君） ただいま手元に資料を持ち合わせておりませんので明確な数字を申し上げ

られましたが、ただいま調べておりますので、後ほど御報告させていただきます。

○佐藤三吾君　そうすると、あなたが若かったと言ったことは、おぼろげながら感じとしては頭の中に入っているんでしょうが、幾つぐらいですか。

○政府委員(森卓也君)　記憶に間違いがあるとい

言うんだと思うんですが、そうですか。これは人事院どういう意味ですか。

○説明員(白戸厚君) 定年制度の関係につきましては、人事院といたしましても従来からいろいろなと研究は進めてきたわけでございます。特に最近になりまして、職員の在職状況を見ますと、高齢

あなただも申されたような構成に移つてきておるんじゃないんですか。言うならば、普通の実態から言へば、ちようどへびが卵をのんだようなかつこうになつて、それが上に移つてきたと、そういうふうな現象じゃないんですか。どうなんですか。

○説明員(白戸厚君) ただいまの戦後の増加といふことは確かでございますし、それからまた最近

そういうことと関連して、逆に言えば定年という問題でそのようないまの現象が解決するめぐがない。これはそういうふうに理解しているんじゃないです。たとえばその時期の者を全部六十歳になつたら切つていても、その現象が直るわけじゃない。もつとと言うと、恒常的な人事管理体制、いわゆる認定員を抑えるとかというような、一時

的に抑えていくとか、そういうことじゃなくて、コンスタントに採用していくという体制が一番肝要じゃないんですか。どうなんですか。

○説明員(白戸厚君) 先ほど申し上げましたとおり、そういうような構成になってくる。それからまた、意識の変化等もございますので、勤奨が十分に機能しなくなってくる。そうすると、新陳代謝が思うようにいきませんで、公務の運営にも影響を及ぼしてくる、こういうことでございますので、やはり定年制度の導入によりましてこれを予防すると申しますか、新陳代謝を図つてまいる、こういうのがその考え方でございます。

○佐藤三吾君 ちよつとよそ道にそれ話なんです、また後でその問題やりましょう。

そこで、先ほど公務員部長お答えになりましたように、確認をしておきたいと思うんですが、分限制度というのが設けられた理由は、公務員の継続性、政治的な中立確保、安んじて職務に専念できる保障、こういうのが分限制度を公務員制度に入れた最大のものとであると、こういう確認はよろしゅうございますか。

○政府委員(宮尾盛君) 大体そういう趣旨に理解をいたしております。

○佐藤三吾君 ところが、そういうことが大体そうであるならば、定年制というのは一定の年齢になれば退職するという制度なんですね、定年制というのは、一定の年齢以上の在職はできないという、こういう制度だと私は理解するんですよ。そうならば逆に、身分保障じゃなくて首切りという、一定の年齢になれば首を切るという、こういう定年制というのは、身分保障する分限事項に私は基本的になじまないんじゃないか、そういう感じがするんですが、これはいかがですか。

○政府委員(宮尾盛君) 先ほど御答弁申し上げましたように、公務員についてはそういう職務の特殊性あるいは地位の特殊性というものがございますので、そういう観点から身分の保障というのは別途法律で定めておるわけです。

この身分保障という面からの分限の考え方です。

ございますが、これも先生十分御承知のように、法律で定める事由によらなければその意に反して免職等ができない。そこにその身分を保障している意味がある。したがって、そこで定年制度につきましても、これを法律——そういう定年制度というものが、一定の年齢に到達したならば当然退職をするという制度になるわけでございますが、それをこの地方公務員法の中で、まあ御審議の結果そういう制度を設けていただくことがなければ、そういう一定年齢に達しても当然退職するということはないわけでございますね。そういう意味で、現在御審議をいただいているのは、その定年制度というものを導入をしていただく、このことを御審議をいただいておりますわけでございます。

なお、裏から申し上げれば、定年年齢に達するまでは、現在の分限事項等に該当しない限りは安んじてそこで勤務することが保障をされると、そういう意味合いでは、たとえば六十歳という定年制度が定められた場合には、そこまで職員としての権利といえますか、働く権利が保障される、こういうふうな考え方をすることも可能というふうに考える次第であります。

○佐藤三吾君 だからあなたが言いたいのは、六十歳まで勤務を保障するんだと、身分を。だから分限だと、こう言いたいのだろうと私は想像するんですが、しかし現行の公務員法の場合は、分限事項で、たとえば勤務成績がよくないとかなんとかいろいろ条件ありますね。それ以外は身分を保障するわけです。その労働者から見ると、六十歳になつたら定年という、まあ逆に言えば六十歳までの制限つき保障というね、そういうのが入ってくることは、その現在おる職員から見ても身分保障になりますか。

○政府委員(宮尾盛君) 定年制度を設けるということ自体は、その定年による退職ということとは現行法の解釈としてないわけでございますし、

【委員長退席、理事金井元彦君着席】

そういうものをたとえば条例で措置をするという

こともできないと、こういうことになっておるわけでございますから、今回法律の改正によりまして定年制度を導入すること自体は、それは分限事項がそれだけふえると、こういう意味合いになることは確かでございます。ただ、その身分保障をどこまでどういうふうにするかということとは、これは地方団体が条例で措置をするとかあるいは任命権者が適当に判断するという問題ではなくて、たびたび申し上げておりますように、法律で措置をしなければ分限事項というものは定められないという仕組みになっておりますので、今回定年制度を導入するについてはそういう法律改正をお願いしておる、こういうことを申し上げておるわけでございます。

ただ、もう一つ先ほどつけ加えて申し上げましたのは、現在定年制度はないわけでございますけれども、地方における大方の退職の実態というのは、勤奨退職という制度をとりまして、五十八歳くらいのところで退職をしておる事例というのが非常に多いわけでございます。そういう面から見ますと、ここでその原則六十歳という定年制度を設けるといふことは、ある意味では退職年齢が延びるという面からいまして、いわゆるまあ身分保障的なものが長引くことになる、こういう側面があるというところをつけ加えて申し上げたわけでございます。

○佐藤三吾君 そんなのはへ理屈だよ、あなた。公務員法で法律上どうなのかという議論をしたときに、まあ現実に五十七歳や八歳のところもありましよう。しかし、あなたの言ったことを今度は逆に言えば、六十五歳のところもあるでしょう。六十歳のところもあるでしょうし、六十二歳もあるでしょう。そういうところの問題をこらえて身分保障になるんだという論理は、これは私はイカサマもいいところだろうと思ふんですよ。

【理事金井元彦君退席、委員長着席】

あなたに質問すると必ず条例でこう逃げていきますからね。総理府に聞きましょう。どうなんですか、いまの問題。いま国家公務員の場合には分

限以外は身分保障きつとされていきますね。それが今度は定年が加わるることによって身分保障が六十歳までと限定される。これはまあ言うならもう身分保障にならぬじゃないかと、こういう問題ですが、どうなんですか。

○政府委員(佐藤三吾君) いま御指摘のように、いままでは大体五十七、八でもって勤奨によつてやめていかれたというのが、この法律によつて六十歳と、その時点までは身分が保障されると、かように私の方は考えるわけでありまして。人間は、これから高齢化社会に向かい、第二の人生を迎えるに對する生活設計というものを、若いときから六十以降の計画というものが立てられると、かように実は思つておるわけでございます。そういう意味合いにおいて身分制度、これが保障されているという見解をとつておるわけでございます。

○佐藤三吾君 それは、あなたの言う理論は、これは何というんですか、常識というのか、一般論と、こういう言い方だろうと思ふのだけれどもね。私が言つておるのは、公務員制度という観点から立つて分限事項は、さつきお話しのように公務員の身分保障をしていくのが分限事項の意味だと。それは何かというと、安んじて公務に専念できる状況をつくりたい、政治的な中立の問題であるとかいろいろございしますが、安んじて公務に専念できる状態をつくりたい、これがこの分限事項だと、こう言つておるわけですよ。

そこにこの定年事項が入ってくる、そうすると、現在おる職員から見ると、たとえば現在五十九歳、六十歳の人があるかもしれない。いま人事院のおつしやるのだと、そういう年齢の人も若干おるでしょう。その人から見れば、安んじて公務に専念できる状態じゃなくなるわけですよ。明らかにこれは分限事項に入れる性格のものじゃなくて、職員の退職管理というか、まあ言うならば勤務条件の重大な環境である、そういうものではないんですか。どうですか、総理府。——総理府に聞いている。

○政府委員(森卓也君) 先生の御指摘のとおり、

ういふものかということになるわけでございますが、定年制度というのは、やはり一定の年齢に到達をしたならば、本人が承知しようがしまいが、当然その職を失う、退職をする、こういうものでございますから、やはり公務員に基本的に保障しようと考えておる身分保障に対してこれを失わせる行為になるわけですから、そこでこれはそういう意味での分限に入るべきものである、こういうふうに考えておるわけでございまして、そういう意味で分限の一つである、新しい分限事項である、こういうふうに御説明をしたつもりでございますが、そういうふうにご理解をいただきたいと思っております。

○佐藤三吾君　だから部長、公務員制度の立て方は、言うなら、公務員についてはこれこれの事項以外はあなたの身分は全面的に保障しますと、こういう仕組みになっているわけだ。そこに勤務労働条件である退職条件を持ち込むところに無理がある、と私はさつきから言っておるわけだ。だから、そんな無理をせぬでもっといい方法があるんじゃないかというのが私の言いたい点なんですけれどもね。

たとえば、公務員に労働三権など縛ってなくて、与えて、そして民間と同様に労働協約で締結する方式をとる。民間は九七％定年制が労働協約でできているわけだから、いい実例があるわけだから、そういう方向で改めるなら別なんですけれども、それなら一つも無理はない、法体系上からいっても、それをしないところに無理があるんじゃないですか。そこら辺に無理をこじつけるものだから、次に今度はなおおかしな問題が出てきて、さつき言ったような、何というか、目見当の答弁しかできないというかつこうになるんじゃないですか、総理府みたい。そこら辺、余り強情を張らずに、素直にやつぱり認めていくという姿勢を持たぬと私はいけないのではないかと思うので、さつきから言っておるわけです。まあいいでしょう。次に行きましょう。さつきあなたが言いかけた、地方公務員の場合には今回だけじゃない、

三十二年、四十三年、ここでも提案した、こういう言い方をしておりました。これと今回の定年制法案とはどこが違うのですか。

○政府委員(宮尾盛君) 昭和三十一年に第一回目の法案を提出し、それから二回目の法案を四十三年に提出をいたしております。そこで、三十一年の法案と四十三年の法案に比べて、今回御提案申し上げている改正法案がどこが違うかということでございますが、主な相違点を申し上げてみたいと思います。

その一つは、定年制の導入の仕方の問題でございます。三十二年法案あるいは四十三年法案におきましては、地方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することができると、こういう道を開くことにいたしておたわけでございます。したがって、そういう意味では、条例措置を講じた団体についてのみ定年制度というものが設けられると、こういう法律の仕組みであります。ところが、今回の改正法案は、そういうことにいたしてはならないわけでございます。まして、国家公務員に定年制度が今回は導入をされますので、同じ公務員制度の仕組みの中の整合性という意味合いから、すべての地方公共団体、今回の地公法の改正をもちまして定年制度というものが一律に導入をされると、こういう仕組みをとっておるわけでございます。それが第一の相違点でございます。

それから第二の点は、定年制度における定年の定め方でございますが、定年年齢の決め方は条例で定めるといふことについては過去の法案とこれは同じであります。形式はそういう意味では同じであります。ただ、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が払われなければならない」というふうになされておりました。それから、四十三年法案は、単に「条例で定める」と、こういうことになっておるわけでありまして、ところが、今回の改正法案では、原則として「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定め

る」というふうになされておまして、つまり条例で定めるべき定年の基準を書いておられます。それから第三点目でございますが、再雇用についてでございます。昭和三十一年法案では再雇用についての規定は何もありませんが、四十三年法案では、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ると、こういう規定を設けておりました。今回の改正案では、過去の再雇用という考え方は大分違っておりますが、法律で定める要件のもとに常勤の一般職として再雇用をすることができるといふことになっております。

それから第四の点でございますが、勤務延長の制度でございます。勤務延長につきましては、三十二年法案、四十三年法案、いずれもそういった規定は設けておりません。そういう意味では新しい制度であるということになります。大體、以上四点が主要な相違点であるというふうになっております。

○佐藤三吾君 総理府は、さっきの数字はわかりましたか。

○政府委員(森卓也君) ただいま調査中でございます。もうしばらくお待ちいただきたいと思っております。

○佐藤三吾君 この三十一年、四十三年のときには、国家公務員は定年制をしる条件はなかったわけですね。

○政府委員(森卓也君) 御指摘のとおりだと思います。

○佐藤三吾君 それはどういう理由ですか。

○政府委員(森卓也君) それは、先ほど御答弁申し上げましたとおり、まだ退職勧奨が円滑に作動していったというように、あるいは年齢構成が若かったこと等だろうと思われまゝ。

その職務の特殊性を考慮いたしまして、特に身分関係につきましては検察庁法をもって大幅に国家公務員法の特例が定められておまして、定年制度もそれら制度の一連のものとして取り扱われてきておるといふ事情がございます。

それから、大学の教員につきましては、旧帝国大学等において戦前から評議会または教授会の決定に基づきまして停年の慣行が成り立ってきたものでございますが、これが戦後に教育関係法を整備する段階で、研究、指導における能力の年齢的限界を認めて、後進に道を譲らせるものとして法制化されたものであります。停年の年齢等具体的には、それから大学のそれはそれぞれ独自の理念に基づいて国家公務員法の特例として設けられておるものでございますので、一般の公務員と別に、特例として従来からあるわけでございます。

それから年齢でございますが、検察官につきましては、「検事総長は、年齢が六十五歳に達した時に、その他の検察官は年齢が六十三年に達した時に退官する」ということになっておりますし、それから教員につきましては、「教員の停年については、大学管理機関が定める」ということになっております。

○佐藤三吾君 ちよつと、もう少しそこを詳しく言ってください。大学は……。

○政府委員(森卓也君) 大学の学長及び部局長の任期につきましては大学管理機関が定めまゝし、大学教員の停年につきましても大学管理機関が定めるといふことが、教育公務員特例法の第八条に規定されております。

○佐藤三吾君 会計検査院は。

○政府委員(森卓也君) 会計検査院につきましては、「検査官は、満六十五歳に達したときは、退官する」ということになっております。

○佐藤三吾君 これはそれぞれ大体いつごろ定められていたのですか。

○政府委員(森卓也君) ただいま手元にはつきりした法令集を持ち合わせておりませんので正確に

御答弁申し上げられませんが、戦後、国家公務員法制定の前後に、ただいま申し上げました検察庁法あるいは教育関係法の整備を行った段階で法制化されたと思ひたいしております。

○佐藤三吾君 そうしますとね、まあ当時は人生五十年、平均寿命含めて、という時代です。その時代に六十五——まあ七十もございましたね、裁判官などは。という年齢を定めた。これは私にはある意味では公務員の身分保障という観点には買いておるといふふうな思ふんです。分限で入れることを含めてですね。今回の場合にどうしてこういう発想が同じ公務員で出てこないんですか。

○政府委員(森卓也君) 私どもが今回の定年制を導入いたします際には、民間企業における状況がどうなっているかということ調査をいたしたわけでございますが、それとあわせて世論調査等も行つた結果、公務員に定年制を必要とするだろうと、そして、それが民間とのバランスをとつてみましたときに、昭和六十一年ごろには六十歳の定年が大体民間の大勢になるであろうということ、人事院の御意見も踏まえて、昭和六十一年六十歳定年制というのを御願ひしているわけでございます。

○佐藤三吾君 結果的に、公務員法が発足する、この公務員法は身分保障について分限事項を入れて身分保障すると、そういうときに定年制を入れなかつたのは、やはりそのときの世論を無視して入れなかつたとか、もしくはそのときの民間を無視して入れなかつたとか、こういうことじゃ私はないと思ふんです。やはり素直に公務員制度を考えたときに、政治的な中立、同時に公正、そうして安んじて専念することが国民のために利益になる、こういう観点で私は公務員法というものは制定されたと思ふんです。これはいまでも私は変わらないと思ふんです。いまの方がむしろそこを強調しなきゃならぬぐらいにあるんじゃないかと私は思ふんです。その当時、一方の、裁判官であるとか会計検査院であるとか公正取引委員会であるとか大学教授とか、こういうところにつ

いてはそのことを前提として六十五歳というものを制定した、そう私は思うんです。だから、この当時も決して世論とか民間を無視した施策じゃなかったと私は思うんですがね。違いますか。

ていますね。その当時の民間は五十五歳がほとんどだったわけですね。その当時、民間が五十五歳であつたときに、第一次臨時行政調査会は「当面六十歳」という数字を出している。そして、将来は諸外国に見られる相当高い定年制という、この裏づけは何かというのと、当時各国の公務員の定年制というのは、アメリカとノルウェーが七十歳、そのほかの主要な近代国は六十五歳だ。そうでしょう。そういう答申を出したことにあつてあなたどう思いますか、民間との対比の中で。これはもう実に権威のない答申ですか。

○佐藤三吾君 だとすれば、今回だけ急にそれをはなぐり捨てて、同じ定年制でも当時の定年制の発想と違つた取り入れ方をしたという理由、根拠というのはどういうことなんでしょうか。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

○佐藤三吾君 恐らく私は、諸外国もそうだと思いますがね、この臨調の答申の精神というのは、当時民間は六十歳の定年制は全然なかつたんです。五十五歳が最高だつた。その中で六十歳と、そうして将来は諸外国の例によると、こういう出し方をしたということは、いわゆる公務員制度の精神、そのことに立脚した答申であると思つては、ただいま申し上げましたとおり再検討の必要があるだろうと思つています。

いんですか、もしあるとするならば、いわゆるあなたたち管理職の人事管理の失敗をそんなふうにしつけておるのじゃないんですか。もし労使協定をきちんと復活させてやっていくなら、民間でできることだから公務員でできないことはないはずだ。そういう観点からいって、あなた論の論拠というの、それはもう率直に言って一つも妥当性を持っていない、そう言えるんじゃないですか。私はそう聞かれますが、まあいいでしょう。そこら辺の問題は皆さんお聞きのとおりですからね。私はあなたの議論聞きながら、もう率直に言つてこつちの方もわからなくなりますが、あなたの名答弁を聞いておると、そこら辺は後ほどまたひとつやりましょう。

そこで自治省に聞きますがね、公務員部長さつきから出たがっていたから、昭和二十年年ですか、現行の地公法ができたのは、二十六年ですか、五年ですか、その地公法ができるまでは自治団体には定年制があつたんでしょ。どのくらいありましたか。

○政府委員(宮尾盛君) 現行の地方公務員法が制定される前に、市を中心といたしまして八百八十八団体で定年制に関する条例を定めておりました。

○佐藤三吾君 さつきの問題と関連するわけですが、あつたわけですね。その当時は、地公の労働者は労働三権を持っておつたんですか、どうなんですか。

○政府委員(宮尾盛君) 当時と言いますと少し時期的に非常にあれでございしますが、少なくとも政令二百一号以前は労働基本権について制約はなかったわけでございます。政令二百一号と、それからそれを受けて現在の地方公務員法が制定されてから、地方公務員についての労働基本権の制限が出てきたわけでございます。

○佐藤三吾君 そうすると、それまで、政令二百一号が出るまでは交渉権を持っておつたわけですね。

○政府委員(宮尾盛君) そういうことでございま

す。

○佐藤三吾君 その中で、労使の協定に基づいて条例化されたのが自治体の定年制であつたと、こういうふうな理解していいんですか。

○政府委員(宮尾盛君) 労働基本権の問題と、その市町村において定年制を設けていたことは、直接関係はないというふうに思います。ただ、現行の公務員法ができて、先ほど申し上げました約九百に近い地方団体のその定年制条例というものがどうなるのかと、この議論は当然出てまいつたわけでございます。現在の地方公務員法のもとでは定年制に関する条例というものは違法である、できないと、こういう解釈を出しまして、それらの地方団体では定年制条例を廃止すると、こういう経過をたどつたわけでございます。

○佐藤三吾君 そうしますと、地方公務員法ができてから定年制が違法であると、こういうことでそのような解釈通達を出した。したがって、定年制が地方自治体になつた、こういうことですか。

○政府委員(宮尾盛君) 現行制度のもとでは、当時あつたその定年制条例は違法であるということとで廃止された。また、自治省としてもそういう指導をいたしたわけでございます。

○佐藤三吾君 その当時、二十九年十一月二十日の自治省発の一九七号、三十年三月八日の四〇号、こういういろいろな通達で、定年制は違法であると、こういうふうな通達で、地方自治体における定年制がなくなつたと、そういうことでしょうか。

○政府委員(宮尾盛君) そのとおりでございます。

○佐藤三吾君 そうしますと、地方公務員法ができて、違法だという通達を出した、出してせつかくあつた条例をなくしていった経緯というのは、やはりこの公務員法の分限における身分保障ですね。これがやっぱり終身公務であると、こういう前提に立つておるといふ前提のもとにやられたわけでしょうか。

○政府委員(宮尾盛君) 現行法では、これは御存じのように、職員の意に反して何らかの分限措置を講ずると、これは法律に定めがない限りできないことになつてゐるわけですね。これは地公法の二十七条に明確に書いてあるわけでございます。二十八条以下に具体的に決めておる分限事項に該当しない限り、その意に反する措置というのはとれない、こういうことになつておるわけでございます。

そこで二十八条では、限定的にたしか四つのケースを挙げておるわけでございますが、そういう二十七条、二十八条の規定の趣旨に照らして、地方団体が条例措置をしたならば定年制というものを設けることができるかできないかと、これが非常に議論があつたわけでございます。現行地公法ができた後、その議論をいろいろいたしました結果、現行法ではそういうふうに限定的に分限事項を定めておるの定年制を条例で設けることはできないと、こういう解釈を現行法のもととしたと、こういうことでございます。

ただ、ちよつとつけ加えて申し上げますと、たびたび申し上げておりますように、二十七条では、法律で定めるその事由がなければその意に反して免職等の措置が行われなかつた、こういうふうに定められておりますから、国会で御承認を得て法律改正が行われるならば、それは定年制というものを分限の中に一つの制度として盛り込むことは可能なのでございします。今回はそういう考え方に立つて、定年制は条例でもつても設けることができなかつたという現行法を改正をいたしまして、法律で定年制度を導入をいたしたいと、これが今回の改正法の基本的な考え方でございます。

○佐藤三吾君 そういう解釈に変わつてきた、こういうことですか。

いまの人事院総裁の藤井さんの「地方公務員法逐条示解」ですか、その中の文章に出ておるの、

「近代的公務員制度の理念は、能力実証主義を根幹とするものであつて、職務遂行の適格性を有する限り、年齢等によつてその取扱に差別をすること

とを認めない。」「才幹ある職員を老齢なるが故に一律に淘汰することは、許されないところである。」「本法においては、」いわゆる公務員法では「直接、停年制を否認する旨の明文はないが、少くとも本法の精神は、停年制を排除するものと解せざるを得ない。」「この解釈はどこで変わったんですか。

○政府委員(宮尾盛君) これは、考え方は私は変わつていないというふうに思つております。いまお読みになりましたものについては、この中でも、「本法第二十八条によれば」とか、本法という現行法を前提にしての議論であるというふうな考えでおるわけでございます。したがって、先ほど申し上げておりますように、現行法では定年制というものを法律の中でもちろん設けてはおりませんし、それから地方団体がつくる条例であっても、それは現行法に抵触をします、こういうことは自治省としても一貫してそういう考え方をとつてまいつたわけでございますし、それはいま引用されました論文の考え方とも変わつていないというふうに考えております。

したがって、少くともいふことでございします。が、三十一一年あるいは四十三年に先ほど申し上げましたような地公法の改正をお願いをしたというの、現行法ではできないからそういう改正措置をお願いをしたと、こういうことであるわけでございます。

○佐藤三吾君 しかしね、やっぱり私は藤井さんが、当時これは公務員課長でつかのときだと思つておる、いづれにしてもここまですつきりしておる、このことは、公務員制度の今日の精神というのか、そのことが定年制を分限事項によつて排除しておるという明確な根拠に立つから私はこの逐条示解の中で立論をしておると思つておる。ですから、それがさつきあなたのお話を聞きますと、言うならば、三十一一年、四十三年改正の理由にあるように、二十八条の中に定年制を含めればこういう解釈にならぬと、こういう論理には私は少し飛躍というのか、ひん曲げた考え方しか

ないんじゃないかと思うんです。納得できませんね、そういう意味では。

さっきの話に戻りますが、総理府、さっきの調査でございましたか。

○政府委員(森卓也君) まことに申しわけございませんが、先ほど御答弁申し上げました資料の調査の始期が昭和三十一年でございまして、国家公務員法制定後十年たつておるわけでございまして、昭和三十一年には三十五・六歳、自後毎年上がつてきておりまして、先ほど御答弁申し上げましたように、三十八年には三十六・九歳、以後今日に至るまでずっと上昇傾向であるわけでございまして、三十二年以前についてどうかという御質問でございまして、この点につきましては、私も調査そのものが連続した調査がございせんのでございまして、これは申し上げられませんが、人事院当局とも相談をいたしました結果、逐年上がつてきているということで、昭和二十二年の法制制定当時はこのときよりも低かったのだらうということはおおむね推定できるのではないかと、二十二年に法律を制定した際に、先ほどのような御答弁を申し上げたわけでございまして。

○佐藤三吾君 そう言えば何ですか、あなたがさっき言った、二十四年ですか、国家公務員法の。二十三年の政令二百一号に基づいて国公法ができたんでしょ。

○政府委員(森卓也君) 国家公務員法は、昭和二十二年十月に法律二百二十号ということで公布されております。

○佐藤三吾君 そのときには、分限条項はどうなつておったんですか。

○政府委員(森卓也君) 現在と同様に、定年制は分限の中に入っていないわけでございます。

○佐藤三吾君 それはいわゆる二十三年に政令二百一号が出る前でしょうか。

○政府委員(森卓也君) 申しわけございませんが、ちよつとわかりません。

○佐藤三吾君 ですから逆に言うならば、二十三年の七月に政令二百一号が出されたわけですが、マツカーサー書簡に基づいて、それまでの公務員労働者は、労働三権を、制限は若干ありましたが、これも保障されておった。したがって、民間と同様に労使の交渉の中で決められておったわけですね。それに基づく改正というのが、政令二百一号に基づく改正というのが二十四年でしょう。その二十四年の中で、いま言った身分保障の問題がきつと入れられたんでしょ。どうなんですか。

○説明員(白戸厚君) 国家公務員法ができましたのは二十二年でございまして、分限に関する規定は、二十二年当時もやはり定年制というものは盛り込んでなかったわけでございます。第一次大改正の場合も、特にそこについては変更がなかったということでございます。

○佐藤三吾君 そうすれば、人事院に聞きますが、その法律をつくったときも、二十二年のときも、二十四年のときも、分限条項については当たらなかったと、そう理解していいんですね。いかがですか。

○説明員(白戸厚君) 二十四年の大改正の際には特に改正しておらないわけでございます。——その定年制度の関係を二十四年でなくしたとか、そういうような関係は全くないわけでございます。

○佐藤三吾君 それならば、スト権の制約に伴うところのいわゆる代償措置については入れたけれども、定年制の問題は、当時はもう退職条件は交渉事項だから、これは当たらない。それから定年制という措置はこの改正には当たっていない、そういうことですね。

○説明員(白戸厚君) 先ほど申し上げましたとおり、この定年制度というものは、最初の公務員法制定の際もそれから第一次大改正の際も、いづれも全く取り上げられなかったわけでございます。

○佐藤三吾君 そうすれば、さっきの総理府の答弁は、当時は若かったから入れなかったというの

はもう完全にこれはうそだな。いま伺つても、調べてみても当時若かったかどうかという平均年齢もつかないで、こういうんでしょ。わからんというんでしょ。それならそんなこと言えるはずないじゃないですか。あなた、そんなうそを言っちゃいけませんよ。

○志古裕君 ちよつと関連して。

先ほど来の佐藤委員とのやりとりなんです、総理府の答弁で、現行法に定年制を設けなかった理由は何かという、その当時の年齢構成や退職管理がうまくいっていたからという答弁は、これは事実でないと思ふんですよ。それはもちろんその当時の記録はいろいろありますけれども、定年制ということとは頭に入るつくり入れていなかった、あるいは公務員制度という法理論上そういうものを否定しておいた。その辺の点は率直に言つて記録上もさまたまなもので定かじやありませんけれども、しかし、あなたがいま説明をしておるような年齢構成や退職管理がうまくいっていたからだという説明ではこれは当を得ていない。この点は私は明らかにできると思ふんですよ。

それから先ほどの答弁で、法制制定当時は抜きにしまして、いままでは退職管理が、勧奨等が作動しておつたけれども、六十年から先は作動しなくなる。そこで定年制を設けるんだという説明です。そんなら、六十年以降これが作動しなくなる具体的な実証を挙げられますか。六十年になつたら平均年齢は何歳になつてそのときの状況はどうなつていくというものが立証できますか。答えてください。

○政府委員(森卓也君) 先ほど御答弁いたしましたように、昭和六十年になると現在の制度が全く作動しなくなるということでございまして、今後次第に退職勧奨制度というのは作動しにくくなつてくるということで、作動しなくなつてからは新しく定年制度を設けるといふことはなかなかむずかしいだろうということ、あらかじめ人事院の御意見も伺つて、相当の余裕期間を置きまして昭和六十年に六十歳の定年制を導入をいたした

たいということ御提案をしたわけでございます。昭和六十年に何歳ぐらいになるかというのは、今後の退職状況等によりまして、現在の段階でその年齢等を申し上げることはちよつと不可能かと思ひます。

○志古裕君 前段の答弁はどうですか。——前段の答えはどうですか。

○政府委員(森卓也君) それから御質問の前段につきましては、先ほどから御答弁を申し上げましたとおり、私もいたしましては、当時は定年制を導入する必要がなかったというところで文面の中に入られなかったというふうに理解をいたしております。

○志古裕君 関連ですから長くやりませんが、先ほどあなたは、現行法で定年制を採用しなかった理由は何かと言つたら、当時の年齢構成や退職管理の状況に触れたでしよう。しかし、たとえば退職管理、新陳代謝というやうな問題——戦後のあつた状況ですから、新陳代謝がどういふものであつたか。何しろ若い者がいなくなつたとか、そういうことはありますわな。いろいろあるかもしれないが、しかし、あなたの答弁は説明になつていない。なつていませんよ、これは。これは国公法をこで議論をしておるのじゃないんですけれども、しかし、国公法が基準になつて地方公務員三百万人にはね返るわけですよ。ですから、公務員全部含めば五百万人だ、家族を入れれば一千数百万だ、関連を入れれば数千万だ、こういう問題にこれからかわつていくわけでしょう。それが、資料はろくに持ち合わせておらないし説明もその場限りでは納得できませんよ、これは。先ほどの答弁だつて、三十二年に三十五・六歳、一番新しいところで四十・六歳ですから、三十二年から今日まで十数年間に、なるほどこの数字で言えは五歳上がつていくことは確かだ、平均年齢が、しかし、当時人生五十と言われた平均寿命が、いま一体幾らものやら、それはちよつと私わかりませんけれども、六十年から入れるというのであれば、六十年に退職管理がうまくいかないという

ことを立証しなさい。将来そういうものが必要になるというのであれば、そこは人事院があるわけでありますから、将来の問題については研究をすればいいじゃないですか。これについてどうなんですか。

○政府委員(森卓也君) 御指摘のとおりでございますので、私もいたしましては、取り上げ方につきまして慎重を期す必要があるだろうということ、中立的機関でございます人事院の御意見を伺いましたところが、人事院の方でも、六十年に六十歳導入がいいのではないかと御意見でございますので、法律案を提出したわけでございます。

昭和六十年にどういうふうな作動しなくなるかということ具体的に立証せよという御質問でございますけれども、だんだんと高齢化してまいりまして、先ほど佐藤先生も御指摘のとおり、たとえば五十歳前後のところに国家公務員につきましても大きなごぶさがございますので、そういうものが次第に大きな力となって、退職制度というものは次第に作動しなくなるであろうということとは見込まれるわけでございます。

○志賀裕君 それは佐藤さんが人事院から聞くでしょうけれども、私は、いずれにしてもあなたに申し上げたいのは、法案の賛否は別として、地公法について言えば、過去に、三十一年、四十三年と、そして今回、国会に出てきてその都度非常に慎重に扱われた問題なんです。それだけに、法案の賛否にかかわらず、重大な影響を及ぼす法案であることには間違いないから、資料もふんだんに整備をして、法理論についても十分整理をして、納得のいく答弁をしないとい。その点は強く要望しておきます。

○佐藤三吾君 さっきのあなたの答弁というのは、言いかえれば、いま志賀委員から指摘ありましたように、まさに根拠がない。出まかせまでいかなくても、あなた自身が、こういう重要な法案を審議するについての答弁にしては、ふさわしくない答弁だったと思うのです。その点私は、こ

こで率直にさっきの前言を取り消して、当時は恐らく公務員の身分保障が最大のポイントで、実態とか何とかいうのじゃなくて、定年制などは公務員制度になじまない、こういう観点で入れなかつたのが、私はこの問題に対する素直な回答でなきやならぬと思うのですが、そういう意味で私は理解をしたいと思います、どうですか。

○政府委員(森卓也君) 同じ答弁で恐縮でございますが、私もさっきもいたしましては、先ほど来御答弁いたしておりましたとおり、当時といたしましては定年制度を導入する必要がなかつたということ、現行法の中にその制度を取り入れていなかったというふうな理解をいたしております。

○佐藤三吾君 必要がなかつたじゃなくて、定年制度そのものが公務員制度になじまない、こういう態度だったんでしょ。そこら辺は率直に認めたらどうですか。佐藤副長官も来ておるんだが、いかがですか。

○政府委員(佐藤信二君) 法律的な解釈は私の分野ではございせんが、私はやはり、国家公務員は必ず戦前からいたわけでございまして、当時戦前から戦後、そうしたつながりにおいても昔は定年制というものが入り込んでくることも動向がうまくいっていった、しかし、時代の変革と申しますか、一般大衆から見ると民間企業と公務員というのを比較するような時代になつてきたということ、これは大きな要素だろうと思ふんです。そこで御存じのように、法的な解釈は別として、いま世論調査をしても、国家公務員、こうしたものに定年制度がないのはおかしいというのが六十数あるという事実があるわけでございまして、そういうふうな社会的変化があつた場合に、行政府としてはそうした国民的な要望というものを取り入れて、そしてこうした制度、法律というものをつくらざるを得ない、かように実は考えるわけでございまして。

○佐藤三吾君 これ以上この問題で議論をしたくないと思つておつたんですけれども、先ほど言つたように、私が聞いたのは、なぜ公務員法をつ

くつたときに定年制は入れなかつたんですかと。ところが、それは年が若かつたし、新陳代謝が行われておつたから必要がなかつた、こう言つておるわけですか。それでは、その当時の平均年齢は幾つなんでしょうか。聞いたところ、全然持つていない。だから、年が若かつたというのは当てつけで言つておるわけですか。数字がないんですから。だから、そういう不謹慎な答弁は、この重要な法案の議論のときにすべきじゃないじゃないか。率直にそれは取り消したらどうか、こう言つておるわけだ。そこら辺は佐藤さん、私は率直に取り消してもらつて、そしてこの法案のあり方を議論していかなきやならぬと思ふんです。これが一つ。

もう一つの問題は、三十九年に第一次臨調が答申を出しておるわけですよ。そのときに、当面六十歳、そして将来は諸外国に見習つてもっと高い定年制をすることが妥当であるという答申を出しておるわけですよ。ところが、その当時の民間の定年制は五十五歳だ。それに対して第一次臨調がなぜ「当面六十歳」と、そういう数字を出したのか。さらに諸外国は、その当時アメリカとノルウェーは七十歳です。イギリスを初め各国は六十五歳です。それに将来は近づけるべきだという答申を出しておるわけですよ。そういう観点からしても、単に民間にならう、現在の民間が六十歳なら六十歳というものではないんです、公務員制度というものは、そういうことをやられておる。さつきもやりとりしたんですけれど、ところが、当時、その第一次臨調の答申に対して、日本政府、各省庁がとつた次官通達を見ますと、わが国の公務員制度は終身公務、したがって、定年制はなじまない、こういう通達を一通におろしているわけですよ。それがどうして今日になつたならぬことになるのか、その理由がわからな。どうですか。——佐藤さん、答えてください。

○政府委員(森卓也君) 先ほど御答弁申し上げましたとおり、当時臨調が出しましたときの社会経済情勢からいいますと、臨調のような考え方もあ

つたかと思われまして、それに対する政府の対応の仕方といたしまして、職員の年齢構成あるいは退職制度等から判断してその必要がないというふうな判断したのであることは考えられるわけでございますが、それが本質的に公務員制度になじまないからであるというふうな私どもは理解をいたしております。

○佐藤三吾君 あなた、前言は取り消すんですか。取り消してからひとつ答弁してください。そんな当てつけばかり答弁じゃなくて、どうするんですか。

○政府委員(森卓也君) 同じ答弁で恐縮でございますが、私もさっきもいたしましては、当時は職員構成あるいは退職制度の運用等によつて事態が推移できるというふうな判断に立つてこの臨調の答申を採用したものであろうというふうな理解をいたしております。

○佐藤三吾君 きわめて不満ですがね。人事院、いま総理府が答弁する、昭和六十年になつたら退職制度がスムーズにいかなくなる。したがって、定年制導入に意義があるということを書いておるんですが、これは何か数字があつたらひとつ示してください。

○説明員(白戸厚君) この件につきましては、先ほど申し上げましたとおりの情勢から、次第に勧奨が機能しなくなるのではないかと、次第に推定をしたわけでございまして、具体的に裏づけになる数字というものは六十年ということに特になつたわけではございません。

○佐藤三吾君 そうしますとね、結果的にはそういう立証する数字もないし、見通しも持つていない。それからいま言つたように、この公務員法をつくるときには、公務員制度に定年制がなじまないという態度をとつておつた、そういうことで定年制を入れていない、それが、今回言つた具体的な根拠、こういうものについても、さつきからの議論で立証できないわけですね。

○説明員(白戸厚君) まず、公務員法の制定の場合にどうして入れなかつたかという問題でござい

ますが、それにつきましては、特に当時議論がございまして、資料的にどうであつたかという裏づけはとれないわけでございます。ただ、当時は勸奨による退職が比較的円滑に行われておりまして、特に必要がないというようなことで取り上げられなかったのではないかと、このように推定をいたしておるわけでございます。

それから臨調の答申の場合でございますが、この場合ににつきましては、人事院といたしましては、確かに定年制ということについて必要性があるのではないかと、検討をいたしましたわけでございまして、ただ、まだ緊急の必要性までは認められなかったということで、その後引き続き検討を進めてまいつたわけでございます。で、このたび結論を得まして、一昨年、見解を書簡で表明をいたしましたわけでございます。そういうような経緯になつておりました、人事院としては、定年制度が公務員制度になじまないというような見解はもともと持つておられないわけでございますので、御承知いただきたいと思ひます。

それから確かに六十年に勸奨がうまくいかなくなる、こういうような点の裏づけがないではないかということでございますが、そういう数字的な具体的な裏づけというものは確かにございませんけれども、いままでの職員構成の動きそれからまた、現実には各官庁からいろいろ伺つております勸奨の実施のぐあい、そういうものから判断いたしますと、勸奨はそれなりに機能してきたとは申しまして、一部においてすでにむづかしくなつてきておる。これがさらに広がっていくと、そういうような情勢が見えたわけでございますので、そういうことを勘案いたしまして、近い将来には機能しなくなつてくるおそれがあると、そういうことで、ある程度の余裕期間をもつて定年制度を実施すべきではないか、このように判断をいたしましたわけでございます。

○佐藤三吾君 何ですか、一部にそういう兆しが見えておるのですか。いまの御答弁のその一部と

○説明員(白戸厚君) どこということをここで申し上げるのはどうかと思ひますが、勸奨年齢を超えても在職する、そういう者がある程度の数になつてきておる、こういうような状況等から判断したわけでございます。

午後三時二分休憩

午後三時二十分開会

○委員長(亀長友義君) ただいまから地方行政委員会を再開いたします。

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。

休憩前に引き続き、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願ひます。

○佐藤三吾君 理事会決定もあつたようですから、きょうは、労働基本権とかかわりの問題は一応留保して、また後日質問をします、こういうことにしたいと思います。

そこで、二、三だけ確認しておきたいと思ひますが、国公法百八条の五、地公法五十五條、公労法八条、地公労法七条、この規定が、国交の範囲、特にその中に退職に係る問題が含まれるというふうな点については、先ほどの自治省側の答弁でよろしいですか。

○政府委員(宮尾盛君) 地方公務員法五十五條あるいは地方公営企業労働関係法七条に言う交渉事項の範囲といひますか、そういう御質問だと思いますが、地方公務員法五十五條では職員団体と当局との交渉が定められておりますが、この中に「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件」と、この「勤務条件」の中にいわゆる退職に関する事項というものが一般的には入るといふふうに考へております。それから、地公労法七条でござい

ますが、この中にいろいろの事項を決めておりますが、特にこの四号で、「前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項」、こういうことが掲

げられております。したがいまして、いわゆる勤務条件に関する事項につきましては、いずれも地公法五十五條あるいは地公法七条の規定によりまして、管理運営事項でない限り交渉の対象事項になる、こういうふうな理解をいたしております。

○佐藤三吾君 国公法もそうですか。

○政府委員(森卓也君) 先ほど申し上げましたとおり、百八条の五第一項によりまして、勤務条件に關しまして「申入れに應ずべき地位に立つものとする」ということになっておりますので、この中にはただいまのような御指摘の点も抽象的には含まれるかと思ひますが、具体的な問題になりますと、分限事項は法律に定めるところになつておりますので、実際に適用される範囲はほとんど非現業職についてはなくなるであらうというふうな考へております。

○佐藤三吾君 そうなると、またこの問題で議論せにやいかぬわけだ。あなたの答弁を認めるわけにはいかぬわけだ、全然違うんだから。あなた自身、やつぱりこの専門ではないんだらう、だからそういう答弁をするんだらうと思ふんだけれど、ね。――副長官、そうなると、こちらはだめということになるあなたに行くだけだけれども、どうですか、そのところは。いまの自治省側の答弁と同じですか。

○政府委員(佐藤信二君) よくわかりませんけれども、おのおの聞き方によつてございします。(笑聲)

○佐藤三吾君 わからぬじや困るんだけれども、まあいいでしょう。

そこで、今回の改正の中でも一つ聞いておきたいんですが、公労法二条一項二号に規定する国の経営する企業というのが定年制導入になつていますね。そうしますと、三公社は入らない、こういうふうな読み取れるわけですね。いままで三公社五現業と、こう言つて、事労働関係については一律的に行つてきたのが、今回の定年制の問題についてはこれを分断したと、そう受け取つていいんですか。これは地公労法の場合は公企職員――現業職員も全く同じように条例によつて一方的

に、条法定主義というのですか、やられると、こういうふうに変つてきておるといふふうに思ふんですが、こゝろはどうかですか。

○政府委員(森卓也君) 御指摘のとおり、今回の法律は、五現業につきましても六十歳定年制という基本につきましては法定をするということでございますが……

○佐藤三吾君 ちょっと、はつきり言つてくれませんか。

○政府委員(森卓也君) 五現業職員につきまして、六十歳定年制を導入するという今回御提案をしております国家公務員法の改正案でございますが、三公社につきましては、御指摘のとおり今回は適用を除外いたしております。

○政府委員(宮尾盛君) 今回の地方公務員の定年制度でございますが、現業、非現業を問はず、これは公務員の身分の基本的な事項に関する事柄でございまして、具体的な定年制の実施に関する事項については、現業、非現業問はずいづれも条例で定めていただく、こういうことにいたしております。

○佐藤三吾君 そうなるとやつぱりこれは非常に問題がありますね。いままでいふゆる三公社五現業一本の扱いが定年制については今度分断する、こういう労働基本権にかかわる重大な問題を含んでおるといふことは私はなると思ふので、これはまた後ほど議論をしたいと思ひます。

時間の関係もございしますから、一応労働基本権はそういうことで留保しておきます。おきませんが、先ほどから議論がございました退職勸奨ですね、これは機能しておるといふお答えがございました。衆議院段階の議事録を見ましてもかなりこの問題は詳しくやられておりますから、私はできるだけ重複は避けていきたいと思ふんですが、機能しておるのにならして定年制を入れるのかということについては、将来機能しなくなるのじやないかという人事院の報告とか、何というのですか、それがあつたので今回定年制を入れたわけですが、こういう回答がございました。ところが、

それを立証することはできるのかと、こういう質問については、立証は不可能ですと、こういうことでございますが、自治体の場合は一体どういうふうな機能なんですか。

○政府委員(宮尾盤君) 退職勧奨制度がどんな状況になっているかということでございますが、

【委員長退席、理事金井元彦君着席】

これは、全団体をなべてながめてみた場合に一応機能をしておるというふうな考えておるわけでございます。ただ、三千余の団体がございますので、それを個別に見ますと、個々の団体の中では非常に承諾率が悪いというような団体もある程度見受けられるわけでございまして、そういう意味では、この退職勧奨制度というのは、一つ一つの地方公共団体でどういふふうに機能しているかという問題でございますので、そこに一つ問題があるというふうな考えておるわけでございます。

それからもう一つは、この制度が、御承知のように最終的には本人がそれに応ずるか否かという意思決定をしなければならぬ。したがって、本人が承諾をいたさない場合には必ずしもこの退職勧奨制度というのは機能しないことになってまいります。そういう意味で、必ず退職するという制度的な保証というものがなく、一つ問題があります。そういうことがありまして、現在相当数の団体ではある程度退職勧奨制度は機能いたしておりますもの、その陰にはまたやはり人事当局も非常に相当苦勞をしてやっております、こういう実態もあるわけでございます。

そういう意味合いから、これからの高齢化社会というものを考えた場合に、現在の退職勧奨制度だけでは、長期的かつ計画的な人事管理というものは行いこなさなかつたしくなってくるであろうと、こういうふうな考えておられております。

○佐藤三吾君 幾つかいまい理由を聞きましたが、一部の自治体でやられていないものがある、機能

していない部分があると。その一部のために法律をつくるというのはこれは、しかも一律というのは迷惑な話であつて、そういうことなら、何というんですか、三十一年法のようになら、自治体で「停年制を定めることができる」とか、言うなら一部の機能していないところに定年制を入れる、機能しているところは入れぬでもよろしいと、当然こういうふうにするべきじゃないかと思うんですが、どうですか。

○政府委員(宮尾盤君) 退職勧奨制度がどういふふうな機能しているかという点では、いま申し上げたような状況でありまして、そういう意味で人事の新陳代謝というものを促進をしまして、組織の活力というものを維持をしていく、効率的な行政を行っていくという意味からいいますと、定年制度というものをなくすることは望ましいわけでございます。

【理事金井元彦君退席、委員長着席】

そこで、ただその場合に、現在の勧奨退職制度でも承諾率のいいところではほうつておいてもいいではないかという意味合いの御質問でございますが、この定年制度というのは、やはり私もいいましては、本人の意思いかんにかかわらず一定の年齢に到達をしたならば当然退職をする、こういう制度でございまして、身分保障にかかわる事項であり、そういう意味で新しい分限制度であると、こういうことでございまして、各団体における公務員がそれぞれの地方団体におきまして定年による退職年齢というものが非常にまちまちである、あるところは定年制度を採用し、あるところは採用していないというふうな公務員制度というものは、基本的にいろいろ問題があると考えております。

そういう意味合いから、国家公務員について定年制度が今導入されることになりましたので、そうならば地方公務員についてもすべての団体にいつて定年制度というものはやはり一律に導入をするのが公務員制度全体の整合性を確保する上から必要であると、こういうふうな考えておるわけ

でございます。

○佐藤三吾君 そうなると、これは大臣、どうなんでしょうか。さっきの答弁の中に出てきましたように、宮尾公務員部長は、いま勧奨の基準が一般的には五十七、八歳だと。そういう勧奨制度、それを今度は、定年年齢が六十歳になれば、逆に言えば六十歳まで保障するということになって、身分保障の一環になるという答弁がございましたね。これは大臣、定年制を六十年にしようということになつて、しかも一律的にやるといふことになれば、勧奨制度は廃止をするわけですね。どうなんですか。

○国務大臣(安孫子藤吉君) まあ勧奨制度はこれによつて、實際施行するということとはなくなると思ひます。ただ、これは衆議院でもお答えいたしましたのでありますけれども、幹部職員なんかでいようなことで勧奨する場合はあり得るだろうと思つてんです。しかし、集団的に、また計画的に勧奨退職させると、そういうことはやらない、やれない、そういうことになるだろうと思ひます。

○佐藤三吾君 だらうじゃない、いずれにしてもやっぱり勧奨制度というのは一般職員についてはなくなる、こういうことははっきり言えますか。○国務大臣(安孫子藤吉君) そういうふうに理解してもらつて結構です。

○佐藤三吾君 そうですか。

それでは次の問題ですが、ちよつと細かくなりますが、条例準則参考メモというのを出示されていまして、それを見ますと、「定年退職日」は、「定年に達した日以後における最初の三月三十一日」となつておりますね。たとえばこの施行日が三月三十一日、ここで定年に達した者と四月二日に生まれた者が、実際は二日間の違いだけれども、定年の場合には一年の差が出てくる、こういう現象が起りますね。これは具体的にどういふふうに理解しておられるんですか。

○政府委員(宮尾盤君) 定年になった場合にいつ退職するかということについては、この法律の中では、それぞれの地方団体が条例でその日を

定めてくださいと、こういうことにいたしております。そこで、いろいろな決め方が実はあり得ると思うのでございますが、たとえば満六十歳に達したら直ちにやめると、こういうふうなすれば、そういう意味では長い短いということがなくて公平な形になるわけでございますけれども、そういうことにいたしますと、これはほとんど一年間を通じてばらばらに定年退職をする人たちが出てまいります。この定年制度というのは一つの退職管理制度でございますから、当然退職をした人は別途新規採用で埋めていくということにいたしますと円滑な職務の遂行ができませんので、そういう意味合いからいいますと、やはり余りばらばらに退職する日を決めるよりは、やはりどこかでまとめて――まとめていいますか、退職する日がある程度まとめていくということがどうしても退職管理、採用管理という面から必要になってまいります。

そういう意味合いから、いまお話がありましたような事例であります、たとえば三月三十一日だけを定年退職日というふうに設定をいたしますと、三月三十一日に生まれた人と四月二日に生まれた人とはほぼ一年に近い勤務年限の差が出てくる、これはどうしてもそういうことにならざるを得ないわけでございます。そこはやはり全体の人事管理上、どこで割り切つて線を引くかと、こういう問題であらうというふうに考えております。

なお、「条例準則に関する参考メモ」の中で三月三十一日を例示をしておりますのは、これはこの法律の仕組みからいいますと、どうしても三月三十一日というものは指定をしていただかなければいけないわけですね。ですから、三月三十一日だけを指定するという考え方もありましようし、それから三月三十一日とあるいは中間時点だとたとえば九月三十日と定年退職日というふうに指定をする、こういうような御指定の仕方もあり得るわけでございますが、一つの事例といたしましてこういう事例を示しておると、こういうふうな御理解

をいただきたいと思ひます。

○佐藤三吾君 その事例は私は見ておるから聞いておるんですけれどもね。二十八条の二に、「定年に達した日以後における最初の三月三十一日まで間に於いて」と、こうなつていますね。それに基つた準則の参考メモだと私は思ふんです。それで聞いてゐるんですけれどもね。

そうするとあなたの答弁では、逆に言えば、これは条例で定める日を自由に定めてもいいんだ、自治体の自主性で定めてもいいんだ、いづれにしても一つの例示としては三月三十一日を出したけれども、これにこだわらる考へはないんだと、こういう説明で受け取つていいんですか。それとも、一年のうち三つも四つも日にちを定める、たとえば七月とか十月とか、こういう定め方をすると考へ方なんです。どつちなんです。

○政府委員(宮尾盛君) 結論的に言ひますれば、個々の条例で定める日というのは、地方団体が人事管理上最も都合のいいといひますか、合理的なといひますか、そういう考へ方に立つて決めていただくというたてまえでありまして、別に法律で拘束しておるわけでもありません。ただ、三月三十一日は、この法律のこういう規定の仕方からいひまして、どうしても指定をしなければならぬことになるわけなんです。そうしますと、それ以外にちよつと真ん中であるたとえば九月三十日というふうなものも指定するかということもあり得るわけですが、これも、地方団体としてそういう指定の仕方をした方が人事管理上ベターであると思へば、それでも構はないわけでございます。

ただ、私どもの判断といたしましては、年度の中途で半年分ぐらゐとめて退職する人が出てくるということになりますと、そこは新規採用で埋めることはなかなかむづかしいわけでございますから、そこで職場に欠員ができるという事態が出てまいります。そういう意味合いからいたしますと、生まれた日との関係において、先ほどお話が出てまいりましたような、一人一人勤務期間の長短は出てきまされども、新規採用がしやすいよ

うなところにとりまて退職指定日というものを指定しておくという方が人事管理上合理的でありベターではないかと、こういうふうな考へておるわけでありませう。

○佐藤三吾君 そういうことになれば三月三十一日ということがベターではないかと、こういう論理になるわけでしょう。そうすると、七月とか十月の場合には新規採用との関連が出てきますから、おつしやるとおり人事管理上非常にやりづらゐ面が出てくるのではないかと。そうすると、端的に言えば、そういうベターであるといふことは察しませんが、自治体でこの日にちを決めるのは自主的に決めていいことなんだと、それについて干渉する考へはないと、そういうふうな受け取つていいわけですか。

○政府委員(宮尾盛君) そのとおりでございます。ただ、私どもとしては、地方団体に対して指導をするという立場にございませうので、こういう参考メモといふようなもの、参考メモといひますか、条例準則をいひしつて、その中では、やはり一番典型的な事例といひますか、考へ方といふものを恐らく示すことになると思へておりますが、ただそれで拘束をするといふつもりはありません。

○佐藤三吾君 次に聞きますが、国の職員の定年を基準にしようのことがございませうね、二十八条の二の二ですか、この「基準」といふ意味はどういう意味ですか。たとえば基準とか準用するとか適用するとか、こういう意味合いにおいて、これはどういう意味合いを持つておるんですか。

性といふものを保つことが望ましい、こういう考へ方ではないかと思ひましたような「基準」といふ言葉を使つておるわけでございます。

○佐藤三吾君 そうしますと、かなり厳格な意味と、こういうふうな受け取つたんですが、たとえば憲法二十七条のいわゆる勤労者の権利の問題で、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」といふ基準がございませうね。それから労働基準法の「基準」もございませうね。これは罰則を伴つて、最低基準といふことで定められておるわけですが、それからまた、公害基本法で「環境基準」といふのがございませうね。これは言うなら努力目標でしようけれども、こういうもの等から見ますと、この場合は労働基準法的な基準と、こういう受けとめ方をしたいと思ひますか。

○政府委員(宮尾盛君) 労働基準法で言う「基準」といふのは、これは先生も御承知のように最低基準を意味するわけでございますので、そういう意味合いではないわけでございます。先ほど御質問の中にもありましたが、ある意味で非常に厳格な意味合いで私どもこれを使つておるわけでございます。つまり、この法律の中では、地方団体がどうしても必要な場合には特例定年を設ける制度を設けてありますが、それ以外の場合には国の職員の定年を基準として定めていただく。そういう意味合いは、格別の合理的な理由がない限りは非常に平たく言えば同じ年齢を定めていただく、こういうことでありまして、最低基準といふ意味ではないわけでございます。

○佐藤三吾君 端的に言えば六十歳、そう言ひたいけれども言えない、だから基準としてその辺を指導の中で強めていく、こういうことですか。

○政府委員(宮尾盛君) 六十歳のあれだけではございませう、国家公務員法の中ではそれ以外に六十五歳とか六十三歳とかいふのがありますが、これはそういうものを含めてこの「基準」の中に、国家公務員について定められておる定年という中で読み込むわけでございます。したがらしまして、

原則は六十、それから国家公務員の特殊な職種について定められておる六十五歳とか六十三歳とかいふようなものも読み込んで、それも基準として考へていただくと、こういうことになりましておる。

その場合に、条例で定める当該地方公共団体で特にそれを変えなざるやならぬといふ合理的な理由といふものがない限りは、そういう六十歳、六十五歳、あるいは六十三歳といふ年齢で定めていただくと、こういうことをこの法律の中で示しておるといふことでございます。

○佐藤三吾君 そうすると、これは総理府、五現業の場合は主務大臣の定めと、こうなつていませうね。そこら辺の扱ひは、この問題は、原則定年の年齢も含めて退職条件として団体交渉事項になると、そういうふうな理解してよろしいんでしよう。

○政府委員(森本也君) 五現業の職員の定年制度につきましては、非現業職員と同様、国家公務員法の規定を適用することとしておりますので、原則的な定年年齢を六十歳とすること、その他特例定年、それから勤務の延長制度、再任用制度の基本的な枠組みにつきましては非現業職員と同様でございます。労働協約でこれを定めることはできないといふふうな考へておりますが、主務大臣が決定することとされております定年退職日とか特例定年の対象、あるいはその年齢、勤務の期限の延長等につきましては、法律の範囲内におきまして公共企業体等労働関係法第八号の規定によりまして団体交渉の対象として労働協約を締結することができるといふふうな考へております。

○佐藤三吾君 そうしますと、期限延長を含めて交渉をすることができ、ただ原則定年年齢、これは非現業と同じだ。しかし、実際問題としてどうですか。五現業の場合には、原則定年年齢に適用する職員といふのはごく少数で、あとは圧倒的に団体交渉で期限延長できる職員ということになるんじゃないですか。どうですか。

○政府委員(森本也君) どの範囲につきましましてた

範囲とするかということにつきましては、それぞれ各当局が組合側といる協議することになるだろうと思われまゝ。

○佐藤三吾君 いや、実際問題として、五現業の職員の職種その他実態を見た場合に、いまあなたの言ったことをそのまま実態に当てはめてみると、ほとんどの職員は団体交渉事項で期限延長できる職員だろうと、こう言っているんです。どうですか。

○政府委員(森卓也君) ただいま御答弁申し上げましたとおり、それは各主務大臣において組合側と交渉して決められる事項でございますので、私の方から仮定的な答弁は差し控えていただきます。

○佐藤三吾君 そうすると、五現業の場合に、原則定年、これはあなたがおっしゃるようには非現業と変わらないんだと、この職種なり人は。そういう職種なり人というのはどの範囲ですか。非現業と交わらない職種、人というのは。五現業の場合、いわゆる交渉対象外というのはどの範囲ですか。

○政府委員(森卓也君) たとえば、私どもの非現業の行政職(一)の普通の一般の事務をとってあります者はほとんどがこの特例定年ではございませんで原則定年が適用されるわけでございますが、五現業職員の中にもそれと同種の事務を取り扱っている者は、ほとんどが特例定年ではなくて原則定年が適用されるだろうと思われまゝ。

○佐藤三吾君 これは職種で決めていくんですか。それとも個々に、個人に決めていくんですか。どうなんですか。

○政府委員(森卓也君) 職種で決めるということをお前提としております。

○佐藤三吾君 そうすると、原則定年の年齢で決められるのと、そうじゃなくて交渉で年齢を引き延ばしたりする、交渉事項に移る職種ですね、このいわゆる相対の比率はどのくらいですか。どういう比率になっていますか。

○政府委員(森卓也君) 各現業当局が検討することでございますので、ちょっと私どもの方からど

のくらの範囲かということの答弁は差し控えていただきたいと思います。

○佐藤三吾君 それでは自治体の場合は、このところは地公労法との関連ですけれども、どういふふうになるんですか。

○政府委員(宮尾盛君) 先ほど申し上げましたように、原則的には、現業、非現業を問わず、この定年年齢の定め方というのは基本的に同じにする、こういう考え方でござります。

で、条例で定年年齢をどういふふうにするかというところについては、一つは、いま御質問がございましたように、国家公務員については原則六十、それからそれ以外の特例といたしまして、国家公務員の定年年齢の特例でござりますが、その場合に、病院、診療所等に勤務する医師、歯科医師

については特例がござります。これは六十五歳。それから庁舎監視その他特定の、いわゆる単純な業務に従事する職員についての六十三歳という定め。それからもう一つは、これも十分御承知のこととありますが、いまの医師、歯科医師、あるいは労働関係職員以外に、「その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であること」によつて、原則六十という定年によりがたい特定の職種、これは一般的には人事院規則で定める、五現業の場合には主務大臣が定めるといふ事柄になつておるようでございますが、その場合に、六十から六十五までの範囲内において決めることができる。こういう仕組みに国の方はなつていくわけ

でございますから、それとの関連において地方でも、現業、非現業を問わず、原則は六十、それから医師、歯科医師等については六十五、それから労働職員については六十三、それからそれ以外に、国家公務員法八十一條の二の二項三号で定められたような類似の職種があれば、それも一つの基準になつてくることはあり得ると思うわけでござります。

ただ、私どもとしましては、これは国のことでござりますからどういふふうになるかはよくまだわかりませんが、国家公務員法で考へてお

る特例定年というのは非常に限定的なものであるというふうには私も伺つておるわけでござります。そこで、そういう仕組みになつておりますから、地公労法の規定が適用になります企業職員についてどういふ定年年齢の定め方が出てくるかというものが非常に限定的ではありますけれども、いまの五現業について主務大臣が定めた特例定年の職種といふものは、そういうものほどの程度あるのかということが一つは参考になるうかと思ひますが、それを参考としながら、それを一つの基準として定めるケースというものが、きわめて例外的ではあるかもしれませんが、出てくる可能性はある、こういうふうにお考へておるわけでござります。

○佐藤三吾君 そうするとあれですか、準則メモですか、それから言いますと、⑦、④、②、⑤の②、⑤のことなのか、④のことなのか。いわゆる特殊性で国の基準に適さない職種というのはどちらの方に入るんですか。

○政府委員(宮尾盛君) この「条例準則に関する参考メモ」、これで申し上げますと、⑦、④、②、⑤、これは国家公務員について定められている定年年齢の定めを基準として定める部分に入る、該当するわけでござります。したがしまして、五現業といふものは、企業職員である非現業であるを問わず、国どおりに仮に定めたとしても原則は六十歳、それから医師、歯科医師等について、これ人事院の規則が出てまいりませんと具体的に範囲はわかりませんが、しかし、一定の診療行為に従事する人たちは人事院規則が定めておるような範囲の人たちは六十五歳、それから庁舎監視等の業務に従事する職員について六十三歳、それから、それ以外の人事院規則等で定められる特定職種についての定年年齢、これは④で決められるわけでございます。

そこで、地方公務員法で独自に言ひますか、地方公務員法で、これは条文中で申し上げた方がわかりやすいと思ひますが、第二十八條の二第三項に、「地方公共団体における当該職員に關しその職

務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより国の職員につき定められている定年年齢として定めることが実情に即さない」ということで、地方団体が独自の判断をして定年年齢を定める部分といふのはいまの②になるわけでございます。そして、そういうものにつきましては、そこに一つの事例を示しておりますが、たとえばそこにありますような、「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、保健所等で条例に定めるものに勤務する医師等」については⑦で定めている年齢のさらに特例といたしまして別途の定めをすることができると、こういうふうになつておるわけでござります。

○佐藤三吾君 この準則は、配られていないんですか。どうなんですか。

○政府委員(宮尾盛君) これは、先生がお手元にお持ちの、衆議院段階で正式の提出資料ではないけれどもというところで提出を求められましてお配りをしたものでござります。したがしまして、私もいまごらんいただきましたように、非常に不確定な部分がいっぱいあるものですから正式なものとしてお出しをすることにいたしました。ためらつておるわけでござりますが、もしそういうものでもいいから配つてくれというあれであれば、お配りをする用意はござります。

○志吉裕君 ちょっと関連して。いまの点、確かに条例準則かというところに問題があるということですから、これはどうですか、表題は準則メモでいいじゃないですか、もし必要ならば、いま考へているメモだということで一応委員会にお配りされた方がよいと思ひますよ。委員長、そういう取り扱いにしてください。

○政府委員(宮尾盛君) お配りをする用意はいたしておりますので、もしそういう御指示であれば直ちにお配りをさせていただきます。

○志吉裕君 それはそれで委員長の判断でやつてください。

○委員長(亀長友義君) それでは、提出してくだ

さい。

【資料配付】

○委員長(亀長友義君) では、質疑を続けてくだ
さい。

○佐藤三吾君 そうすると、こういう④の職員、
この④の職員に、国との「権衡を失しない」と言
うけれども、これは何を基準にやっていくわけ
ですか。

○政府委員(宮尾盛君) その「権衡」という言葉
が、平たく言いますと、つり合いのとれたとい
うか、バランスのとれたということでございます。
この条例準則メモの④の職員というのは、国には
そういう事情がない職員の定年の定めでございま
すから、地方団体といたしまして、他の職員の事
例等も見ながらどの程度にする必要があるのか、
また、何歳ぐらいのところがそういう特殊な定年
年齢をつくることについて一番合理的な説明がつ
くのか、こういうことを判断をしていただくとい
うことであります。じゃ、具体的にどうい
う物差しがあるのかといえますと、それは個々の事情
によって異なっておりますので、いまの段階で
こういうものであるということとはなかなか申し上げ
にくいというところであります。そういう点、御
理解をいただきたいと思ひます。

○佐藤三吾君 では、こういう国にない職種で④
の項に所属する職員というのは、⑦、⑧を超えて
年齢を定めることもこれは当然であるわけでは
ないですか。

○政府委員(宮尾盛君) その④の例のところに
書いてありますように、その事例で示しておる医
師については、一般的には⑦で六十五歳という定
めができるわけですが、さらにそれを超えて定年
年齢を定めることも④ではでき、こういうこと
になっているわけでございます。

○佐藤三吾君 たとえば僻地の病院、療養所、診
療所などの医師については、⑦では六十五だけ
ども七十にすることもできる。それから④の場合
も、六十五、七十にすることもできる。それらは
かかって自治体の自主性において決めればよろし

い、こういうことですか。

○政府委員(宮尾盛君) この④で、どういう職種
についてこういうことを決める必要があるかとい
うことは、この法律の中でも要件を決めておる
わけでございます。当該地方団体におきましてそ
の当該職員について、「その職務と責任に特殊性が
あること又は欠員の補充が困難であることにより
国の職員につき定められている定年を基準として
定めることが実情に即さない」という実情があ
るときに限ってこの特例定年を決めることができ
る、こういうふうな法律は定めようとしているわ
けでございます。したがって、ここに例示をして
おりますのも、たとえば北海道とかあるいは伊豆
の諸島とかいうような、そういう離島等非常に辺
地でなかなか医師の確保ができない。いま勤めて
いただいております医師の方が仮に六十五歳であ
らうとしまして、六十五歳という定年年齢をつく
てしまふと、もうすぐやめていただくかならぬ。や
められると後そこに来て診療してくるお医者さ
んが見つかからない、そういう事情がありますので、
そこでそういう方についてはたとえ七十七歳と決
める、こういうようなことをこの④でできるよう
にしておるわけでございます。

したがって、⑦、⑧、⑨すべてについてできる
かという御質問については、そういう事情がある
職員についてのみその④でもって決めていく。そ
の場合に、それだけの合理的な理由があれば、も
ちろん④の場合とか⑦の場合でもできますけれど
も、一般的には④によって特例定年を定める事例
というのは余りない。非常に限定されるものであ
ろうというふうに私は予想しておるところでござ
います。

○佐藤三吾君 いや、それはあなたが勝手に限定
されるのかというのじゃなくて、国にない職種の場
合とか、そういう特殊な条件を持った地方自治体
の職員ですね。そういう面で、実情に即さないとい
う問題についてはこれは労使の中の話し合いの
中で、交渉の中で、一方はこれだ、一方はこうだ
というふうなことが出てくるでしょうね。その中で

決めていくことについて特別に国がそれに干渉し
たり、これはこうだというふうな物差しを示した
りということはないんでしょう。自主的にやれ
るわけでしょう。

○政府委員(宮尾盛君) 地方団体には、もちろん
その数は多くありませんが、国にないようないろ
いろな職種もありますから、そういう場合に、改
正法の二十八条の二第三項で、つまり条例準則で
言えば④でどういふものをそこに決めていくか
と、こういうことが出てくるわけでございます。

が、そのときにも、まあ原則定年は六十でありま
すし、その例外として⑦、⑧、⑨というものが国の
場合にある。これを参酌して、それとの関係にお
いて権衡を失しないように決めていくわけだとい
うこと、こういうことにいたしておるわけござ
います。もちろんその過程におきまして労使間の
いろいろな話し合いといえますが、交渉というこ
とはあり得るでしょうけれども、事柄は、これは
そういう過程を踏むとしても、つまり、住民
の代表の方々が集まっていたら、お諮りして、こ
の代表の方々が決めていただくわけでございます
から、そういう意味で、合理性、妥当性を持った
形での特例定年というものを定めていきたいとい
うことになろうというふうに思っているわけござ
います。

○佐藤三吾君 条例で決めるのはわかつたんで
す、だから権衡を失しないとかそのところで、
おたくの方で全国的に通して一つの何か基準をつ
くって、こういう場合こういう場合と、こう基準
をつくって、それが言うなら権衡を失しない基準
だということを例示をして、その枠の中で自治体
にさせようとするのか、こちら辺は自治体の実情
に即してという言葉があるから、それぞれの自治
体の実態の中で決めることをできるようにするの
か、そこを聞きよるわけですか。

○政府委員(宮尾盛君) 御質問は、恐らくこの条
例準則というものが正式な形になった場合に、こ
うびしとたくさん書いて、これ以外はだめです
よというふうな指導をするのかということかと思

います、正直言いますとそこは三千余の団体の
問題ですから、そこまでこの条例準則の中できち
っとすることはできないし、また、そういうつも
りはありません。ただ、二十八条の二の三項の考
え方というのはこういうことであるとい
うことは、いろいろな場面においてそういう見解
を示し、また、その解釈の仕方を示していくとい
うことはあると思ひます。

○佐藤三吾君 そうだと私思うんですよ。だから
さっきから聞きよるんだけれども、その前段のと
ころであなたが答弁やめるんならこつちもわかる
んだ。だからそこら辺が、やっぱりこの条文を
見ると、実情に即しということと国との間の権衡
を失しないと、こういうところ象徴をされてお
ると思うんですけども、あなたの意見は、大体
準則でいろいろ例示をしたって三千何百の自治体
の実態からいって指し示すことは無理だ。この
問題についてはやっぱり多分に法文を参考にしな
がら、いわゆる二十八条の二第三項ですか、これ
を参考にしながら自治体で自主的にひとつ決めて
らう、こういうことに理解できますか。それ以上
のことではないですね。

○政府委員(宮尾盛君) 基本的にはそういう考
え方でありまして。ただ、この条文がわかりにくい
ですから、三項目もありますから、ある程度の一、
二のわかりやすい共通的なものの事例というのは
示すかも知れません。その程度でございます。

○佐藤三吾君 そこから先は要らぬことなんだ
な。

そこで、次にもう一つだけ聞いておきたいんで
すが、経過措置において国公法は「施行日に退職」
と、こうなっていますね。地公法は「条例で定め
る日に退職」と、こうなっていますね。こうあり
ますが、これは言うならその年齢に達した人のこ
とですね。これはどうなんですか、双方とも延長特
例、再任用特例が準用されていますね。六十年の
施行時にたとえば七十歳の職員がおったとしま
す。その場合でも制度的に両特例の適用を保証し
ておると。少なくとも、逆に言って、保証しない

んだという理解ではないと、こういうことでよろしいですか。

○政府委員(宮尾盤君) いまの事例で、条例施行日におきまして七十歳に到達しておつた、こういう人について、勤務の延長の場合にはこれが適用がございませうけれども、再任用については、これは制度の趣旨からいたしまして適用がないと、こういうふうなことをおっしゃるわけですか。

○佐藤三吾君 それはどう理由ですか、後段のやつは、どこにあるんですか。

○政府委員(宮尾盤君) これは改正法の附則第五条でありまして、「新法第二十八条の四の規定は、」と書いてありますが、その一番最後のかぎでくくつてある読みかえ規定の部分であります。「その者が第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づき定年として条例で定められた年齢に達した日」と、これを読みかえ規定にいたしましたので、この読みかえ規定によりましていまの七十歳の方は再任用ができません、こういうことになつておるわけでございます。

○佐藤三吾君 どうしてそうなるんですかね。ちよつとここを説明してください、五条を。

○政府委員(宮尾盤君) この考え方でございますが、勤務の延長というのは、この制度の趣旨からいたしまして、余人をもつてかえがたいような職務についている人についてそのまゝの勤務条件で勤務の延長をしていただく、こういうものであります。具体的な事例で言いますと、たとえば僻地の診療所のお医者さんについて、先ほどの事例でいうと七十歳という定年年齢を決めていた。ところが、そういう特例定年を決めてもなお後任の方が見つからないと、こういうような場合には、お医者さんを欠員にしておくわけにいきませんので、どうしても後任者を見つかるまで勤めていただかなければならぬ、そういう場合に勤務の延長というのをいたそうというのがこの勤務延長の基本的な考え方でありまして、

○佐藤三吾君 これはまた後で議論する場が出てくると思いますが、次に移りますが、そこで、いま出ておる延長と再任用の法律的な相違というが実質的な相違というの、これはどういうふうな解すべきなんですか。

○政府委員(宮尾盤君) これは、いまの御質問と答弁の中でも少し申し上げたわけでございますが、勤務延長の制度というのは、特定の職員が定年によつて退職をするということになつた場合におきまして、その職務が余人をもつてかえがたいような場合と、それからもう一つのケースといつたしましては、退職後の欠員補充ができないような場合、そういう場合で、その職員が退職することによりまして公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときに、引きついで同じ職務に同じ条件で従事をさせる、こういうのが勤務延長の制度であります。これは先ほどの事例で申し上げましたように、たとえば典型的な例といつたしましては、離島等の診療所のお医者さんというようなケースは典型的に当てはまるケースがあり得ると考えるわけでございます。

○佐藤三吾君 それはどう理由ですか。六十歳までならよくて、それ以後はだめだというのは、表現は若干違ひますけれども、「特に必要がある」と認めるとき、こういう前提に立つておるのじゃないんですか。だとすれば、このような職員の場合でも、当然これは制度的には——実際のやらぬか別です、実際は、制度的にはこの両特例を適用できるということに解すべきじゃないんですか。

○政府委員(宮尾盤君) 勤務延長と再任用の性格の違いでございますが、いま引用された部分がそれぞれの制度の趣旨を規定しておる部分であります。そこで、その再任用でございますが、これはここにありますように、どうしてもその人に残つてもらわないと、たとえば診療行為ができなくなるとか、何らかの行政事務が停滞をしてしまう、こういう事例ではありませんで、その人にもう一回

勤務をしてもらうことが公務の能率的運営を確保するために必要なんだと、こういう判断でありまして、新規採用者をもつて充てても、それは十分——十分といひますか、新規採用者でその仕事をやつていただいても、それは公務の運営に著しい支障を生ずるといふようなことがないわけでありまして、したがって、再任用というのはいくらまでもそういう勤務延長とは大分性格が違つた制度の仕組みになつておるわけでございます。

○佐藤三吾君 これはまた後で議論する場が出てくると思いますが、次に移りますが、そこで、いま出ておる延長と再任用の法律的な相違というが実質的な相違というの、これはどういうふうな解すべきなんですか。

○政府委員(宮尾盤君) これは、いまの御質問と答弁の中でも少し申し上げたわけでございますが、勤務延長の制度というのは、特定の職員が定年によつて退職をするということになつた場合におきまして、その職務が余人をもつてかえがたいような場合と、それからもう一つのケースといつたしましては、退職後の欠員補充ができないような場合、そういう場合で、その職員が退職することによりまして公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときに、引きついで同じ職務に同じ条件で従事をさせる、こういうのが勤務延長の制度であります。これは先ほどの事例で申し上げましたように、たとえば典型的な例といつたしましては、離島等の診療所のお医者さんというようなケースは典型的に当てはまるケースがあり得ると考えるわけでございます。

○佐藤三吾君 これはまた後で議論する場が出てくると思いますが、次に移りますが、そこで、いま出ておる延長と再任用の法律的な相違というが実質的な相違というの、これはどういうふうな解すべきなんですか。

○政府委員(宮尾盤君) これは、いまの御質問と答弁の中でも少し申し上げたわけでございますが、勤務延長の制度というのは、特定の職員が定年によつて退職をするということになつた場合におきまして、その職務が余人をもつてかえがたいような場合と、それからもう一つのケースといつたしましては、退職後の欠員補充ができないような場合、そういう場合で、その職員が退職することによりまして公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときに、引きついで同じ職務に同じ条件で従事をさせる、こういうのが勤務延長の制度であります。これは先ほどの事例で申し上げましたように、たとえば典型的な例といつたしましては、離島等の診療所のお医者さんというようなケースは典型的に当てはまるケースがあり得ると考えるわけでございます。

○佐藤三吾君 それはまた後で議論する場が出てくると思いますが、次に移りますが、そこで、いま出ておる延長と再任用の法律的な相違というが実質的な相違というの、これはどういうふうな解すべきなんですか。

○政府委員(宮尾盤君) これは、いまの御質問と答弁の中でも少し申し上げたわけでございますが、勤務延長の制度というのは、特定の職員が定年によつて退職をするということになつた場合におきまして、その職務が余人をもつてかえがたいような場合と、それからもう一つのケースといつたしましては、退職後の欠員補充ができないような場合、そういう場合で、その職員が退職することによりまして公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときに、引きついで同じ職務に同じ条件で従事をさせる、こういうのが勤務延長の制度であります。これは先ほどの事例で申し上げましたように、たとえば典型的な例といつたしましては、離島等の診療所のお医者さんというようなケースは典型的に当てはまるケースがあり得ると考えるわけでございます。

○佐藤三吾君 それはまた後で議論する場が出てくると思いますが、次に移りますが、そこで、いま出ておる延長と再任用の法律的な相違というが実質的な相違というの、これはどういうふうな解すべきなんですか。

○政府委員(宮尾盤君) これは、いまの御質問と答弁の中でも少し申し上げたわけでございますが、勤務延長の制度というのは、特定の職員が定年によつて退職をするということになつた場合におきまして、その職務が余人をもつてかえがたいような場合と、それからもう一つのケースといつたしましては、退職後の欠員補充ができないような場合、そういう場合で、その職員が退職することによりまして公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときに、引きついで同じ職務に同じ条件で従事をさせる、こういうのが勤務延長の制度であります。これは先ほどの事例で申し上げましたように、たとえば典型的な例といつたしましては、離島等の診療所のお医者さんというようなケースは典型的に当てはまるケースがあり得ると考えるわけでございます。

○佐藤三吾君 それはまた後で議論する場が出てくると思いますが、次に移りますが、そこで、いま出ておる延長と再任用の法律的な相違というが実質的な相違というの、これはどういうふうな解すべきなんですか。

○政府委員(宮尾盤君) これは、いまの御質問と答弁の中でも少し申し上げたわけでございますが、勤務延長の制度というのは、特定の職員が定年によつて退職をするということになつた場合におきまして、その職務が余人をもつてかえがたいような場合と、それからもう一つのケースといつたしましては、退職後の欠員補充ができないような場合、そういう場合で、その職員が退職することによりまして公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときに、引きついで同じ職務に同じ条件で従事をさせる、こういうのが勤務延長の制度であります。これは先ほどの事例で申し上げましたように、たとえば典型的な例といつたしましては、離島等の診療所のお医者さんというようなケースは典型的に当てはまるケースがあり得ると考えるわけでございます。

○佐藤三吾君 それはまた後で議論する場が出てくると思いますが、次に移りますが、そこで、いま出ておる延長と再任用の法律的な相違というが実質的な相違というの、これはどういうふうな解すべきなんですか。

○政府委員(宮尾盤君) これは、いまの御質問と答弁の中でも少し申し上げたわけでございますが、勤務延長の制度というのは、特定の職員が定年によつて退職をするということになつた場合におきまして、その職務が余人をもつてかえがたいような場合と、それからもう一つのケースといつたしましては、退職後の欠員補充ができないような場合、そういう場合で、その職員が退職することによりまして公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときに、引きついで同じ職務に同じ条件で従事をさせる、こういうのが勤務延長の制度であります。これは先ほどの事例で申し上げましたように、たとえば典型的な例といつたしましては、離島等の診療所のお医者さんというようなケースは典型的に当てはまるケースがあり得ると考えるわけでございます。

○佐藤三吾君 それはまた後で議論する場が出てくると思いますが、次に移りますが、そこで、いま出ておる延長と再任用の法律的な相違というが実質的な相違というの、これはどういうふうな解すべきなんですか。

○政府委員(宮尾盤君) これは、いまの御質問と答弁の中でも少し申し上げたわけでございますが、勤務延長の制度というのは、特定の職員が定年によつて退職をするということになつた場合におきまして、その職務が余人をもつてかえがたいような場合と、それからもう一つのケースといつたしましては、退職後の欠員補充ができないような場合、そういう場合で、その職員が退職することによりまして公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときに、引きついで同じ職務に同じ条件で従事をさせる、こういうのが勤務延長の制度であります。これは先ほどの事例で申し上げましたように、たとえば典型的な例といつたしましては、離島等の診療所のお医者さんというようなケースは典型的に当てはまるケースがあり得ると考えるわけでございます。

○説明員(白戸厚君) 勤務延長につきましては定年に達したことによりまして職員が退職すると著しい支障が生ずる、こういう場合に任用関係を引き続き継続させるといふ特例措置でございますが、したがってこの法案におきましても、一その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により公務の運営に

そこで、いまの期限の延長についてどうするかというところでございますけれども、人事委員会を置く地方公共団体の場合には、私どもの今後の指導といたしましては、条例の中で人事委員会の承認にかからしめるような指導をしていったらどうかというふうに考えております。ただ、もちろん

さこういう審査を人事院ですということにして
おるんじゃないんですか。それを承知の上で、市
町村については情実があるのは構いません、県以
上は、人事委員会のあるところは、それは情実が
入りますから、恣意にわたるようなことが起こり
ますから、それはきちつとさせます、市町村は結

ういふふうに申し上げておるわけでございます。

○佐藤三吾君 この職員は、国公法、地公法全面適用で、そして給与、労働条件、その他はどうなるんですか。共済その他は、延長職員は。

○政府委員(宮尾盛君) 再任用の場合の……

○佐藤三吾君 延長。いま延長職員のことを言っ

ている。

○政府委員(宮尾盤君) 勤務延長でございます。

○佐藤三吾君 そう。

○政府委員(宮尾盤君) 勤務の延長の場合には、これは勤務条件は全く従来と変わらないわけでございます。

○佐藤三吾君 そうしますと、一般職の公務員、十七条職員ということでしょう。地公法十七条職員に値するんでしょう。この延長職員は、どうなんでしょう。条件が違うんですか。

○政府委員(宮尾盤君) いまお尋ねの、その延長職員とおっしゃられておりますのは、勤務の延長、つまり再任用でなくて勤務延長でございますね。

○佐藤三吾君 延長。

○政府委員(宮尾盤君) 勤務延長ということになりますと、それは身分が全く変わらないでそのままでいくわけですから、当然それは十七条で採用された職員であることは変わりないわけでございます。

○佐藤三吾君 そうすると、そういう職員で、ある部分については、たとえばまあ六十歳、原則定年が六十歳、十七条職員の一般的な職員は、六十歳、六十歳、六十五歳とありますね。いずれにしてもある職員については原則定年から三年間定年延長するという制度ですね。しかし、それは全員が延長するということではないと、こう言っておるわけでしょう。ごく限られた、どうしても必要な職員を延長するんだと、こう言っておるわけでしょう。この趣旨は、そのどうしても必要だと、限られたとか特殊性とか、そういう者について延長する際は、第一回の延長をする際は任命権者に任せるけれども、再延長、再々延長については、そこは恣意にわたったり情実にあたることになるだろう——これはおれの選挙のときによくやっていた、だから一年延ばしてやるとか。これは市町村に一番多い。こういうことが出てくるんです。そういうところについて人事院がやっぱりきちっとしなきゃいかぬということで、国の場合に

は基準をつくって厳格に審査すると、こう言っておるわけですね。ところが、あなたの答弁を聞いてみると、そういうのが一番多いところの市町村については任命権者に任せるしかない。これはあなたの答弁聞く限り、国家公務員、地方公務員の中に大変な矛盾が起こるんじゃないですか。どうなんですか。

○政府委員(宮尾盤君) 私ども、この法律についての基本的な考え方は、この二十八条の三の規定によりまして、いわゆる勤務の延長ですが、これは非常に限定的なケースに限られるわけでございます。たびたび申し上げておりますように、離島の診療所のお医者さんで、そこにいま勤めておる人がやめた場合には後がなかなか来てくれないというふうな、そういう事情が出てきた場合に運用するものでございまして、いまのように、何かいろいろな任命権者との利害関係が絡んでその期間をさらに延ばさなきゃならぬとかというふうな、そういう事例というものは全く予想を裏はしていないわけでございます。

ただ、そういう意味で、たとえばいまのようなケースであります、できるだけ早く後任者を見つけて、そして後任者が見つかり次第やめて後の人に置きかえていく、こういうことが予想されるのでございまして、御懸念のような事例というのは私はほとんど考えられないのではないかと。まあしかし、そういうところで人事の公正というふうなものをさらに確保するために何か指導をしなければならぬというところはあると思っております。そういう意味では市町村の場合にはこの制度の趣旨を十分理解して公正なその運用をするようにという十分な指導をしたいと、こういうふうな考えておるわけでございます。

○佐藤三吾君 あなたが言うように、もうきわめて限定的で、全くそういう恣意が入るような余地のない、そういう条件のなら、そこに人事院が審査を再三しなきゃならぬ——再延長、再々延長の場合にはしなきゃならぬということは余分な仕事であるわけですね。各県の人事委員会がそういう

ことを仕事しなきゃならぬというのは余分な仕事です、そんなのは。全然考えられぬことだと。恣意が入るようなことは考えられぬということになるなら、それこそいま行政改革のときなのにそんな仕事を、審査業務というものをあんなに、わざわざつくることないじゃないですか、できるだけ行政のむだをなくしようというときに、あなたのいまの論理を聞くと、もう全く考えられないと言っておる。人事院の方は考えられると、こう言っておる。だから再審査をする。

どうなんですか、人事院は。全くむだな仕事ですか、審査は。

○説明員(白戸厚君) 先ほど申し上げました、乱用のチェックということ、意味は二つあるわけでございます、まあ御懸念のような恣意にわたるといふようなことも考えられるわけでございますが、それよりはむしろ、やはり定年制度の本旨ということからいたしまして、漫然と勤務の再延長をやっていくということではなしに、できるだけ早く後任者を見つけていく、そういうことを進めさせるために審査制度が必要じゃないかと。こちらを主体で考えておるわけでございます。

○佐藤三吾君 であるなら、逆に言うなら、市町村にも当然それを置かなきゃならぬ。やつぱり市町村こそが、おれの問題なんですよ。さっき私が言ったように、おれの選挙をやってくれたから今度だけはひとつ二年延ばしてやろうとか、そういう事例が起こるのは、市町村に起こる例が多いんだ。だから、それはやつぱり公正な機関を置くと、そんな恣意は認めぬよという機関を置くというなら、むしろそこに置かなきゃならぬ。審査機関を、それが野放しということでは私は理屈が合わないと思う。逆じゃなきゃならぬ。そうでしょう、あなた。

しかし、考えられぬと、こう言っておるけれども、たとえばいま市町村職員については、労働基準監督署の監督権が任命権者になってますね、監督署長。そうでしょう、現行法は。そのためにどんなことが起こりますか。たとえば彦根の

消防夫が五人死んだガス事件なり、各地に起こっておる事故というのはみなそれじゃないですか。いわゆる監督権が監督署長にないわけでありまして、市町村の場合には、それは現行法では市町村長に委任しているわけですね。だから市町村長は、任命権者であると同時に監督署長なんです、いまの現行法は。そのためにみづからの監督——労働安全衛生とかいうのがほとんどおぼろぎになっていくじゃないですか。同じことが今度は起こりますよ、この法律通したら。これは、もしそこを言うなら、私はやつぱりこの法律をもう一遍撤回してそこら辺を含めてやり直してこなきゃならぬと思うんですよ。いかがですか。

○政府委員(宮尾盤君) こういう比較をして申し上げていいかどうか分かりませんが、国の場合には、国家公務員全体の中で全国の問題を取り扱っていくわけでございます、北海道から沖縄までの間のいろいろな事例についていまのようなケースが出てくれば、人事院にかかわらして承認をいただいくと、こういうことになるわけでございます。

ところが、地方団体の場合には、確かに地方公務員全体の数は多いわけですが、たとえば北海道の利尻島とか礼文島というふうなそういう人口数千、職員がせいぜい百人とか百五十人とかというふうな非常に小さい範囲内でのこの制度というものは個別に運用されていくわけでございます。その、たとえば診療所のお医者さんというのは一人しかいないはずですし、それ以外にこういうケースで何か該当する方があっても非常に限られているわけですから、その中で非常に狭い地域の中で目が行き届いたことにはなはずでございます。役場の中でのいろいろな適正な運用がなされないということであれば、むしろ職員間でのいろいろな議論というものも出てくると思うわけでございます。

ただ、県の場合にはある程度職員数もあるわけでございますし、出先機関も幾つかあるということとでありますし、人事委員会という制度もありま

すから、そこに国と同じように承認を人事委員会にかかわらしめると、こういう仕組みをとることが可能で、そうしたいと思いますが、いまのように小さな市町村の問題になりますと、そういう事例でありそういうケースでありますから、そこは別の制度の仕組みをつくるというよりも、いまの人事行政の公正な運用という中で適正に運用していけば十分対応できるんじゃないかというのが私の考え方でございます。

○佐藤三吾君　しかし、私がいま言っているのは、また人事院が心配しておるのは、やっぱり恣意によるものが出てくる。これは目が届かぬからじゃない、任命権者がやる腹になればできるでしょうと言っている。目が届かぬとかそういうことじゃなくて、やはり原則年六十歳なら六十歳でやめる一般職の公務員を部分的に延長するというわけだから、そこにはやっぱり情実が入っちゃいかぬわけだよ。そうでしょう。そういう趣旨でしょうが、だから、そこは厳格にやって何人も納得するような基準で、何人も納得するような方法でやっていかなくやならぬというのがこの趣旨だと私は思う。人事委員会が審査しなきゃならぬ、人事委員会が審査する仕組みになっておるといのはそこだと思ふんですよ。ところが、仮にいまあなたが言ったようなことを守らぬで、市町村長が勝手にそれをやったと、任命権者としておれたちは委任を受けておるんだと、任命権者の市町村長が自分で気に入った者をやったとこう仮定した場合に、それは違法だとか何とかということにならぬでしょう、逆に言うなら、できるんだから、この法律では、指導と言ってみたって、違法行為にはならぬでしょう。どうなんですか。どこに歯どめがあるんです。

○政府委員(宮尾盛君)　いまの御質問は、そういう仮定をした場合ということですが、お言葉返すように、そういう仮定ではないか。これはたとえば北海道の離島などの事情で申し上げますと、診療所のお医者さんがいなくて困る、ですか

ら内地のあちこちを回ってお医者さんを探して、場合によりまして外国の方でもというようなことで現実には非常に困っておる。そういう事例の場合に、たまたまその人が六十五歳とかあるいは七十歳というような年齢になつてもなかなか後任者が見つからない、そういうケースの場合に適用されるのがこの勤務の延長でございますから、何か恣意にわたつて、あるいは情実で延長するようないふことがいふのは、これは全く法律が予想していないことであり、現実の運用としてもそういうことはまずあり得べきことではないだろうというふうに私は考えるわけです。

そういう意味で、先生の御質問の趣旨は、そうであつてもできるだけ——できるだけいいですか、恣意にわたつたりあるいは情実にあつたような勤務延長の制度の運用をするなど、こういう御趣旨だといふふうに理解をいたしますので、そういう考え方でも運用するように十分私は指導をして、その御趣旨を実現をしていきたいと、こういうふうにして思つておるわけでございます。

○佐藤三吾君　仮にあなたがずっと生涯公務員部長におつて、下の者がどんどん局長になつても公務員部長でがんばると、そういうことを前提として物を言つてみたつてそれはならない、実際問題には、それが実現なんですよ。恐らく、現行の地公法の際に、市町村については労働基準監督署の労働安全衛生の監督権、これを市町村の任命権者に委任しておる、法律は、この委任をしたときも、法律を施行する市町村長が法律違反を犯すはずがないといふ前提で委任しているんだ、あれは、ところがどうでしょう。職業病が起り、労働安全衛生関係はほとんどゼロじゃないですか。いま現在点検してみなさいよ。労働安全衛生が守られていないところは多いですよ。市町村ほど。その結果、たとえば市川であるとか彦根であるとか、各所に事故が起つておるじゃないですか。このことは、これはあなたその当時の公務員部長でなかったからなんだけれども、その当時の公務員部長も予想しなかったことかもしれぬ。しかし、結果はそれ

がいま公然と行われておる。この問題はこういう種類のものだ、こう言つておるんだ、私は、

余人にかえがたいという判定をだれがやるんですか、市町村の場合。市町村長でしょう。これを余人にかえがたい、だから延長する、再延長するといふのは市町村長がやる仕組みになっておる。

どんなに指導をしようといつたつて、それは指導できるはずがない。それはやはり無理があるんです、この法律に。無理があるんです。そう思いませんか。だから、あなたの隣に座つておる人事院すら、これはそういうことが起こると言つておるわけですよ、この制度は。だから、再審査を厳重にする、厳重な規定をつくつてやるんだと。あなたも県の人事委員会まではそれはやると言つておる。しかし、現実には市町村はどうなんですかと聞くと、これはございませぬ、任命権者である市町村長に委任するしかありません。こうなれば、極端な話だけれどもお巡りさんとかどろぼうと一緒にみないものだからね、逆に言えば、表現はどうかはしらぬけれども、やろうと思えば、そこにどう指導しようたつてできるはずないじゃないですか、この法律上。問題があるんだ、ここは。それを、こころに折り目をつけてきちつとできるというのは、私はやっぱり団体交渉事項にするのが一番適切じゃないか。団体交渉事項にして、そこら辺も市町村はやる、県もやる。そうすればこの問題についてはいま人事院の言つた趣旨が生かされてくる。どうですか。

○政府委員(宮尾盛君)　期限を延長するかどうかといふことについて団体交渉事項といふことでございませぬ、それは適当でないと考えております。ただ、いまいろいろ他の事例も引用されて、これも適正な運用がなされぬ危険性があると、こういう御質問でありましたが、私は、やはりこの勤務延長のケースといふものとそれから労働安全衛生等の場合とは大分違うといふふうに思ひます。非常に限定されたケースでありますし、それがその地域のいろいろな、たとえば医療とかあるいはその他住民生活にどうしても欠くことのでき

ないような行政サービスをする職員に限つて行われるわけですから、それは住民の目というものも光つていられるわけだし、それから職場の中で、仮に佐藤先生が心配をされるような人事行政をした場合には当然その議論が出てくるわけでございますから、そういう意味で、団体交渉の対象にするといふことはできないにいたしましたが、職員団体がどうもやり方がおかしいではないかといふような意向が出てきた場合に、そういう意見といふものを市町村長が十分しんしゃくするということもそれは可能なのでございます。そういう意味合いで、公正な人事というものが確保されることは十分可能だといふふうに私は考えておるわけでございます。

○佐藤三吾君　どうして団体交渉事項にできないんですか。これは交渉事項じゃないですか。大体が退職条件全体は交渉事項ですよ、原則的には。それを分限といふことでとつていこうとするところの問題が、こういううづつまの合わぬことが起つてくるのであつて、これこそ団体交渉事項に指定してやつていくというのが基本じゃないんですか。私は——さつきからあなた言っているけれども、私が懸念するんじゃないんですよ、審査の問題。これは人事の専門家である人事院が懸念して、再々延長、再延長については審査を厳重にしなきゃならぬと、こう言つておるわけですよ。審査を厳重にしなきゃならぬと一方で言いながら、一方ではこの市町村については審査は厳重にしないでいいんだと、任命権者に全部任せるといふ、そういうところに現在の機構上、法律上の無理があるんですよ。無理は率直に認めて、私はやっぱり団体交渉事項に戻して、そうして処理すべきだと思ふ。どうですか、大臣。これだけのやりとりをあなたそばで聞いておつて、公務員部長の言うのは非常に無理な話をしておるなと思つてしょう。私の言うのがなかなか筋が通つていふと思つてしょう。どうですか。

○政府委員(宮尾盛君)　先ほどの御質問の事項というのは、ある人を勤務延長をいたしました、

この人をさらに一年を超えて二年目、もう一年たてば勤務延長するかどうかということについて、これは人事院の承認にかかわらしておる。そういう特定の人を、お医者さんならお医者さんをさらに勤務延長するかもしれないということと団体交渉事項とするということは、これはまさに任命権に属する事項を団体交渉すると、こういうことであるから、それはできないということを示し上げておるわけでございます。

○国務大臣(安孫子藤吉君) いまの応答をお聞きをしております、私は公務員部長の考え方がいいと思っております。

まあ地域が狭いし、それから市町村長が皆悪者だなどというところはこれはありませんで、相当良識を持っている人が大部分でございまして、それにより役場職員が目だつてあるわけでございまして、地域住民の目だつて光っているわけではございませんから、何ともおかしいなということとは私はないだろうと、こう思っております。やはり市町村長を信頼して私はよろうかと思っております。

○志吉裕君 ちょっと関連して。

これ、感じてやっていちゃ——これは立法府です。これ、法律的にもう一度明らかにしてください。まず、国公法で再々延長、再延長、これを人事院の承認にゆだねておる立法の趣旨は何ですか。これ、明らかにしてくれませんか。人事院の解釈は問題じゃないです、立法の趣旨を聞きます、まず。これは立法府だから、立法の趣旨をはっきりしてください。

○政府委員(森本也君) 立法の趣旨は、先ほど人事院から御答弁したとおりでございまして、定年制度の再延長と申しますのは非常に補完的な特例措置でございまして、これを延長する場合に慎重な取り扱いが必要だろうということで、一年以上を超えてさらに延長する場合にそれなりのチェックが必要だということから人事院の承認を要することとして制度の適正な運営を確保したいというふうに考えているわけでございます。

○志吉裕君 そうすると、地公法はその趣旨は持たないんですかあるんですか。

○政府委員(宮尾盛君) 地方公務員法の場合には、これは法律の規定にいたしましては、「条例で定める」と、こういうことになっております。

したがって、先ほど来申し上げておりますように、国がそういう運用をされるということについて、可能な地方団体であれば同じ運用をしていくことはちつともその趣旨に反するわけでございませぬから、人事委員会を置いておるところについては同じような手続をとるようにならうか、と、こう考えておるわけでございます。ただし……

○志吉裕君 指導の問題じゃないんですよ。法律にそれは含まれておるか聞いています。あなたたは指導とか何とか言っているけども、二言目には指導と言ったけども、指導なんて出てない。

○政府委員(宮尾盛君) ただ、人事委員会を置いてない団体ももちろんあるわけでございまして、それから、ここで予定をしておりますのは非常に限られたケースでありますし、それからその運用については条例で具体的な手続を定めるわけでございまして、その条例の中で地方団体がこの規定の趣旨が生かされるような定めをしていただく、こういうことを考えておるわけでございます。

○志吉裕君 それじゃ答弁になっていないでしよう。国公法で言う立法の趣旨、再々延長について人事院にゆだねるといふ、チェック機能にゆだねるといふこの立法の趣旨は、地公法に基盤とするは条例にゆだねる、その条例は国公法を基盤とするという表現がありますから、基盤というのは定年の基準、だから恐らくその精神は基盤という文言の中で条例に生かされていくんじゃないかと思うんですけれども、恐らくそうでしょう、そうではないんですか。そうでなければ何にも条例の中に生きてきませんよ。条例を勝手に決めた方がいいわけですから。この考え方、この立法の趣旨は基盤の中に入っているんですか、入らないんですか。

○政府委員(宮尾盛君) 基盤というのは、定年年齢についての定めをするときに「基盤」という言葉を使っているわけでございます。いまの、勤務延長をさらに延ばす場合の「条例で定めるところ」というところでは、基盤という言葉は使っておりません。

なぜこれを「条例」というふうにしたのかと、こういうことでございまして、これは国の場合には、当然その法律の中でも規定しておりますように人事院という仕組みがありますから、「人事院の承認を得て」ということがこの改正案の中に定められておるわけです。ただし、その同じ仕組みといたしまして地方団体の場合にはとることができませんから、そこは包括的に条例で、その具体的な手続等については必要があれば条例で定めていただく、こういうふうにしてこの法律をつくっておるわけでございます。

その際の考え方としては、人事委員会を置いておるところでは、同じような手続をとっていただくことは条例の中で定めればできますが、そうでないところもあるわけですから、そういうことも想定をいたして、そこは条例の中で適切な手続を書いていただければよろしいと、こういう考え方でこの条文は規定をしておるわけでございます。

○志吉裕君 ですから、第二十八条の三をこのまま読んだ場合、有権解釈するでしょうが。このまま読んだ場合には、国公法の八十一条の三「人事院の承認を得て」と、こういう概念は入ってこないんですから、入ってくるのならなくするように終始一貫しなきゃならぬし、入ってこないで、それは自治体の裁量だと、一般的に国に準ずると、こうありますから、一般的に国に準ずるといふ範囲の中で考えれば考えられることだけれども、法そのものはそのことを予定していないというのかどうなのか聞いています。

○佐藤三吾君 私も、そこが一番問題だと思っておるんですけども、いずれにしても、これは大変な問題になると思うんです、施行した後で。いまのやりとりの中で、公務員部長の答えを見ますと、そういう自治体の実態にあるからしたがって条例で定める場合にはかなり自主性を持つておると、こういうふうな理解をしいような回答と、それと同時に、もう一つの面は、いや、国の基準に準ずると、こういうものがあるから、国の物差しは変えられぬのだと、こういう二つの解釈が出てきておると思うので、私は、この問題はやっぱり最終段階までひとつきちつとしてもらわないと、混乱が起るような感じがします。

そこで、そうした場合にこの職員はいわゆる地公法で言うところの期限つき定数職員ということになるんですか。こういう理解でいいんですか。

○政府委員(宮尾盛君) 御質問のあれは勤務の延長についてだと思いますが、勤務の延長ということとは、従来の勤務がそのまま引き続いていくだけでありまして、要するに定年退職する日が延びていくだけありますから、それを期限つきと呼ぶことは、私どもは、必要はなからう。要するに定年退職する日が延びていくというのが勤務の延長でございまして。

○佐藤三吾君 この場合に、こういう延長の基準、職員のだれをするかという問題については、現業、公企の場合にはどういうことになりますか。

○政府委員(宮尾盛君) 企業職員等の場合に、この勤務延長というものはどういうふうにするかという点であります。これも、今回の改正規定というものは、現業、非現業を問わず同じ扱いになるわけでございます。

○佐藤三吾君 現業も団体交渉事項じゃないわけですか。おかしいんじゃないですか。国公の五現業の場合はどうなんですか、この扱いは。

○政府委員(宮尾盛君) 個別の、だれを勤務延長にするかというところは、これは交渉事項ではないと申し上げておるわけでございます。

ただ、やや概括的な御答弁になるかもしれませ

んが、地公法では幾つかの、たとえば勤務延長等につきまして「条例で定めるところにより」というような規定を置いておられますが、そういう中で、条件で具体的にたとえば勤務延長なり再任用の手続なりというようにおいていろいろその定めを規定する場合に、これは管理運営事項に該当しない限りは、条例でいろいろその規定されるような中身というものは交渉事項になるというところは、これまでの御答弁の中でも申し上げておるわけでございます。したがって、それは、非現業であれば五十五条の規定によって交渉を行い得るし、それから現業であれば地公労法第七条の四号に「労働条件に関する事項」ということがありますから、それに該当する範囲内のもので、これは管理運営事項でない限り団体交渉の対象になる、こういうことを申し上げておきます。

ただ、個別の人をどういうふうな勤務延長をさせるかとか、あるいはその人をさらにもう一年延長するかということは、これは任命権の範囲内であり、まさに管理運営事項でありますから、それは対象にならない、こういうふうな申し上げておるわけでございます。

○政府委員(森卓也君) 五現業の職員につきましては、基準は先生御指摘のとおり団体交渉の対象になるわけでございます。

○佐藤三吾君 これは、条例つくる場合は、単独条例でつくりますか。それとも、何かの条例の一部改正というふうになるのか。どうなんですか。

○政府委員(宮尾盛君) まだ最終的に固まつておるわけではございませんが、いまの考え方としては、これは定年制度の実施に関する条例という形で、定年制度だけの条例準則という形で示していきたいと考えております。

○佐藤三吾君 どうも釈然としませんから、この問題は留保しておきます。

再任用の問題で今度は聞いていきたいと思ひます。

二十八条の四の再任用の規定を設けた理由は、

さつき抽象的にございましたが、具体的にはどういうことですか。

(委員長退席、理事金井元彦君着席)

○政府委員(宮尾盛君) 再任用の趣旨の御質問だと思ひますが、再任用は、二十八条の四に定められておりますように、定年退職をした人について、その人の能力なり経験なりというものを活用することが、たとえば新規採用の職員をそこに充てるよりもより能率的であると、こういうようなケースにつきまして一定の、まあここにありますように、「一年を超えない範囲内で任期を定め」、常勤の職に採用する、新規採用をする、こういうのがこの再任用の制度の仕組みであります。

○佐藤三吾君 これは一般職に類するんですか、それとも特別職なんですか。一般職ならどういう部類に入るんですか。

○政府委員(宮尾盛君) 一般職であります。したがって、当然これは定数内の職員になります。

○佐藤三吾君 具体的に職種はどういうのが中心になるんですか。

○政府委員(宮尾盛君) どういう職種があるかという点については、これはそう一般的に再任用の制度を設けて、定年退職者をたくさんそこに再任用していくと、こういう仕組みを考えておるものではないです。ここにもありますように、特定の能力、経験を持った人に限って、再任用した場合に公務能率の向上、公務の能率的運営に資すると、こういう場合に限って行うわけでございます。

そこで、どういうケースについていいますか、どういう職種といいますが、職場にそういうことが考えられるのかということですが、抽象的な御答弁になるかもしれませんが、たとえば定年退職者の職員としての長年の知識とか経験を生かすことができて、しかもそれが高齢者にも適しているような場合とか、あるいは他の一般職員の経験代を及ぼすことが非常に少ないようなスタッフ的な職種とか、こういうようなケースが具体的には考

えられるだろうと思ひます。

(理事金井元彦君退席、委員長着席)

そういう意味で再任用というのは、一般職員であり定数内の職員でありますから、再任用すればその範囲内において新規採用というものは、定数を動かさない限りは枠が縮まる、そういう性格のものでございますから、それほど一般的にどうか、いろいろな職種にこれが適合すると、こういうふうには考えておらないわけでございます。

○佐藤三吾君 労働条件はどういう条件になりますか。

○政府委員(宮尾盛君) 勤務条件でございますが、勤務条件は、まず、勤務条件の中で一番大きいのは給与でございますが、給与は当然新規採用というところで再計算をすることになります。それから一般的な、たとえば公務災害は当然これは適用があります。共済制度につきましても、これは共済組合法で言う職員の範囲に入つてまいりますから、共済組合員としての資格を持つことになり

ます。そこで、そういう意味では、再任用されますと年金の支給はされない、停止されると、こういうことになります。それから退職手当でございますが、退職手当につきましては、引き続きいていく場合には当然通算されますが、引き続きない場合には、再任用期間についてはまた別の形で退職手当が計算をして支給されると、こういうことに相なるわけでございます。

○佐藤三吾君 そうすれば、これは当然現行の法体系から言うならば、人事委員会が試験を行つてそうして採用するという現行法のルール、これがやっぱり守られてしかるべきじゃないですか。

○政府委員(宮尾盛君) 新規採用ということでありまして、原則的にはそういうことであります。ただ、再任用の場合には、すでにその人を長年使つておるわけでございます、その人の勤務実績なりあるいはその人の能力なり経験なりというものを全部任命権者は知つておるわけでございます。そういうことから、当然手続といたしましては十七条の手続になるかと思ひますが、選考と

いう形で再任用をする場合には行われていくと、こういうことにならうかと思ひます。

○佐藤三吾君 これは、人事院も来ていますが、情実採用の関連でどういふふうな考えていますか、この問題を。

○説明員(白戸厚君) ただいまの再任用の問題でございますが、国家公務員の場合について申し上げますと、元職員であつた者を同等以下の官職に採用する場合、これについては選考採用をすることが認められておるわけでございます。これは規則上でございます。それで国家公務員の場合、当然その規定によりまして選考採用ということになるわけでございます。

○佐藤三吾君 これは、どうなんですか、希望すれば全員が再任できるんですか。

○政府委員(宮尾盛君) 本人が希望すればすべて再任用になるというものではありません。法律の中にも定められておりますように、その人の知識、経験、能力というふうなものを活用することが公務の能率的な運営上必要だと、こういうふうな判断をする場合に限りまして再任用をすることができると、こういうものでございます。

○佐藤三吾君 これは労働組合の交渉事項とはどういふ関係ですか。

○政府委員(宮尾盛君) 再任用という行為そのものが、これもまさに任用行為でございますので、個別の事案について交渉をする、こういうことはできないわけでございますが、ただ再任用についていろいろな手続その他条例で定める事項があります。その条例で定める事項について、これも管理運営事項に属さない限りこれが交渉の対象になるものと考えておるわけでございます。

○佐藤三吾君 いろいろこの問題も疑問が多いんですが、いまの地公法の場合には特別職は自治体の三役になつてしまふし、こういう職種が十七条職員で入るとすればそれ相応の現行法に基づいた措置がとられていかなきゃならぬと思うんですが、そういう面から見ても若干私は問題がある感じがしてならぬのです。

しかしきょうは、さっきの理事会で何か時間が決まったようございますから、私の残された、まだ地方自治法との関連の質問であるとか、さっき言った労働三権の問題等もあるんですけども、きょうは一応この程度で、あとの質問は留保して終わりたいと思います。

○志吉裕君 ちよつと関連して。

先ほどの二十八条の三の解釈ですけれども、いろいろはつきりしませんので、国公法の八十一条の三、「人事院の承認を得て、」云々との絡みも含めて、次回の審議までに解釈をはつきりさせておいてください。できれば文書等で解釈を明確にしておいてください。

○政府委員(宮尾盛君) 言葉が足りないのかもしれませんが……

○志吉裕君 いまはいいですよ。はつきり文書で書いてください。そんなに長いもの書かぬでもいいですけれども、有権解釈のようなものをちよつと書いて出してください。

○政府委員(宮尾盛君) そういう御要求でございますので、お出しいたします。

○大川清幸君 時間も大分経過しておりますし、ますので、多少時間を縮めるつもりで御質問したいと思ひますので、私がお願いしておいた省庁間で質問が回らない面もあるかもしれませんが、御迷惑がかかるかもしれませんがよろしく願ひします。

まず最初に、午前中からの論議の中で確認をしておきたいんですが、今回の定年六十歳の法制化について、人事院でこれを提出することになった根拠、一応説明があつたんですけども、これはどういうことかということ。

それからもう一つは、問い合わせについて人事院の方からオーケーが出ていたという経過の説明がありました。人事院がそれをオーケーをした根拠というのはいくつあることなんでしょうか。それから御説明をお願いします。

○説明員(白戸厚君) この定年制に関する見解を表明いたしましたのは、人事院といたしましては

退職管理の方法の一つとして定年制度につきまして従来からいろいろ調査研究してきたわけでございますが、昭和五十三年の二月に、総理府総務長官から定年制度についての見解を承りたという書簡が参りましたので、その後一年半にわたり、さらに具体的また本格的に調査検討を行いました結果、国家公務員に定年制度を導入することに意義があるという結論に達したわけでございます。

そこで、この見解を、総務長官から書簡で見解を求められたという経緯もございまして、また、国家公務員には人事院の所管する一般職の職員以外の職員も存在しておるわけでございまして、政府としては人事院の見解を受けまして国家公務員全般の諸制度を検討する必要があるということとを考慮いたしまして、最も自然な方法として書簡という形で見解を表明いたしましたわけでございまして、それからなお、次の問題でございまして、先ほど総理府の方からお答えしましたが、当時の、国家公務員法制定の際には、国家公務員の平均年齢というふうなものについては調査が行われておりませんのではつきりいたしておらないわけでござい

ますが、その後の平均年齢の推移等を見ますと、恐らくある程度低かったのではないかとというように考へておるということでございます。了解をしたというところまでのことではございせんので、その点は御了承いただきたいと思ひます。

○大川清幸君 総理府、そういうことですか。

○政府委員(森卓也君) 私どもが定年制を今回導入したというふうなことを考へております趣旨は、行政の能率向上を図りまして、もつて国民の信託にこたへるために、公務員に定年制を導入することによりまして人事行政面においても長期的な展望に立つた計画的な人事管理の展開を通じて組織の活力を維持していく、職員の士気を高揚をさせるということとで今回定年制の導入に踏み切ったわけでございまして。

○大川清幸君 いろいろこの点では論議がありましたが、一つだけ解釈の上で伺つておくんですけれども、

も、いま勤奨退職等でいろいろ人事の渋滞が起らないように各地方公共団体も国の省庁も御苦労をなさつてやっております。現行法でいうと、この退職の年齢等についてはやっぱり先ほどから論議があつたように労働条件等に絡む側面もあるもので、これは団体交渉等の対象になつておると思ふんです。現状は、これは法案を提出すると、従来、ほかの問題でも、法案が提案されたときには、従来生きていた権限が削奪されるみたいなことが間々ありますが、労使両者の交渉等ではないまでもやつてきた経過あるいは歴史的なそういう実績から考へてみますと、この法案の提案自体が、従来からそうした労使間の慣行あるいは権限として生きていたものが問答無用で取り上げられてしまふという解釈ができるような気がするんです。

○政府委員(森卓也君) 先生御指摘のとおり、新しく分限の中に定年制度が入るということは、勤務する職員にとりまして非常に重大な問題でございまして、したがつて私も取り扱ひを慎重にする必要があるということ、先ほど人事院から御答弁がありましたように、第三者機関でござい

ます人事院の御意見を承るとのこと、その御返事をいただいて一つは提案をさせていただいたというところでございまして、決して私どもが一方的に法案を提出するに至つたということではございせん。

○大川清幸君 まあこれは非常に公務員の身分あるいは生活にかかわることなので、慎重に扱つていただくことだけ念のため申し添えておきます。

次の問題に移りますが、行管庁で「臨時行政調査会と行政改革の方向」と題する小冊子が発行されておりました、その中を見ますと、大変単純明快な図解入りで、昭和四十二年から五十四年度までの間に国家公務員の方が八千人減員になつていまして、それから地方公務員の方は七十五万九千人ふえていますと、大変かっこうのいい表になつて

員の方は公営企業その他みんな突つくるみてしう、これ。中身どうですか。説明願ひします。

○政府委員(宮尾盛君) 地方公務員の職員の実態等でございますが、五十五年四月一日現在で地方公務員の数は三百六十六万六千五百七十七人、昭和四十二年と五十五年との間の職員数について比較をしてみますと、これは沖縄関係を除きまして十三年間で約八十七万人増加をしておりま

す。

そこで、なぜこういうふうになくさんふえてい

るのかという中身を部門別にいろいろ振り分けてみますと、教育、警察、消防というふうな、いわゆるわれわれ特別行政部門と呼んでおる部門と、それから住民福祉と非常に密接な関係を持つ福祉部門等におきまして、非常にこれがふえておるわけ

でございます。これらはいずれも国の施策とかあるいは国の法令等で定められた配置基準に基づき増員が大部分であります。これらの部門での増加数というのは、先ほどの約八十七万七千の中で六十四万二千八百人ほどになつておりました。全体の増加数の約八〇％に当たつておるわけでござい

ます。それ以外に地方団体の場合に、病院とか水道というふうな日常生活に欠くことのできないわが公営企業部門というのがありますので、この部門での増加が六万九千人ほどありますので、これがいまの八十七万七千の増加数の約九％を占めております。そうなりますと八九％、約九割というものが、そういう国が何らかの形で定員配置基準等を決めておつたり、あるいは福祉関係、住民生活に密着するようなそういう部門で占められておる、こういう状況になつております。

したがいまして、残りの約一％程度がいわば地方団体がある程度自主的にいろいろ定数管理をきちつとやり得る部門ということでございますが、この部門でも全体としてはふえておりますが、都道府県などではむしろ減つておる。ただ、人口が非常に増加したりしておるような市町村等でふえておる、こういうような実態になつておるわけ

でございます。

○大川清幸君 それでは国家公務員の方ですが、これは、この八千人減った数の計算の中身ですけれども、自衛官あるいは定員外の職員等すべて含んだ数字ではないんでしょう、これは。どうなんですか。

○説明員(増島俊之君) 八千人の減ということですが、これにつきましては、自衛官、それから国会、裁判所等は入っておりません。

○大川清幸君 それじゃ、総体の数字についてはそのぐらいいしておきます。

ところで、いま御説明がありましたけれども、やはり国のいろいろなあれですね、先ほどの説明のあったとおり、定数等の規制があつて、その基準によつてこれだけふえて、そのふえている数が八〇〇程度、地方自治体の自主的な人事管理運営等によるものが一〇〇と、こういうことでありますので、これは行管庁の立場で言うると、住民サービスをダウンさせてはいけません、必要人数を割り出してこうした結果になっているんだらうと思うんですが、やはり地方公共団体もそれに負担もふえてきたりいろんな需要が絡んでくるわけですから、こうした定数増についての今後の運営のあり方についてはどう考えているか、一応見解を伺つておきます。

○説明員(増島俊之君) 昭和五十五年の末でございますけれども、五十六年行革という閣議決定をいたしておりますが、その中で、「地方公共団体における定員抑制の要請」という項がございます、
「現下の厳しい財政事情にかんがみ、地方公共団体における定員増につながる事務・事業及び諸制度のうち国が関与するものについては、国において、その見直しを行い行政需要の動向に即応した整理合理化を推進する」ということがございますが、こういう観点に従ひまして努力をしておりますということでございます。

○大川清幸君 次に、地方公務員関係ですが、五十五年度で約五万人増。これは五十五年度の実態ですが、退職者数がどのぐらいで新規採用がどのぐらいいんですか。結果として五万人ふえたとい

うことでしょうか。

○政府委員(宮尾盛君) 定員管理調査でつかまえておる数字でございますが、五十四年度の四月二日から五十五年の四月一日までの間の増員が、職員増が四万九千四百六十九人でございます。そこで、その五十四年中の退職者は十一万二千九百八人というふうになっております。したがしまして、退職者がそれだけありまして、新規採用はその約五万人を加えた十六万余人というのが新規採用といえますかその間に採用された職員と、こういうふうになるわけでございます。

○大川清幸君 ところで、国と地方の行政というのはいろいろな面で密接不可分です。いま財政再建とか行革とかいろいろ言われておりますので、地方公共団体の方にも余り人員がふくらまないうように行政指導などを、いろいろなことをしなきゃならぬと思うんですが、お手本を示す意味でも、これは国の各官庁でもいま働いている職員に余り重大な影響がない方法で人員を抑制していくという努力は当然しなければならぬと思うんですが、この席にも美濃部前知事がいらつしやいます。この席に美濃部さんのときにも人員削減で大変な御努力をなさつたはずで、実績を上げておられるんですが、退職者数がそれなりにかなり出てくるわけですから、百万人近いというか——百万人を切つておりますが、国家公務員の中からやつぱり自然退職者がかなりあるはずで、新規採用を各官庁で厳密に洗い出してできるだけ抑制をするというふうなことをややはりとるべきだろうと私は考えておるわけなんです。自然退職者だけが減るのならばいま働いている職員には影響はないわけですから、そうした努力をするような方向で、これをトータルでやるような目があるかないかで、各省庁ごとに洗い出してそうした努力をして、近い将来問題になる行革等でも効果を上げてもらいたい、こう思いますが、この点どうですか。

○説明員(増島俊之君) 昭和四十三年に第一次定員削減計画というのがござまして、さらに四十四年に総定員法が成立いたしました。その基準年

度に四十二年の定員というのが基準になつているわけでございますが、実際問題としましては、四十三年度から始まります定員削減計画、これがいま第五次定員削減計画とまでなつておりますが、その物の考え方は、各省庁からその行政需要の動向に応じてその減を立てて、そしてその減をいわばプールしまして、そして新しい需要、たとえば国立学校とかあるいは病院等の非常に行政需要の伸びているところに回すという再配分というのを実は行つてきているわけでございます。そのときに、各省庁の減らさなければならぬところといひますか、削減につきましては、離職がありましてその欠員を補充しないで、そしてそれを翌年度の初めにカットすると、そういうやり方で対応してきているわけでございます。

現実問題としましては、国の場合には、四十三年度以来定員管理あるいは定員査定といひますかには、非常に厳しい路線を歩んできたといふふうには、私も考えております。これは政府、各省庁のいわば努力の成果であるといふふうにも考えておるわけでございますが、そういう意味で先生の御指摘の線に従つた努力はしてきているわけでございます。今後さらにそういう線に沿ひまして努力をしなければならぬといふふうには考えております。

○大川清幸君 次に、法案の中身について何点か伺つておきたいと思ひます。

第二十八条の二に、「職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の三月三十一日までの間において、条例で定める日に退職する。」こうなつております。これは、「国の職員につき定められてゐる定年を基準として」云々と、このありますね、説明の方でもそうですが、これは、地方公務員に関する方では年令を明記してないのは、国の基準がそうなつてゐるからということ、特別の理由があるわけではありませんか。これはどうなんですか。

○政府委員(宮尾盛君) 今回の改正法案で、法律の中で地方公務員の定年年令をなぜ書かなかつた

のか、こういう御質問だと思いますが、それは一つには、現在の地方公務員法の中におきましては、職員の給与とか勤務時間とかその他勤務条件については、その基本原則を法律でもつて定めまして、具体的な事項についてはそれぞれの地方団体の条例で定めるといふ仕組み、体系をとつております。そこで、この定年制度も基本的には分限であり職員の身分の基本に関する問題でありますけれども、また別の面から見ますと、職員の勤務条件に関する事項といふことにもなりますので、そういう点から制度の基本的な枠組みについては法律でもつてきつと定めまして、一律に制度づくりをする、こういうふうなことにいたしておりますが、具体的なその定年年令をどうするかというふうな事項につきましては、各地方団体の条例で定めるのが現在の公務員法体系に合うであろうと、こういうふうな考えが一つであります。

それから第二の理由といたしましては、それぞれの地方団体は職員構成とか採用、昇進管理の実態、その他退職勧奨等の慣行などもいろいろ違つてゐる面が現実にあるわけでございますので、定年を法律によつて画一的に定めるといふことはかえつていかなるものであろうか。こういう考え方から、条例で定めることとする方が地方自治の保障という観点からも妥当であらう、こういうふうな考えがたつてございます。ただ、地方団体が全く任意に判断して定めていた、ということでは、これはまた定年制度の仕組みからいひまして問題がありますので、そういう地方団体の条例で定めることにしてありますが、国家公務員の定年と整合性を保つ意味でそれを基準として条例で定めていただく、こういう仕組みをとつたわけでございます。

○大川清幸君 そこで、この法案が成立した場合に、基準六十歳、これに沿つて条例化することになるんですが、事実行為として各地方公共団体で従来の労使間のいろいろな折衝の経過等があるの、そうした事実上の問題で現場で国の基準と違つた決め方をするようなことがありはしない

か、事実行為として。これが一つ。

もう一つは、退職手当などについても国に準じて条例を改正する必要があると起つてくるわけですが、こうした事実行為としての基準の設定を条例化しない場合のケースについてはどうされるのか。

また、いろいろな事情があつて、自治体自体が条例そのものを設置しないようなことがしばしばある事実問題として起りほしくないかと私は心配をするんですが、その点についてはどのように考えておられますか。

○政府委員(宮尾登喜) 地方団体の現実のいろいろな人事行政の運用については、とかくいろいろな御批判もあつたりするところでありましてけれども、基本的にはやはり地方団体が法律で定めておる、あるいは要請をしておる基本的な考え方に沿つて、その適正な人事管理運営をしていただく、これがやはり地方自治の基本的な考え方であるわけでありまして、私もそういう不適正な人事管理運営をしておるところについてはぜひ適正な人事管理運営をしていただくこと、適正な運用をしていただくというのをこれまでいろいろの面から指導してまいつておりますし、今後ともそういう考え方で、地方団体がみずからそういう点は正していただく、こういう考え方でいきたいと思います。

そこでまず、条例で法律が要請をしておるようなものとは違つた定年を定めた場合にどうするか、こういうことでございますが、これはそういうことがあつては困るわけでございますが、これから準備期間もあるわけでございますから、そういう中で条例準則等も示しながら、その適正な定年年齢等を定める条例の制定が行われるように十分指導をしてまいりたいと考えております。

それから退職手当について、これも現在示してある条例準則の中には、定年による退職の場合の退職手当をどう扱っていくかということが明確にしてありませんが、これも国の退職手当法の考え方と同じ制度、仕組みをとるように法律が通つた

後で条例準則を改正をして、それを示すことによつて、そういう退職手当条例の適正な改正が行われるように指導していきたいと思つております。それから一番極端なケースで、定年制に関する条例を制定しない場合等があつたらどうかというところでございますが、そういうことがありま

すとは法律で一律に導入をした定年制度が動かない形になりますから、その限りにおいて法律の規定の趣旨に違反をしておると、こういう事態が出てくるわけでございます。こういうことのないように私どもとしては十分その指導を徹底をしていきたいというふうに思つております。

○大川清幸君 地方公務員の年齢構成の中でちょっとお伺いしておきたいんですが、この資料は衆議院の地方行政委員会に提出された資料なんですけれども、これで見ますと、これは五十四年四月一日現在、地方公務員の年齢構成が、全地方公

共団体の中で、六十歳以上が二万六千四百十七、全体の〇・八％——これは五十歳以上の数字の中で占めていた数字が、七十歳が二千五百五十八人、〇・一％、こうなつていますが、この数字は間違いないですかね、人数は。

○政府委員(宮尾登喜) いま私の持つてゐるのは五十五年度の資料だものだからちよつとあれでございまして、多分その数字に間違いはないはずだと思ひます。

○大川清幸君 五十五年度もそう大きな数字の変動はなからうと私も推測するんですけども

この数字は全体ですので、都道府県とか指定都市あるいは市町村、特別区、それから一部事務組合等も全部入つておられますので、給与の点では、実態を伺うについてはこの短い時間の中で細かいことを伺うわけにいきませんけれども、地方公共団体の一般事務職員に限つても結構ですが、六十歳ないし七十歳以上の方々の給与ベース、大体どの程度かおわかりになりますか。資料がなければいいですけども。

○政府委員(宮尾登喜) まあ必ずしも年齢と給与と

はパラレルではありませんので、そういう意味での統計資料はちよつと手元にございませんで、御了承をお願いしたいと思います。

○大川清幸君 それから地方公務員の勤奨退職の年齢の表が手元にあるんですが、これで見ると、六十歳で勤奨退職を実施している団体数はかなりパーセンテージが高いですね。それから五十八歳のところも高いんですね。ですから、六十歳の設定がそう乱暴なことじゃないんじゃないかろうかと

いうような推測もできるんですが、従来、五十八歳とかあるのは五十七歳とかまちまちで各地方公共団体が勤奨退職を実施してございます。今回、もしこの法案が成立した場合に、六十歳で、しばらくは課長さんが上へ上がらないとか、そういうような人事滞りとかまでいかなければならないいろいろなことが起つてくるだろうと思ふんです。これは

実施が六十歳ですから、そういう点でいうと、今の法律を実施する昭和六十年までに、運営上余り支障のないようにうまく運営するといひますか、何かつつの法律が新しくできて、これは人事にかかわることですから、いつの場合でも激変緩和みたいなことを考案しなければならぬんですが、年限が四年あるんです、そういう点の心配は運営上ないのかどうかということですね、各地方公共団体において、どうですか。

○政府委員(宮尾登喜) 現在の勤奨退職という仕組みによりまして現実に一番多い事例は、大体五十八歳ぐらいで退職する、こういう事例が一番多いわけでございます。そこで六十歳という定年制度が設けられた場合に、そういう団体においては退職年齢が二歳一般的に引き上がると、こういうことが出てくるわけでございますので、人事ロ

ーテーションというものをある程度うまく組んでいかないと、新規採用、あるいは昇任等人事管理面でいろいろな支障が出てくるおそれがあるにあらうわけでございます。

そこで、そういう御指摘のようなことを、定年制度の実施を予定しております六十年三月三十一日までいろいろな準備をいたしまして、円滑に

定年制度に移行できるようにということ、そういう趣旨からこの法案の附則の二条にも、「任命権者は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備」を行ひなさいと、こういう規定を設けております。したがひまして、この法律が成立いたしましたならば、それぞれの地方団体において、この趣旨に合つた所要の準備を進めていただい

て、御指摘のような人事ローテーションの支障がいろいろ出てくるようなことのないように措置をしていく必要がある。また、管理職等については、個別的な勤奨制度等もかみ合わせながら職員の士気を高めていくと、こういうようなことも必要であらうというふうに考えておるわけでございます。

○大川清幸君 次に、勤奨退職者の再就職の実情なんですけれども、これ、一般職から企業職員、消防官、警察官、それから教職員ですね、これらを含めて数字を見てもみますと、勤奨退職者のうち再就職希望者というのは、一般職だと、県で六九・五％、市で四五・四％、町村で三五・一％。かなり希望者がいて、この再就職希望者のうち、各職種で見ると大体九〇％台、低いところでも八〇％台の再就職者がいるデータになつています。このうち、もとの職場へ再雇用の形になつてゐるのも一般職で、県で三七・二％、市で四〇・五％、町村で四二・七％。単労働員で県が八四・八％、市が五九・五％、町村で六四・九％となつています。

ですから、現行で言つて、勤奨退職者の年齢等の関係もあるけれども、かなり再就職の希望者がやつぱりあつて、そのうちほとんど、高い率で再就職をしておる。もとの職場へそのまま就職する人々の数もデータ的には決して低くないですね。ですから、今回六十年定年で実施をした場合には、この辺の多少の緩和がうまくいくのかなというところ。それから、六十年定年で実施をした後、先ほどから論議がありまして、細かい点は省きますが、再就職というふうなものについては、従来よりも事務処理上はうまくいくのかどうかという点もあわせて御説明をお願いしたいと思います。どうで

ないですかね、人数は。

○政府委員(宮尾登喜) いま私の持つてゐるのは五十五年度の資料だものだからちよつとあれでございまして、多分その数字に間違いはないはずだと思ひます。

すか。

○政府委員(宮尾盛君) 再就職の現状でございまして、相当数の方が再就職を希望しておられることは事実であります。それで、その再就職希望者の中で、いま勧奨退職者数に対する再就職希望者というのは、私の資料で申し上げますと、全体で三九・三%、このくらいになっております。この三九・三%の方々が何らかの形で再就職をしておられる、大部分はおられるわけでございまして、九割余であります。まあこの中には、いまの御質問の中にありますように、当該団体に再雇用された者、それから民間等に再就職をされている者、こういう事例があるわけでございます。

そこで今後の問題、特に定年制度が施行された場合の問題であります。退職の実態からいいますと、平均的に言くと、五十八くらいのところが多い。それが六十まで延びるということになりますので、そういう意味では六十過ぎてからの、たとえば民間における再就職というものはどういふふうに変化していくのか、これは実態を見てみないとわかりません。ただこれは、個々の地方団体に置きましても再就職についていろいろなあつせん努力をする、こういうようなことをいたしておられますので、定年制度が施行された場合にもそういうことが続けられるであろうというふうに思っております。ただ、当該団体に再雇用するというようなことが将来どういふふうに変化していくのか、これは五十八から六十まで退職年齢が上がると、こういうようなこととの絡みで、どういふその全体の動きというものが出てくるのか。それからやはり基本的には再就職希望者というものがどういふふうに変化をするのか。いまは約四割でございまして、二歳くらい年齢が延びて退職をするということになれば、あるいは再就職希望者というものがもう少し落ちてくるかもしれない、こういうことも考えられるわけでござい

希望者というのは若干減るかもしれない。しかし、余り大勢には変わりはないかもしれないのです。再就職等についての努力は地方団体でも継続して行われると、こういうふうな考えておられるわけでござい

○大川清幸君 次に、これは民間のデータですが、必ずしも正しいかどうかわかりませんが、地方公務員、国家公務員、それから民間で働いている方々の給与、退職金、それから年金等を含めて生涯収入ですね。これは国家公務員の方が二億一千三百九十九万九千九百九十九円、それから民間で二億二千五百六十九万九千九百九十九円、三億五千五百五十五万九千九百九十九円、こういうようなデータが出ています。これは生涯収入といつても、この中身は退職金という性格が違ふので、これは人事院等でもそういうところまでいらないんだらうと思ふんですが、先ほど、定年制を採用するにいて、いろいろの効率化、その他の説明もあつたんですけれども、副長官が、やっぱり世論もこれありということをおっしゃったので、世論の上から考えると、このごろは生涯収入のこと、やはり公平、不公平の議論があるわけですね。法律上はいまのやり方で別に何も支障はないはずですけれども、しかしこれからは、そういう点を配慮してみると、給与ベースと退職金の額についてもこれは必ず議論になりますよ。ですから、いまの定年制の絡みで、これからは、地方公務員、国家公務員の収入全体が一体納税者、国民の側から見てどうなのかという配慮はしておく必要がある。で、こういうつかまえた方をいなければならぬので、五十三年の日経連の調査で、ただいま申し上げた金額、これ金額だけ単純に見るとかなり格差がある。で、国民の側から批判があるんですが、今後の給与その他についてもこれらのことを配慮した考え方の運営が必要ではなからうかと思ふんですが、その辺はどのように考えますか。

○政府委員(宮尾盛君) まず、生涯賃金というものをどういふふうにかけるかというところから、非常にむずかしい問題があるわけでござい

非常にむずかしい問題があるわけでござい。しかし、非常に一般的な考え方といつたしまして、一生の間にもらう賃金等について、官民で何か格差があるのではないかと、こういうような意見がいろいろあることは事実であります。ただ、これをどういふふうには比較するのかがいいの、そこは国家公務員の場合には非常にむずかしい問題があると思ふわけでござい

人事院に調査をしていただきました民間のベースとのバランスを見まして、それに格差がある場合には法律改正をお願いするというところで、四十六年度の調査につきましては四十八年度に法律改正をお願いいたしまして、従来の水準に二割増すという改正をしていただいたわけでござい

○政府委員(森卓也君) 国家公務員につきましても、ただいま先生御指摘のとおり、生涯給与の問題、自治省からも御答弁のとおり、比較の方法等につきましてもいろいろむずかしい問題があるようござい

○大川清幸君 先ほどの佐藤先輩との議論の中で、第一次臨調の答申の中の六十歳定年の問題で

論議をされておったんですが、いま高齢化が進んでいる日本の社会ですね。いまこで御答弁いただけるかどうかはわかりませんが、将来この定年制について、やっぱり六十歳でいいかどうかという問題が起ってくると思うのですね、寿命がだんだん延びてくると。この辺は将来そうした社会の実情等を考慮した場合に定年制の年齢を引き上げる考え方はお持ちなんですか。どうですか。

○政府委員(宮尾盛君) 地方公共団体の職員の定年の扱いにつきましては、これはこの法律の中でも規定しておりますように、国の職員の定年年齢を基準として決めていく、こういうことにいたしておるわけでございます。そこで、国の職員の定年年齢が将来どういふふうになるのかということとは、これは私の方から本日は御答弁することではありませんが、仮にそういう社会情勢が非常に大きく変化するとすれば、情勢適応の原則という考え方に立つて、いろいろな措置も将来考えられることではないかというふうには私は判断をいたしておるわけでございます。仮にそういうことがあつた場合には、当然地方公務員の定年制につきましても、国家公務員の定年年齢が動いたならば、それと同じ考え方に立つて、その定年年齢を改定をしていくような指導をしてまいりたい、こう思っておりますわけでございます。

○国務大臣(安孫子藤吉君) いま関係大臣おられますから一言申し上げますけれども、時代の推移に應じて、これは固定したものじゃないので、情勢に應じてこれを引き上げるといふのは私は当然じゃないかと思っております。国家公務員の場合にそれが引き上げられるという場合には、地方公務員も連動することにならざるを得ないと思ひます。

○大川清幸君 これは閣議でやらないと答弁ができませんので、いいです。

○委員長(亀長友義君) 本案に対する本日の質疑はこの程度にとどめ、これにて散会いたします。
午後六時十八分散会

五月二十九日日本委員会に左の案件が付託された。
一、自動車教習所の施設完備等に関する請願
(第四六八一号)

第四六八一号 昭和五十六年五月二十二日受理
自動車教習所の施設完備等に関する請願

請願者 東京都台東区下谷二ノ二〇七ノ二
二〇一全国自動車教習所労組共同センター内 鈴木和明外千名

紹介議員 宮本 願治君
一、教習環境の改善

身体障害者に対する教習を推進するうえから、各都道府県ごとに身体障害者が安心して教習ができる施設を国・地方自治体の助成で完備すること。

二、労働条件の改善

指定自動車教習所の労働条件については、次の全国基準を確立すること。

1 労働時間は、一日七時間、週三十五時間、
週休二日制とし、超過勤務を含む一日の教習
人員は九人以内とし、日曜日、祝日は、社会
的慣行によつてすべての教習所を休日とする
こと。

2 国の責任において、健康・疲労調査を行う
こと。

3 五十人未満の事業所においても労働安全衛
生委員会設置を義務づけること。

理由

国民皆免許時代を迎え、真に安全運転を身につけた交通社会人を育成することを事業内容とした指定自動車教習所の役割は一層重要となつていくが、指定教習所とはいえ、私企業であることから過当競争も激しく、労働実態は常識を超えた長時間労働となつていく。労働省が昭和五十六年六月二十三日「労働時間短縮の行政指導について」の通達を出し、恒常的長時間労働の問題業種として指摘しているにもかかわらず、なんらその実効があがつていないのが現状である。また、労働省は、

昭和五十五年十二月二十二日には「週休二日制等労働時間等対策推進計画」をまとめ、労働時間の短縮を進めようとしていた。拘束十一時間の半ば強制的な長時間労働は、教習所に働く労働者の健康破壊につながつていくばかりか、充実した教習指導が行えず、安全運転を身につけた交通社会人の育成を遂行するうえで大きな障害となつていく。

第十一号中正誤

ベジ 段 行 誤

二〇二七 伊藤郁夫君

伊藤郁男君 正

昭和五十六年六月二十四日印刷

昭和五十六年六月二十五日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

W