

第九十四回国会 参議院内閣委員会 會議録第十二号

昭和五十六年六月二日(火曜日)
午前十時三十七分開会

委員の異動

五月二十八日

辞任 柄谷 道一君

補欠選任 藤井 恒男君

五月二十九日

辞任 中西 一郎君

補欠選任 江藤 智君

五月三十日

辞任 江藤 智君

補欠選任 中西 一郎君

藤井 恒男君

柄谷 道一君

六月二日

辞任 山内 一郎君

補欠選任 関口 恵造君

出席者は左のとおり。

委員長

林 道君

理事

蔵内 修治君

委員

板垣 正君

岡田 広君

源田 実君

関口 恵造君

中西 一郎君

林 寛子君

松垣徳太郎君

堀江 正夫君

片岡 勝治君

國務大臣

國務大臣 (総理府総務長官)

野田 哲君

國務大臣 (行政管理局長)

中尾 昇君

國務大臣 (防衛庁長官)

中尾 辰義君

政府委員

人事院総裁

山崎 昌義君

人事院事務総局長

中尾 辰義君

人事院事務総局

安武 洋子君

人事院事務総局

秦 豊君

人事院事務総局

中山 太郎君

人事院事務総局

中曾根康弘君

人事院事務総局

大村 襄治君

人事院事務総局

藤井 貞夫君

人事院事務総局

斧 誠之助君

人事院事務総局

長橋 進君

人事院事務総局

金井 八郎君

人事院事務総局

小野佐千夫君

事務局側

外務大臣官房審議官

関 栄次君

外務省欧亜局長

武藤 利昭君

外務省欧亜局長

相良 英明君

外務省欧亜局長

小粥 義朗君

外務省欧亜局長

細野 正君

外務省欧亜局長

砂子田 隆君

外務省欧亜局長

鈴木 源三君

外務省欧亜局長

松田 慶文君

外務省欧亜局長

堂ノ脇光朗君

外務省欧亜局長

小林 昭二君

外務省欧亜局長

倉橋 義定君

外務省欧亜局長

倉橋 義定君

外務省欧亜局長

倉橋 義定君

外務省欧亜局長

倉橋 義定君

外務省欧亜局長

倉橋 義定君

外務省欧亜局長

倉橋 義定君

ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり

○委員長(林道君) 御異議ないと認めます。それでは、理事に柄谷道一君を指名いたします。

○委員長(林道君) 国家公務員法の一部を改正する法律案及び自衛隊法の一部を改正する法律案の両案を議題といたします。

前回に引き続き、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○山崎昇君 まず、行政管理局長官にお尋ねいたしますが、日曜日の朝日新聞の朝刊に大変大きな見出しで「国家公務員を五%削減 待命休職制度を導入」という見出しで、臨調の第二部会で確認をされて、その背景としては、政府関係当局と調整済みである。こういう報道が出されておりますが、これは事実かどうか、まずお聞きをしておきたいと思っております。

○國務大臣(中曾根康弘君) 事実でございます。五%削減云々というように具体的な削減されたこともなければ、政府の方とそういう調整をしたこともございません。

○山崎昇君 いま長官から事実でありませんと。しかし、これだけの中身を予測記事で書くことは困難だ。相当多岐にわたってこれは述べられております。特に私は、重大視をしなければなりません。いま定年制法案等について審議をされている。最後に、昭和六十一年の三月三十一日から実施する、それまで居座られたら困るから、その間勤続退職ではうまいかぬから、言うならば待命休職制度を設けて、そして定年制までの間に職員を切つてしまえ、こういうこと等が内容で報道されているわけです。

そこでまず、あなたは違うと言っただけけれども、私は人事院にもお聞きをしておきたい。待命休職

制度というのはいまの国家公務員法にもありません。もしこういうものをやるとすれば法改正をしなければならぬと思うんですが、この臨調でもこういうことの方角をとられると仮定して、人事院はこういうことに対してどういう見解をお待ちですか。

○政府委員(藤井貞夫君) いま管理庁長官の方からそういう事実はありませんというふうに明確に申されました。私もその記事を読みました。どういう意図であろうかというのをいろいろそんなくをいたしましたが、別にこういう問題は私の耳に直接に入っておることもございませんから、いろんな経緯からそういう記事が出たのであろうかというふうに思っただけでございます。

お話しのように、仮にこういうことをやろうとすれば、これは制度の改変でございますから、当然法律の改正が必要です。そういうこともありませんし、仮にそういう問題が取り上げられて臨調の意見として出されたらすれば、その時点において人事院としての態度はいろいろ考えた上で申し上げたいというふうに思いますけれども、いまのところはそういうふうな事実はないということでございますので、私もそれなりに受け取って了解をしたということでございます。

○山崎昇君 いま総裁から、仮にそういうものが出されれば、あなたの方としてもその時点で、こういう話です。いま私どもの審議しているのは、昭和六十年三月三十一日から実施するという定年制についてやっています。臨調から七月の十日ごろに何か第一次答申が出るのでありますが、そのときにもし仮にこういうことが出てくるとすれば、いま私も審議している法案とこれは矛盾を生まいます。人事院はどういう見解をそのときとるのかわかりませんが、最近この臨調というものを隠れみのにして既存の法律、制度、そういうものを無視して何でもかんでも先行して物を言えというふうな風潮にいまあるんじゃないだろうか。そういう意味で、先般来野田委員からも、かなりあなたの方に対して臨調とあなたの方の

権限について質問をされているわけですね。そういう意味で、私はこういう記事が出てくること自体に大変不満です。不満だし、公務員諸君から言わせたら何なんだと、こういうことは一体、国会で議論している間にこういう記事が出てくるのはどういうことなんだ。私は、きわめて不信感だけこれは醸成して遺憾な事態だと思っているんです。

重ねて私は行管長官にお聞きをいたしますけれども、いまあなたは否定されました。否定はされましたけれども、この中身は相当専門的な人でないといわれないですよ、これは。単なる推測記事でやれるものではない。特に、日曜日に八時半から、あの加藤寛さんが部長だそうであります、あの人が時事放談に出て対談しておりましたね、第二部会では検討したこともないし知りませんと、そういうふうな方法があるなら教えてください、いいこと聞きましたというのが当日の発言でありました。私は、行官庁は、臨調というものを隠れみのにしてあなた方がリードしてこういうことをやらしているんじゃないだろうか、そうさああのテレビ対談を聞いておいて受け取ったんですよ。本当にあなた方がこういうことないと言っている、今後こういう記事が少なくとも出ないことにしなきゃいけないんじゃないでしょうか。私は、行官長官が行政改革に責任上熱心であることはいとしても、余り熱心だということを行き過ぎちゃって勇み足やらぬようにしてほしいという気が強いんです、正直に申し上げまして。重ねてあなたの見解を聞いておきたいと思っております。

○国務大臣(中曾根康弘君) 第一特別部会、第二特別部会では臨調としては審議しておりますが、いままでは各省庁からヒヤリングをずつとやってまいりまして、これから委員間の自由討議が始まる。こういう段階でございます、どういう具体案を出すというふうな段階にはいままでございません。私もあの新聞を見まして非常に驚きました。臨調におきましてそういうことは討議されたこともございませんし、われわれの方からも

そういう案を策定しているというふうなこともございませぬ。すべては、これから特別委員会においてどういう議論が出てくるか、それを見守っておる、そういう状況であるのであります。

○山崎昇君 重ねてあなたに言っておきますが、この記事にありますように、「この方針は、すでに政府関係当局とも調整を済ませており、七月に予定されている第二次臨調の第一次答申に盛り込まれることは確実で」と、こう報道になりました。これは明らかに誤りだとあなたは否定しますね。重ねて聞いておきます。

○国務大臣(中曾根康弘君) いままでそういうことを臨調におきまして討議したこともございませぬし、われわれの方でもそういうものを作案したことはございませぬ。したがって、報道は推測で根拠のないものであると思います。

○山崎昇君 人事院総裁に重ねて確認しておきますが、仮に臨調から出しても、いま私も審議しておりますこの法案が昭和六十年の三月三十一日から施行でありますから、それまで四年間あります。その間に、もし特命制度とかこの報道されているようなことをあなたがやろうとすれば、これはあなたの言ったように法改正を要しますね。したがって、もしそういう事態をあなた方が想定するとすれば、私はこのいま審議している定年制法案は撤回してもらいまして、改めて別な角度から検討しなきゃならぬ。こういう気持ちを持つていられるんですが、重ねて、こういうことが仮に出たとしてもそんなことはできるものではありません、これがあなたの考え方だと確認をしておきたいんですが、どうですか。

○政府委員(藤井貞夫君) まだ全然そういう事実がないということでございますので、私もそのことを信じて物を申しております。お話のように、いま定年制の法案を御審議をいただいているわけです。これは六十年からというたてまえになつていられるわけです。それがあつながらその前の段階において何かをやるということとは、事柄の順序としても首肯できません。私も率直に

言つてそういう感じを持つておるということを上げておきたいと思ひます。

○山崎昇君 次に、行管長官にお聞きしますが、先般臨調と地方制度調査会との調整について、部長であります林さんが発言をされているようにありますが、この臨調と地方制度調査会の調整というものをどういうふうによられるのか。あの林さんの発言どおり長官としてもおやりになるつもりなのか。この点、お聞きをしておきたいと思ひます。

○国務大臣(中曾根康弘君) 地方制度調査会も臨調もおの個別の独自の法律に基づいて設立されておる会でございます。おのの権威を持つておるものと思ひます。地方制度調査会の方は地方制度という観点からいろいろ論議をなさつておりますが、臨調の場合は国の制度全般を論じて、その中における地方制度、国との関係における地方制度、そういう意味で視点が違つていふと思ひます。したがつて、論議が食い違ふこともありましようし、あるいは同じようにオーバーラップすることもあると思ひます。いずれにせよ、両方とも独自性を持つていふものと心得ております。

○山崎昇君 ところが、林さんは地方制度調査会では具体的に地方自治体の問題等は議論をされますね。いまあなたの言われるように、国の立場から全体的に臨調では相談すると、こう言ふんですが、少なくとも地方制度調査会として法律で設定をされておる、その議論すべき事項、討議すべき事項に踏み込んだような臨調の私はやり方というものは限りではないか、こう思ひます。

したがって、重ねてそういうことのないように、あなたの方は事務局を担当しておるわけですから、これまたほかの制度の中まで踏み込んで何でも臨調がやれると思つたら、私は思ひ上がりだと思ふんです。そういう意味で、いまあなたから調整はする予定のようでありまうけれども、いずれにいたしましても、何でも臨調、臨調と言つて臨調を万能の神みたいなやり方は私は考え違ひじゃ

○山崎君　そこで、長官としては、それらの意見について今後検討されると思うんです。いずれも、これはいまお話のありました内容等は何回か、地方制度調査会の答申でも出され、あるいは知事会の要望事項として出され、あるいは市長会、町

それから、第四点目にお聞きをしておきたいのは、かつて行管庁は国家行政組織法について検討されたことがあります、いま一体この国家行政組織法についてどういふ検討がなされているんだらうか。臨調の答申も重要でありますけれども、国の行政組織を変えるためには、国家行政組織法の十分な検討なくしてこれはできないんですね。これはその節になれば私は個々についていろいろまたお尋ねをしたいと思っておりますが、いまの中央官庁の行政組織一つとってみましても、ある

が直るような錯覚になっているのではないでし
うか。行政管理局というのとは一体何をやるんだら
うか、そうしたら。ただお手伝い、事務だけでし
ようか。私は不思議でしようがないんですね。こ
れは行政委員でも結構でありますけれども、一体
国家行政組織法をどういうふうにあなた方は考
て検討しているんだらうか。いま私は、二申し
上げました。かつて私はこの国家行政組織法につ
いてかなり矛盾点について指摘したはずでありま
すが、そういうものはどういうふうに検討されて

それからこれは少し細かいことになりましたが、昨年かなり配置転換を行つて、臨調に相当な資料が出てゐるようには私も聞いておりますが、昨年の配置転換の実績、どこの省からどういう職種が行つて、受け入れた省はどういう職種でそれを受け入れたのか。先般、あの教員の原発の問題と関連して一部誤報がありましたけれども、そのアウトラインを報告願つておきたい。

○政府委員(佐倉尚君)　ただいまのお話の省庁間の配置転換の実績でございますが、出していただけ

きました省庁は農林水産省、建設省、北海道開発庁、これは開発局の方でございますが、それから受け入れた方が法務、労働、外務、文部、大蔵、通産、主たるところはそれぐらいでございますが、そのほかにも若干ございます。

どういふ職種にという話でございますが、法務省では登記事務、労働省では労働基準、職安の関係、外務省では本省の旅券等の事務、文部省では大体国立大学の事務局、大蔵省では税務署、通産省ではいまの話がございました運輸管理専門官等、その他公取委員会、厚生省、運輸省、科学技術庁、行政管理庁等が受け入れております。全部で数は八十九人でございます。出しました農林水産省は営林署あるいは統計情報事務所、食糧庁の食糧事務所、そういうところから出ております。建設省におきましては地方建設局の方から出していたございました。北海道開発庁の場合には北海道開発局の方から出ております。

おおむねアウトラインは以上のとおりであります。

○山崎昇君 そこで、外務省来ておられますね。

——ちよつと外務省にお聞きします。
かつて外務省は、これから日本はますます国際化の中で生存をしていかなきゃいけない、そういう意味では、在外公館の拡充をしなければという情報収集もできないし、的確な外交方針を立てることも困難であると、そういう意味で、あなたの方は昭和五十五年の八月に、私もこれらつてありますが、「わが国外交の課題に就いて」、外務省定員を昭和六十年度までに五千名に拡充する必要がある。」というんで、麗々しいこの印刷物が配られているんですね。私はこれを見ました。また、外国に参りますという、どの大使館でも領事館でも一様に言われることは、ごらんのとおりもうどうしようもありません、それから最近のように経済その他が国際化してまいりますという、相当専門官を配置してもらわなきゃとていう訴え等がありまして、当時これかなり議論を

呼んだ問題であります。

ところが私は、これ調べてみると昭和五十五年度で八千人、五十六年度で八千人、昨年の配置転換で、いま説明のあったとおりであります。何も在外公館にこれ行っているわけでもない。言うならば、外務省の本省にいて、渡航事務とか旅券発行事務とか、そういうものに従事しているだけの話であつて、一体、あなたの方で出されたこの五千人にわたる拡充計画というのはどうなつたんだらうか。これに対して行政管理庁はどういう見解をお持ちになつて、昭和五十五年度八千人、五十六年度八千人、わずか百六十人ですね。この計画は一体外務省どうなつたんだらうか。受ける管理庁はどういう考え方でこれに対処しているんだらうか、お聞きをしておきたい。

○政府委員(愛知和男君) 御指摘の定員増計画は、外務省の計画といたしまして昭和五十四年度に策定をいたしまして、六年かけて昭和六十年に五千人にしたいと、こういうことで計画を立てたわけでございます。

その趣旨は、御指摘にもございましたが、国際情勢がいろいろ緊迫しておりますし、そういう中で情報収集機能の強化あるいは在留邦人の数、あるいは旅行者が非常にふえておりますのでそういう人たちの保護、こういう見地からもうどうしても必要ということでございます。また、ほかの国との比較をいたしても、現在の日本の状況は大変低いということで、五千人というのは大体イタリヤ並みでございますが、したいということでは計画を立てたわけでございますが、御指摘のとおり五十四年、五十五年と必ずしもこの計画どおりに進んでいないのが現状でございます。行政改革が検討されている現状、なかなか環境は厳しいわけでございますが、そういう中で何とかこの目的を達成していきたいと外務省としては考えております。

ことでございます。このことが全然役に立たないということにはならないと、このように考えます。

○山崎昇君 それじゃ、あなたの方で受け入れて、どれぐらいの人が海外の駐在へ行つたんですか。受け入れただけ、それだけ行っているわけじゃないやないですか。

それから、いまあなたが説明ありました昭和六十年度までに五千名、もうすでに二年度で六百六十人です。あと四千八百人ばかりになりますか。それから、行政管理庁はこういうものを受けて、どういふ見解をお持ちですか。

○政府委員(佐倉尚君) 私も定員の管理をする立場からいまして、外交の重要性等につきましては十分認識しているつもりでございます。外務省の在外公館の定員につきましては、全体として非常に厳しい定員事情のもとで、これまで私もとしては特段の配慮を払ってきたところでございます。

しかし現在、わが国の行政あるいは財政を取り巻く非常に厳しい状況がございますので、在外公館の定員問題も、全体の国家公務員あるいは国家の事務、そういうものの例外たり得るものではないといふふうに考えております。

外務省におきましても、申すまでもなく、外交官のいろいろな質的な面の向上あるいは仕事の効率化、簡素化等の問題、あるいは御指摘の在外公館の間の定員の配置の見直し、あるいは職員の一層のロテーションの問題等いろいろ経験、実績等を活用する方途、そういうものにつきまして一層検討をしていただまして、少数精鋭のもとに外交を進めていくべきものと考えているわけでございます。

○山崎昇君 幾らあなた、内部で努力をしないといつても、五千名の増員要求が出て、これがわづか六十名だけ認めて、どうやって内部で調整できますか。閣議で行政改革の方針を出して、一律削減で五%やつておつて、片方では各省ごとになればこういうものが出てきて、そしていま質問

すれば、内部でそれは調整しない、努力しない。一体、内閣で決めた行政改革の方針というのは何なんだろう、そうしたら。私は、絶えず委員会では行政改革ほとんど専門に質問している一人として、よくわからない、あなたの方のやつていることは、正直に申し上げまして、これが少なればいいという意味ではありませんが、仮に百名、二百名だつたら、外務省だつて三千名もいるわけですから調整の要もできるかもしれません。少なくとも五千名の増員要求を出されてきて、六百六十名だけ認めて、あとは内部で努力しないなんて、そんなことでごまかせるようなものじゃないです。これは一体行政管理庁長官、あなたの方が中心になつて行政改革の方針を閣議で決めてやるんだけれども、こういうあり方というのはどういふふうに私どもも理解したいんでしようかね。私もこれだけつばな印刷物来るんです、こういうもの。長官の考え方を聞きましておきたい。

○国務大臣(中曾根康弘君) 外交の重要性につきましてははわれわれも同じ認識を持っております。できるだけ外務省の要望に沿うようにわれわれも努力してきたと思ひます。

五十六年度におきましては百一人定員を総計して減らしますが、それだけでもずいぶん苦勞したわけでありまして、その中で外務省は八十人ネットであつておるといふこともやりましたし、調整定員で二百人を認めて、これを内部操作で行えるようにも実はしたわけでありまして、外務省もそれいろいろな御努力を願つておりますが、ほかの省も実は非常に苦勞しておやりになつておるんです。日本の官庁全体がほかの外国の官庁と比べれば効率的であり、わりあい少ない人間で成果を上げていますので、これは外務省だけでなくしてほかの省も同じように苦勞しているということもお考えいただいて、外務省の方もひとつ増員の点はできるだけわれわれも努力するからその範囲内でがまんして効率的にやつていただきたい、こう考えておるわけです。

イタリアが五千人というところでございますが、日本の場合は、たとえば国際協力事業団とか、あるいは海外経済協力基金とか、あるいは国際交流基金とか、そういう外郭の政府関係機関の要員まで入れますと、これはかなりの数にもなります。

イタリアの場合は、そういうものは本省の定員になつてゐるやに聞いております。そういうような点も考えてみますと、必ずしも五千人一挙にいますぐふやすと言ってもそれはむづかしい状況にあると思うのであります。しかし、その中におきましても、できるだけわれわれの方は今後とも外務省の充実につきましては協力してまいりたいと思つておりますが、外務省の中におきましてもそういう事情をよくお考えいただいて効率的な人間配置等も改善していただきたい、そう思つておるわけでありまして。

○山崎君 結局は、麗々しくこういうものを出したけれども絵にかいたもちですわな、正直に言つて。

そこで、いま行管長官から、海外には大使館員とか領事館員とか、公務員でない民間の協力隊員等がかなりいて、そういう意味ではイタリアと違ふんだという話がありました。そこで、外務省にお聞きをしておきたいんですが、海外との交流計画で派遣されてたぐさんの人が行つています。そして、日本からいろいろな旅行者等が行つて、国会議員もそうでありまして、外務省の職員でどういふお世話あるいはその他等がでない場合について、そういう方々を通訳でありますとか、その他でいろいろお使いになるわけですね。ところが、私どももそういう方々に会つて話を聞くと、きわめて行つてゐる方々の待遇関係が物すごく悪いと言われる。それから、異口同音に私どもに訴えるのは、二年なり三年なりその国におつて言葉もマスターして、その習慣も覚えて、しかし将来身分的には何にも保障がない。ましてや日本へ帰つたら就職もままならない、こういう訴えがかなり私どもに参ります。そういう意味では外務省としては、大使館とか領事館の足りない部分をそう

いう人がやつてゐるのだけれども、そういう方々の処遇というものについて一体どうされようとするのか、この機会でありまして、いま中曽根長官から関連してそういうお話がありましたからお聞きをしておきたいと思つて。

○政府委員(愛知和男君) 海外の在留邦人あるいは旅行者が非常にふえてゐるわけでございますが、そういう方々のお世話をすること、外務省の大事な役割りではございますが、しかし一方、外務省以外の民間にお願ひをしておしていただける職種、仕事の内容もございまして、そういう意味で外務省では派遣員制度というものを昭和四十八年度から採用いたしております。これは国際交流サービス協会に委託をしておるわけでございますが、その駐在員ということ海外に派遣をいたしましてそういったサービスに当たらせているわけでございます。

この人たちの身分は国際交流サービス協会の職員あるいはその嘱託員ということ、任期は二年、もう一度その更改ができるということ、最大四年駐在をするということをやつておりますが、こういう方々の待遇につきましては、外務省の職員ではございせんのでそつくり同じというわけにはまいりませんが、同じ学歴とか年齢とかを勘案しながら、外務省の職員との待遇を考慮しながらその待遇を定めております。

また、御指摘の帰国後のアフターケアということにつきましては、外務省が直接責任を持つわけではございせんけれども、可能な限りこういう方々のその後の身の振り方について御相談なりあるいはお手伝いをさせていただいてきておりまして、いまのところ全部で百余名、百名ちよつと帰国者がございまして、ほぼほととの職場に帰つたり、あるいは大学に行きましたり、またその中には外務省で採用したという例もございまして、したがって、ほぼその後の就職等につきましてはいまのところ問題ないやうに聞いておりますが、しかし今後こういう方々がより一層元氣を出して張り切つて働いていただくためにも、その後の就職等

につきましては外務省としてもより一層力を入れてお世話をしたいかなきやならない、このやうに考えております。

○山崎君 本来なら、あなたの方に通告してありますやうに、多少外交方針等について種々聞きたいつもりでありましたけれども、きょう少し時間制約されてまいりましたので大変恐縮に思つておるわけですが、最後に一点、外務省にお聞きをしておきたいんですが、今月の七日に国連事務総長のワルトハイムさんがおいでになる予定のやうでありますね。

そこで、私はお会いしたこともありせんし、直接この人を知つてゐるわけでもありません。ただ努めて、どういふ方かということ、幾らかでも本等を読んで理解をしようと思つておるわけなんですが、実はここに持つてきておりますのはワルトハイムさんが直接これ書かれた「世界で最も厄介な仕事」という一冊の本があるわけなんです、これを読みながら、国連事務総長というのは大変な仕事であるし、現職がよくこういうことを書いたものだと思つて興味を持つて見てゐるわけなんです、その中に私は注目すべき一節があると思つてゐるので、その点だけあなたの見解をお聞きをしておきたい。

本来なら外務大臣にもお聞きをしたいと思つてゐるんですが、実は先般来鈴木総理がアメリカへ参りまして日米共同声明が結ばれたわけなんです、その中の最も議論になりました同盟関係というものと関連しまして、改めて言うまでもありませんが、日米両国間の同盟関係は、民主主義及び自由という両国が共有する価値の上に築かれてゐるから同盟関係なんだという趣旨の共同声明になつてゐるわけなんです。

そこで、これに対して、ワルトハイムさんはこの西洋民主主義というもののに対して痛烈な批判をしておるんですね。ごく簡単ですから一節読ましてもらいますけれども、

ついこのあいだ解放されたばかりの国々は今日、国連の過半数を占めてゐるだけではなく、

自分たちにふさわしい立場を要求し、平等に扱われるやう希望してゐる。「西洋中心主義」は、彼らにはますますつて耐え難くなつてきており、この主義は彼らのなかに無理解と偏見とをひきおこすやうになつてきてゐる。

だが、これらの国々の独立のどれもこれも必ずしも幸福には結びついてゐない、というところを、西洋圏内で耳にすることはまれではない。また、第三世界のほとんどの国々は独裁体制に支配されてゐる、と主張されることも時々ある。こうした発言が外交レベルにおいて、けつして先進国と発展途上国のあいだの関係改善には貢献しないということは置いておくとしても、ここには考え方のうへで大きな誤りがある、と私は思う。

その誤りは、西洋民主主義のことを世界で最上の政体であるのみならず、地球上のすべての国々にとつて、その文化、歴史、生活水準のいかにかわらず自動的に適用する唯一の政体になつてゐない、とする見方である。こういう見方をする人が往々にして忘れがちなのは、ヨーロッパの国々においては苦心の末に国家を統一し民主主義を建設する前に、何百年以上にもわたる長い、そしてしばしば流血のいきさつがあつたことである。

と指摘して、言うならば日本とアメリカは自由主義あるいは民主主義ということ共通の認識として、同盟関係で、これが世界で最大の価値みたいなことを両者で結んでゐるやうであります、国連の事務総長はこれに対して、そういうことをおつたり、それが唯一の政体だと思ふことは誤りだという指摘をしておるんですね。

七日に來られるやうであります、一体こういう国連の事務総長の指摘に対して、こういう日米共同声明を結んだ外務省としてはどういふやうにお考えになるのか。まあ、多くのことを本当は聞けばいいんですが、時間もありませんからこの一節だけあなたに聞いておきたい。

○政府委員(愛知和男君) ワルトハイム事務総長

はその職にすでにもう十年おられる方でございまして、数々の重要な役割りをしておられる方でございまして、その方の御指摘になりましたような点は大変傾聴に値することだと思ひます。この七日にわが国を御訪問になりましたが、実はせんだつて総理が訪米をされた際にもワルトハイム事務総長とお会いをしたい意向があつたわけでございしますが、ちょうどおられなかつた関係から、今度日本で会談が実現することになりまして、世界情勢、特にカンボジアの問題等を中心にして日本の首脳との意見の交換がなされる予定になっております。

ただいま御指摘の点につきましては、私は、日本とアメリカが自由、民主主義といった価値観の共通な認識に立つ両国がお互いに関係をより深めていくという意味で結ぶ、その趣旨がうたわれた共同声明でございまして、そのことが即その価値観をほかの国にも押しつけるということを意味しているわけではございませんで、したがつて、両国の間の価値観をお互いに認識し合つたということとでございまして。また、民主主義というのは、お互いに価値観を尊重し合うということにもその重要な意味があるわけでございまして、価値観を異にする国に対して価値観を押しつけるというのはなくて、むしろ民主主義というのは、それはそれで認め合うということに大きな意味があるのではないかと、このように思ひますので、日米共同声明の趣旨というのは、これを他の国に押しつけるということではないというふうに思ひますこともひとつ御理解をいただきたい、このように思ひます。

○山崎昇君 これは短時間でやつて誤解があつておいてはならないけれども、
しかし私は、日本のいまの外交を見ていると、うと、何かアメリカにのめり込んで、そしてアメリカの世界戦略の中に入つちやつて、そしてそれが世界の平和を守る最大の道みないな考え方、核の問題でも議論されておりますが、何か私は、端的に言えば世界の政治の流れという

のはもう第三世界が中心になつて、言うならば非同盟中立の考え方というものがほぼ世界的な政治の潮流ではないかという気がするものだから、余り日本がアメリカにのめり込んでいつちやつて、何かその価値観だけが唯一みないな考え方になつては大変だという気持ちもありまして、せつかくワルトハイムさんのおいでになつて、世の中のものだから、一節だけ紹介して、いまあなたの見解を聞いてたわけですが、これは別な機会にまた外交方針の問題としてやることにして、きょうはこの程度で終えさしていただきたいと思ひます。結構です。

さて、そこで本題の定年制の問題について、少しく技術論も入りますが、お聞きをしていきたいと思ひます。
まず第一に、提案説明もありましたけれども、ごく簡潔に法案提出に至るまでの経過について御報告を願つておきたい。

○国務大臣(中山太郎君) 定年制法案を国会で御審議をいただくまでの経過につきましては、昭和五十二年に国家公務員に定年制を導入するものとすることという閣議決定が行われております。この閣議決定で定年制を導入するということが方向が決定したわけでございまして、公務員の方々の身分に関する問題でございまして、身分保障に関する重要な問題でございまして、中立的、専門的な中央人事機構として存在している人事院の意見を聴取したい、こういうことで昭和五十二年二月に総務長官から書簡を発信いたしました。これに対して、人事院は一年半にわたつていろいろと調査をされ、その結果、人事院総裁という資格で書簡を総務長官あてに送つてこられた。で、この書簡は、その内容から見てきつて重たいものを感じて、このようにして、この人事院の考え方というものを十分参酌した上で国会に法律案の御審議をお願いするような経過に立ち至つた、このようなことでございまして。

○山崎昇君 そこで総務長官、いま経過を簡単に聞いたわけなんです、総務院の参事官に片山虎之助さんという方がおられますね。この人の著書

を読ませてもらいますという、いまお話のありました人事院の書簡についてこう述べられています。「書簡形式とはいへ、この人事院見解の表明は、国家公務員法第二十三条の規定に基づく、法令の制定改廃に関する意見の申出」と位置付けられてゐる。」と、こう断定して述べられております。したがつて総理府としては、いまの経過の中でこの人事院の書簡というものは国公法第二十三条の意見の申し出とあなた方は考えて処理をされているのか、改めてこれは聞いておきたいと思ひます。

○政府委員(山地進君) 国公法の第二十三条の「意見」というのは、国公法の規定にございまして、国会並びに内閣に人事院の方から自主的に申し出になるのが「意見」の本来の姿でございまして、いま大臣から申し上げました書簡というのは、内容的な重みがあるということで私も尊重したわけでございまして、この第二十三条の「意見」とは違ふものであると、こういうふうな考えでおります。

○山崎昇君 そうすると、この片山虎之助さんの言つてゐる、意見の申し出と位置づけられてゐるというこれは誤りですか。もし誤りとするれば、こういうものを堂々と著書で出して、世間一般では人事院の書簡はもう第二十三条の意見の申し出ととられてゐるんですよ、地方の人なんかは、誤りですか、これは。
○政府委員(山地進君) いまの御指摘の文章というものは「自治研究」に書かれた、人事局の参事官として在職中に書かれた文章であらうかと思ひますが、それはあくまで個人的な意見でございまして、私も局の正式な意見というわけではございませんので、この点については御理解を賜りたいと思ひます。

○山崎昇君 現職の総理府の参事官が断定的に解説したいに書いておいて、いまさらそれは総理府の見解でありませぬの何だのということはおもとるわけにはいかない。
それから人事院にお聞きしますが、人事院はなぜ第二十三条の意見の申し出をしないのですか。私

は、なぜこれを聞かぬかという、たとえば国家公務員法の二十八条の一項を一つとつてみましても、国会みずからが情勢に適應するように何か勤務条件その他変えようとしても、その際には必ず人事院の勧告を受けなければなりませんとある、二十八条の一項でも、これだけ公務員制度の根幹にかかわるような制度改正をやるというときに、なぜ人事院は第二十三条に基づいて堂々と国会と内閣に意見を出さないのか。仮に総理府から意見を求められて書簡というふうなことで総理府に出したとして、行政機関同士の話し合いはそれでいいかもしれない。しかし国会に対しては何の人事院の意思表示もない。改めて人事院は第二十三条に基づいて国会に対する意見の申し出を行ふべきではないだろうか、これが国家公務員法全体を流れてゐる人事院に対する重みじやないでしょうか。その点について人事院の見解を聞いておきたい。

○政府委員(藤井貞夫君) 人事院としての公式の見解の表明方式というものはいろいろあると思ひますが、その中で一番中心になりますものは、いま御指摘になりました二十八条関係のなかんずく、給与に関する勧告の問題、形式、もう一つは、これも御指摘になりました第二十三条の意見の申し出、この二つがあるわけだと思ひます。これはいづれも国会と内閣に対して申し述べるといふ形を法の明文で義務づけておるといふことでございまして。
今回の定年制に関して、あえて人事院がその形式をとらないで書面の形でもって意見の表明をいたしましたのは、これは総務長官からもいま御説明がございましたように、総理府の方から私どもあてに、事柄は公務員の分限に関する、身分に関する事柄であるからひとつ人事院の見解を聞きたい、そういう意味のことがございまして。そこで、これを受ける形で公式の人事院としての見解をお示しをいたしますのは、この形に答えをするという形が最も自然な形ではないかというふうに考えました。

それともう一つは、この問題が影響するところ

は非常に大でございまして、特に本問題については、わが国の一般的な公務員について定年制を導入するということは、単に一般職だけの問題ではなくて、波及するところが恐らく多々あるであろう。特別職の問題もございまして、その他いろいろとに波及する、そういう問題でもございまして、それについてはやはり総理府あるいは政府一体となつていろいろ調整の方策等を総合的に御検討をいただく形というものについて余地を残しておくことがむしろ適当ではあるまいかというふうに配慮をいたしましたことも事実でございますが、要するに問題は、書簡が参りましたので書簡に対する御返答という形で意見を申し述べるのが一番自然な形であるというふうに理解をいたしましたからでございます。

○山崎昇君 それは答弁にならないんだ。あなたは五月七日、衆議院の内閣委員会、今回正式の形式に仕上が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ると思う、こういう制度をとることに人事院自身は機が熟していないと判断をしたから意見の申し出をしなかつた、これはあなたが衆議院の内閣委員会で答弁しているんです。人事院として機が熟していないものを何で私ども、あなたから意見の申し出のないものをやらなきゃいかぬのだから。そんなに人事院というのには軽いものだろうか。いま私は二十八条の一項をあなたに申し上げて、あなたもそうだとする。改めて、ここにありますよ、勤務条件や給与、そういうものでさえ国会が情勢に適応するように改める、随時改めていいです、その場合でも人事院は勧告を怠つてはなりませんとある。だから、人事院の勧告がなければ国会といえども情勢適応だというんで簡単に改められない仕組みになつてゐるんですよ。ましてや、いまあなたが言うように、日本の官吏制度始まつて以来この分限規定というものが改正になる、公務員制度の根幹にかかわるようなことについてどうして人事院は意見の申し出がでないんだらうか。なるほど総理府との間には、手紙が来たから書

簡で返しました、それであなた方は総理府に対してはいいと思う。国会に対してはどうですか。私はこれだけの重大な法の改正に際しては人事院の責任は重大だと思つてゐるんです。改めて私は人事院は二十三条に基づいて国会並びに政府に対してこの法律の改廃について意見の申し出をすべきである。それを持つて国会は審議をすべきだと私は思つてゐるんです。

そういう意味で、委員長に私はお願いしておきますが、この法案はとりあえず私は凍結をしてほしい。そして、改めて人事院は二十三条に基づいて意見の申し出を国会と政府にすべきである。その上立つて、私もあらゆる角度からこの制度について検討すべきだ、それが筋道だと思う。国家公務員法の要請している条件だと思う。そういうものを抜きにしてこの問題をどんだんどうに進めることは私はいけないことではないんだらうかと思ふんです。どうですか、総裁。

○政府委員(藤井貞夫君) 私が定年制について申し上げたことについて御指摘がございましたが、それはそのとおりでございます。ただ、その時期においては、繰り返し申し上げておりますように、ちょうど人事院といたしまして、定年制というのは退職管理に関する重要な方式でございます。そういうことで、もちろん従来から大変な関心を持つておりまして、これなりに検討を加えてきておつたことは事実でございます。その具体的なあらわれとしては、制度自体の検討もやつておりますし実情調査もやつておりますし、その中の一つとして、これも本委員会等でも御説明を申し上げたことがあるかと思ひますが、退職公務員の生活実態について追跡調査をするとか、そういうこともあわせて並行して行つてきておつたわけでございまして。それらの検討が全部終わった段階において結論が得られますれば、その段階においてどういう形で人事院の意見を表明するかということを決定をするという段階があるいはあつたかもしれせん。そういう途中の段階において、まだそこまで人事院の意見を固めるまでに至つておりま

せんという趣旨のことを申し上げたことがあると思ひます。そのとおりでございます。

ただ、その後の情勢の変化というものがいろいろございまして。閣議決定というようなこともございまして、これを受けて総理府総務長官の方からわれわれどもの方にひとつ見解を聞きたいというやうな、そういう御書簡も参りました。したがうして、それを機にして、従来やつておりましたことをさらに慎重に調査検討の度合いを深めまうとともに、それについてのやはり結論をそうじんと経過すべきものではないかというやうなことから鋭意検討を続けました結果、一年約六カ月におわたる慎重の調査あるいは分析、検討の結果こういふ結論に達したので、ちょうど書簡も来ておるので、それに対するお答えという形で、自然な形で意見を表明するということが最も正常な道ではないかというふうに考えた次第でございます。

したがうして、そういう情勢等が仮にない場合に、人事院がいつ結論を出し、いつどういう形でやつたらうかということは、これは一つの仮定の問題でございまして私がここでとかく申し上げる筋合いではないと思ひます。思ひますが、しかし従来のそういういろいろなきまつ、経緯から申しまして、書簡に対する御答弁、お答えという形でやることにいたしましたというのが実際の経緯でございます。

○山崎昇君 私は委員長にお願いしておきますが、これは理事会でひとつ御検討願ひたい。改めて国会としては国家公務員法二十三条に基づく人事院の意見を出してもらひたい。これだけ重要な制度の改正について人事院が正式に、国家公務員法の規定があるにかかわらず、それに基づいた意見の申し出がないということはきわめて遺憾である。そういう意味では、これは委員長にお願いしておきますが、理事会で検討願つておきたい。いいですね。

○委員長(林道君) 取り計らいます。
○山崎昇君 そこで次に、定年制をめぐる質問

題点等について二、三の機会でありますから見解をお聞きをしておきたいと思ふんです。

まず、総務長官にお聞きしますが、公務員の任命行為というのをどういうふうにあなた方は理解をされているんだらうか。きょうは私はその時間ありませんから私の方から先に申し上げますが、私もいろいろ読んでみると、おおむね学説的には三つあると聞いています。一つは特別権力関係説、二つ目は公法上の勤務関係、三つ目は労働契約説と、こう大筋三つだと私も理解をしておるわけなんです。そこでいろいろ行政法学者の著書等読ましてもらいますと、大体田中二郎さんの学説というのが大方の意見を代表しているように私は見受けまう。それによりますと、相手の同意を条件とする特定人に身分を与える行為である。言うならば公法上の契約説というものが大筋の方のやうでございます。もしそうだとすれば、相手方の同意を必要とするわけでありまうから、当然それに対して条件を示さなきゃなりません。そういう条件を一方的に改めるといふことは、私はやっぱり片手落ちのやり方ではないんだらうかという気がします。この任命行為について、きょうはこれそのものについて議論するつもりはありませんが、いま私から申し上げましたように、公法上の契約だといふことをお認めになるかどうか、お聞きをしておきたい。

○国務大臣(中山太郎君) 先生お示しのやうに、学説としては存在することを私もも存じておりますけれども、その学説が即政府の正しい見解であるというふうには申し上げる立場にはないと、そのやうに考えております。

○山崎昇君 いや、いや、学説そのものをあなたにいま認めるというんじゃないけれども、大筋、行政法学者が、いろいろありますが、見ると、任命行為というのは相手の同意を必要としてその人に身分を与える行為であります、こう述べられておるものが大筋の行政法学者の大体意向。だから、あなた方も公務員を任命する際には大筋そういう考え方のもとに私は任命しているんじゃない

んだらうか、こう思うものですから、ほぼそういうことであつた方が理解をしているのかどうかという点でいま聞いておるわけです。どうですか。

○国務大臣(中山太郎君) そのようなことと理解をいたしておきます。

○山崎昇君 次に、見解としてお聞きしておきますが、定年制そのものについてあなたの方の見解を二、三お聞きをしておきたいと思ふんです。

これも時間の都合で私の方から述べますが、かつて日経連は「定年制の研究」という本を出しました。これを私が読みますと、何点かに分けてこの定年制というものについて述べておるわけなんです。第一は、当事者の意思表示なくして労使関係が自動的に終了する制度である、第一ですね。第二、日本は任用期間を明示せずに大筋終身職制度を中心とした契約制度をとっているんだが、この定年制というのは停止条件につき雇用契約にかわるものである。言うならば任用期間が明示をされてくる、こういうものにかわるんだ。第三点、従業員は年齢と労働能力の具体的な指標と見て、一定年齢に到達した場合に経営に高質性の維持が困難となつたと見なして自動的に解雇する制度である、自動的。第四点、社会的な不幸であり、失業を意味し、人生を失望と暗黒に突き落とす制度であり、人がつくつたものである。これが日経連で「定年制の研究」という本で示した大筋の定年制というものについての定義であり、解説なんです。これ、それとお認めになりますか。これは経営者側がつくつたものなんです。

○政府委員(山地進君) 初めていま御高説承つたものでございまして、恐らく先生の長年の御経験からそういうことを御勉強いただいているんだらうと思うので、恐らく記述はそのとおりだらうと思ひますが、私どもの方としては、いま一番最初に言われた簡単な定義というものでこの際定年制というものを考えておるわけであつて、

○山崎昇君 あなたの方もあやふやだね、これだけの法律を出しながら。

私が一番注目しているのは、経営者ですら、社会的な不幸だ、失業を意味する、人生を失望と暗黒に突き落とす制度だ、そして人がつくつたものだ、自然の制度ではないと言ふんだ。これは定年制そのものについてこういう見解をとっているんですよ。

そして私は、これに関連しまして、この国家公務員法というものを全体をながめて、この定年制度というのは私はいまの国家公務員法の制度からいつたならなじまないものではないんだらうか。なぜならば、科学的な人事行政だと、こう言ふんですね。そしてその中身としては、公正な基準を設けます、成績主義と身分保障でございます。そしてその中身は、職と人を分離いたします、人を採用する場合に公開の採用試験をやります、能力の実証主義に基づいてやります、能力がなくなつた場合には分限でおやめいただきます。あくまでも能力主義をとり、成績主義をとつていくんですね。それ以外の何物でもないんです。それがいま言つたように、一定の年齢来たから何もかもない、首を切るなという制度は、この国家公務員法の精神からいふたら私はなじまない。単に分限に一条ふやして、六十歳になつたら首切ればいいという制度として考えることは誤りではないんだらうか。

だから、後でも聞きますけれども、いろいろな点において矛盾が出てきますね。たとえば勤務の延長にいたしましても再任用にいたしましても、いろいろな規定との間に矛盾が生じてきます。そういう意味で、言うならばそういうことを検討せずしてこの定年制というのを設けようというやり方は私は不当でないかと思う。政府のやるべきことじゃないんじゃないか。こう思ふんです。が、重ねてこの国家公務員法との関連で定年制というものについて見解を聞いておきたい。

○政府委員(山地進君) 国家公務員法に身分保障の規定があるのは先生の御指摘のとおりでございますが、この身分保障の規定は、法律によらなければ恣意的には——正確に読みますと身分保障の

ところは、「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、免職されることはない。」これが身分保障の規定でございます。これをしゃくし定規に法律さへつくればいいんだということを申し上げておるわけではございませんが、この国家公務員法の全体の精神というのは、国民に対して良質のサービスを供給するというのがまず基本でございます。

そこで、この身分保障というのについて法律の定めるところ、事由によるということが合理的な理由がある場合は当然この身分保障というものの例外的なことになるというのが私どもの見解でございます。いま申し上げたことから、私どもとしては定年制ということが合理的な理由であるというふうに申し上げておるわけでございますが、かねがねこの決定に至るとき過程において、現在の国家公務員の退職勧奨機能というのが六十歳以前において十分機能していたこと、それからもう一つは、民間においても六十歳定年ということが一つの目標になりつつあるということ、これらを根拠にいたしまして、私どもとしては六十歳定年というこの合理的な理由があるとして今回この法案を提出したわけでございます。

それからもう一つ、終身雇用ということの関連でございますが、これは民間の場合に雇用期間の定めがない雇用契約というのがあるわけでございますが、これは四十三年の判決において、雇用の定めがないということは終身雇用を、それを決めるわけじゃない。単に雇用の終了期間が決めないのだという見解が出ていたということもつけ加えさせていただきます。思います。

○山崎昇君 そうじゃないんじゃないでしょうか。

実は昭和二十六年ですが、人事院と、当時地方自治庁と言ひましたが、人事行政提要というものをあなたの方出されて、その中に国家公務員法の精神という項が一つございまして、公務における成績主義と終身職制度は実に身分保障をその支柱とするものであるという解説を出されている。だから、

ら、いまの国家公務員法というものは、こんな一律に年齢で首切るといふことを前提にしてつくられた法律ではない。あなたの方が今日まで出された解説や指導書はすべてそんなことにはなつてないんだ。それをいまあなたの言うようなことでやろうとするのは無理がある。この点だけは重ねて申し上げておきたいと思ふのです。

それから、これに関連して人事院にお聞きをしておきたいんですが、実はここに私は、昭和五十六年三月五日、人事院の管理局が出しました人事管理官会議開催の記録を持っています。その中で総裁は「公務と一般の企業とは本質的に異なるものがある」と述べておられるわけなんです。一体どういふ点が本質的に違ふとあなたは判断されるのか。

第二点、「他の国」というのは外国だと思ふのですが、「他の国と較べた場合に、問題のない程、非常にスムーズにうまく行われているのではないかと述べておられます」と、これは勧奨退職について述べられたんじゃないかと思ふ。だから、その点もどういふふう具体的にあなたはこういう判断されるについてスムーズと思われたのか。

第三は、これは事務総長が述べられていることですが、給与法等を例にとつて過去の歴史について語られておる。それは、一遍人事院で制度をつくるということは、それは長期にわたつてその制度を維持しなきゃならぬ。たとえば給与制度で言うならば、昭和三十一年にきて今日まですでに二十四年間たつてゐる。だから、これからもし制度を変えようというなら、長期を見通してやらなければならぬ。こういう趣旨のことをこの人事管理官会議で述べられて、慎重な態度をとつておられるんですね。

そして重ねて、これは事務総長の言葉でありまして、総裁に聞くのはどうかと思ひますけれども、これに載つておるわけですからあなたにお聞きをしておきたいんですが、たとえば企業内雇用との関係で、企業内の秩序の中で安心して働いている。したがって、企業内の秩序をそう簡単に変

えてよいものではない。言うならば、いま勤務されている公務員の皆さんは現行法の中の秩序で勤務されている。そういうものを軽々に変えるものではないんだ、十分検討して、あらゆる角度から検討して、変えるときには変えるべきものなんだ。その際に取り組みの姿勢としては、第一に従来の経験にかんがみること、第二に将来の展望に立つてやること、第三は現在の情勢を踏まえて、こう述べられておられるわけです。これは事務総長の言葉ではあります、あなたもおられたときの人事管理官会議で述べたことでもありますから、総裁からその真意について、せっかくの機会でもありますからお聞きをしておきたいと思えます。

○政府委員(藤井貞夫君) お答えをいたします。事柄が公務並びに公務員をめぐる基本的な問題に絡む御質問でございますので、多少時間をいただいて申し上げたいと思えます。しかし、極力簡潔に申し上げるつもりでございます。

第一点の公務と民間企業との相違、これは私は機会のあるたびにそれを申し上げております。いろいろ局部的にいけば、それぞれの相違点のみならず、類似点もたくさんございましょう。ただ、本質的な問題としては、これは公務員というものは予算の執行であり、法律の執行であるということでございます。そのために、これは全体の奉仕者として、一部の奉仕者ではないというの憲法でも言っていることでありますが、全体の奉仕者としてやらなければならぬというのが本質的なこれは公務並びに行政の本質であらうと思っております。すなわち、これをやることによって利潤を得るとか何とかということではないということでございます。したがって、その点は、民間の企業活動というものは何としてもこれは利潤追求ということがその根本的なねらいでございますので、利潤の追求というものと全体の奉仕者としての公務の執行ということとは、これは本質的に截然たる区別がある、だからということで、私は常々申し上げております。それはそういう意味で申し上げておきたいと思えます。そのために

いろいろの法律上の規制もございするし、また法律上の利益、身分保障その他の利益保護の規定も設けられておるものであるというふうに理解をいたしております。

それから第二の点でございますが、わが国の公務員制度というものは大変りっぱなものであるという意味のことを、これも常々申し上げております。私はその点はいまでも誇りを持って申し上げていいのではないかと確信を持っております。世界にそれこそ冠たる公務員制度であると申してよろしいかと思えます。この点は、ある審議会の内容にわたって申し上げることはこれは差し控えた方がいいと思えますが、この間、先刻山崎さんが問題に取り上げられておられました臨調

内容のことは申し上げませんが、これは仁義上ございします。そこで私、呼ばれまして、公務員制度のいきさつなり本質なりということについて、ちようどいい機会でもありますから申し上げました。この内容については、いまここで申し上げることは差し控えますが、その際にある委員から、人事院としてはやはり外国の諸制度もいろいろ検討しておられますか、調査しておられますかという御趣旨の御質問がございました。私は当然、人事院としてはいまの制度の中に安住して、これが一番だというようなことでそれ以外のものは考えないというそういう固陋なことは考えておりません、したがって、これは非常に虚心坦懐な気持ちで外国の諸制度等も一生懸命勉強しております、参考にいいたしたいことは参考にいたすつもりでおります。ただ、その点については日本に取り入れるべきかどうかということについては、これは慎重なやはり判断が必要であらうと思っておりますと申し上げました。そうするとその委員は、これはあなたの……

○山崎昇君 簡単に。○政府委員(藤井貞夫君) 簡単に言います。あなたひとつ、この問題については変なことをまねする必要はない、日本の制度は一番だからというのが、さる著名な行政学者、公法学者の御意見と

してございました。それをちよつと御披露申し上げさせていただきますかと思えます。

それから第三の点は、これは実は先生も大変そういう点はお詳しいからはずり申し上げますが、去年の人事管理官会議で申し上げましたのは、実は去年の勧告の際に報告事項として申し上げましたことの布石と申しますか、そういうことをひとつ検討しようじゃないか、そういうことはあるいは表現はいろいろ慎重を要するけれども、そういうことを物申そうではないかというようなことが事務総長の見解として表明をされたと思えます。私は大筋は、むろん私の部局でございしますし、それは全部私自身の責任として理解をいたしております、そのとおりでございまして、そういう角度に立つて昨年の報告を申し上げ、そこで、人事行政というものがわが国においては三十余年を経過いたしておりますから、ひとつこの時点において社会経済情勢の変転に即応して、それに対応する長期的、総合的な施策というものを掘り下げていくべきではないかということを申し上げました。その場合には余り突拍子もないことは当然人事行政ですから考えられませんが、それはやはり過去の経緯にかんがみ、現状を踏まえ、そして将来の展望に立つてやっていくということを申し上げたつもりでございします。

○山崎昇君 本日は基本論もつとつと、これ私

はやりたいつもりでおるんですが、いかんせん時間がもう制約されてきていますから、はしよつて聞いていきたいと思ふんですが、厚生省来ていますか。——あなたにちよつとお聞きをしたんですが、最近の人口動態についてちよつと説明願いたいと思う。その中身は、最近の平均寿命、正確に一体どれぐらいで、それから五十五歳、六十歳、六十五歳の三つぐらいいいと思ひますが、平均余命がどうなっているのか。それから最近結婚が遅いと、こう言われておるんですが、まあ平均しか出せないと思ひますけれども、平均の結婚年齢、それから第一子の生まれる年齢、それから

第二子ぐらいいい平均的には生まれてないと思うんですが、生まれる年齢、それからそれらの子供が一応独立するときの親の年齢等々簡単にちよつと説明願えませんか。

○説明員(小林昭二君) 昭和五十四年の簡易生命表によりますと、平均寿命、すなわちゼロ歳の平均余命でございしますが、男は七十三・四六歳、女は七十八・八九歳でございします。先生御指摘の余命でございしますが、男について申し上げますと、五十四年で、五十五歳の余命は二十二・五五歳、六十歳につきましては十八・五一歳、六十五歳につきましては十四・七五歳でございします。女性につきましては、五十五歳二十六・五二歳、六十歳二十二・一三歳、六十五歳十七・九二歳でございします。

それから、初婚の平均年齢でございしますが、五十四年の人口動態統計によりますと、現在初婚の平均年齢は夫二十七・七歳、妻二十五・二歳でございまして、妻の初婚年齢はこ七七、八年で約一歳上がっております。

それから、第一子を出生する年齢でございしますが、父の年齢で申し上げますと二十九・〇歳、第二子を産む年齢は、父の年齢が三十一・二歳、母の場合、第一子が二十六・三歳、第二子が二十八・六歳でございします。ちなみに、第一子、二子を合わせますと、五十四年の出生百六十四万人のうち八三・四%を占めております。

第三の御質問の、子供が成人するときの父の年齢でございしますが、独立というお言葉でございしますが、成人で、二十歳で考えますと、そのときの父の年齢は五十一歳、第一子が成人を迎えるときが五十一歳でございまして、第二子が成人を迎えるときには父は五十三・二歳になっております。ほとんど第二子で八十何%を占めますので、第二子がもし現在の二十七・七歳で結婚するとうふう計算してまいりますと、そのときの父の年齢は六十・九歳になります。母の年齢で申し上げますと、第二子が成人を迎えるのが五十・六歳でございします。

以上でございます。

○山崎昇君 労働省来ていますか。——労働省にお聞きしますが、いまお聞きのように平均寿命がずいぶん伸びているんですが、平均寿命でも余命でもいいですが、年齢と労働能力というものについて労働省はどういう検討をされているんですか。

○政府委員(小粥義朗君) 労働能力にいろんな側面がございまして、たとえば体力であるとか精神能力とかあるいは知覚機能といったような面がございまして、他方、従事する職業との関係でもいろんな態様が予想されるわけでございまして、従来労働省では、そうした体力といったような個々の側面について年齢別に調査をしたこともございまして、他方、個々の事例研究といったことを雇用職業総合研究所等で行ったものもございまして、しかし、それらのものを総合した形で研究がまだございませぬので、これから今後数年以内にまた六十歳以上の年齢層が非常にふえてまいりますから、それに際しての雇用対策をどう進めるかという観点で、実は今年度、加齢と労働能力の相関関係についての調査をいたす予定にしております。現在その設計を進めているところでございまして、

○山崎昇君 そうすると、労働省としては何もないんだね。

そこで長官、いまお聞きしましたように、私はこの人口動態を聞きましては、たとえば六十歳で言うと、平均余命が男が十八・一歳、女が二十二・一歳。言うならば、六十歳で首切られま

す。と、あとの二十年間はどうかという人、過ごすのか。これは重大なことではないだろうか。それからもう一つ、いま厚生省から説明ありましたように、第二子が二十歳で成人、これはまあ平均ですけれども、父は五十三歳というんですね。そうすると、六十歳で首切られた場合に、この第二子はまだ二十ですから、独立する者もおりますけれども、いまのように大学進学率が多いという

ことになるという、まだ学生ですわな。とても親をめんどう見るなんというにはならない。それからさらに、この首は切られて就職はないものの、収入は、まあ仮に年金だつて月十二、三万しか入りませんわ。それで、第二子をまだ扶養しなきゃならぬという状況にある。第一子は、恐らくこれでいきますという二歳ぐらいは違ひませんから、第一子だつてまごまごして大学に在学中かもしれない。とても独立して生計を維持するなんというにはならない。言うならば、こういう人口動態からいってもこの六十歳定年制というものは無理がある、まずね。この点について、いま説明のとおりですから、あなたの見解を聞きたい。

それから、労働省は何にもやってないらしいんです。しかし私は、労働科学研究所のいろんなデータを見ておりました、これは少し古いんですが、これは狩野さんという教授がございまして、これもかつて日刊通信社からの本で、労働能力と年齢について研究成果がございまして、これを見ますと、大体肉体的な労働については、衰えについてはある程度のはかるものがあるという。これはどういふものではあるかと言へば、たとえば瞬間的な瞬発力だとかあるいはその他の問題等ではかる可能性はあるという。しかし、精神的な衰えというものについてははかりようがないという。そして、この人の結論、まあ時間があるとなつてきたから結論を先に言へば、肉体的な衰えはある程度測定できるが、精神的な衰えは不可能である、まずね。そして、結果から言うならば、むしろ経験を積んだ年配者の方が責任感が旺盛で事務処理能力の方があるというのです、若い者より。そういう意味で言うならば、一律に年齢で首を切るやり方というのはいけませんというのが労働科学研究所におられた方々のこの著書です。もう一つ参考までに申し上げると、これは京都府立大学の山田という先生でありまして、これは、暦年の年齢、言うならば肉体的な年齢とそ

れから暦上の年齢に差があるという。どれぐらいの差があるかという、三十五歳で四歳の開きがある、四十五歳で六歳の開きがある、五十五歳で七歳の開きがある、六十五歳で八歳の開きがある。これはどういふ意味かという、たとえば五十五歳の人で言えば四十八歳から六十二歳までの開きがあるというのです。だから年齢だけで首を、基準を決めて切ることは誤りでございまして、この人の見解でもあるわけですね。

だから、公務員法で言えば、能力の実証に基づいて健康で働く意思のある者を一定年齢にきたかから首を切るというこの定年制の制度というものは、能力と年齢の関係から言っても私は無理があるんではないか。そして、自治省も来ていると思うんですが、かつて自治省はそういう趣旨の答弁をしていらんだ。昭和二十六年に、画一的に年齢でやるのは誤りですという答弁をしていらんだ。大分県の総務部長に対して。だから私は、この角度から検討しましてもこの定年制というものはきわめてとるべき制度ではないんだと、こう考えているわけなんです。きょう時間がありまして、総務長官の見解だけこの点はお聞きしておきます。

○国務大臣(中山太郎君) いろいろ先生から御指摘があり、また厚生省からも具体的に数字を挙げて答弁ございました。私はやはり民間、国民に対して良質のサービスを行うことが公務員制度の基本的な哲学でなければならぬと、そういうことになれば、三十代、四十代の人と六十歳を超えた者と能力が変わらないというところは、私は医学を修めた立場から考えらるるとその説には賛成したいと、年をとれば記憶力は減退をする、ただしそれに反して理解力と判断力は成長をする、と、そういうことから考えていくと、また子供を生むという生殖年齢に在る人たちの活動能力と六十歳以上の人の能力とは、個人的な特異な例は別といたしまして、大分肉体的にもハナデイキヤップがあるんじゃないかな。私も頭は

これがやっぱり三十代の山崎昇先生と中山太郎ではまたうんと違つていたと思うんです。そういうことから考えていくと、やはりこの体力の充実して活動力の強い世代にしっかりと国民に対する奉仕をせよというところが私は必ず国民から求められる第一条件だろうと考えておりまして、やはりそういう意味から、六十歳で定年制をしくというものは、個々の公務員にとっては第二の人生というものはどうも不安でならないというお考えはもちろんです。私はどうも思うんです。その際に必要なのは、やっぱり年金制度を充実して、定年が来た場合には直ちに年金が十分作用をして、第二の人生は年金をベースにした、安定した老後というものを全体としてつくり上げるうかと、このように私は考えております。

○山崎昇君 もう一点この機会ですからお聞きしますが、三木さんが総理大臣のときにライフサイクルという考え方をしましたね。私もこれかなり読ましてもらいました。それから、福田総理のときにもライフサイクルというのがずいぶん言われました。ただ、三木さんと福田さんのライフサイクルは、三木さんは四段階に分けたし、福田さんは三段階に分けた違いはありました。

そこで、きょう私は三木さんのものをちよつと御紹介申し上げておきたいと思うんですが、こう述べておられます。『生涯設計計画』という題名になっていて、『老後問題について』というところで述べているかという、かつては社会の発展に貢献した老人を敬愛し、静かな余生を保障して差し上げる、これはもはや後ろ向き政策である。前向きに考えるのは生涯設計の完成期であり、ライフサイクルの中で私たちが最も自由に生き方を選べる時期、その意味で最も人間らしい時期が老後の時期である、こう述べておられる。そのためにどうするかという、この高齢の時期を四つに三木さん分けてまして、第一期五十五歳から五十九歳までを向老期、これは勤務条件の安定化を図るべき時期だと、首切りなんと言つてない。第二

期は六十歳から六十四歳、これは初老期、老後生活の基盤整備をこの五年間で行いたい。第三期六十五歳から六十九歳、これは中老期、社会的連帯による老後生活の支えの完備をこのときにしなさい。そして最後の第四期、それは七十歳以上高齢期という、これは保健医療、福祉サービスの充実をもつて最終的な老人対策をしなさい、こう言うんですね。これが三木さんの唱えたライフサイクルです。

これは五十五歳から五十九歳まで向老期、このときに勤務条件を安定化して生活の安定を図りたい、六十歳になったら首切って勤務条件不安定にしなさいなんて三木さん言ってる。福田さんもそうでした。だから、こういうライフサイクルという物の考え方からいっても、私は定年制そのものに疑問を持っています、そういう意味で言っています。最近中高年齢層の雇用政策というのが大変大規模な法律までつくって採用率というものを決めるのはなぜかといったら、ここにひとつ私は淵源があると。中山長官の親分は福田さんのようでありまうけれども、一体こういう物の考え方についてあなたはどういうふうな考えられるのか、見解を聞いておきたい。

それから、もう時間が本場に切迫してきましたからぐつと細くなりまして、今度の法律を見ておいて、勤務の延長というのを再任用というのがある。そこで、これについて少しくお聞きをしておきたいんですが、この勤務の延長にしましても再任用にしましても、どういう発令形式をとるんですか。たとえば私のことを言っておしわけありませんが、私は六月二十八日生まれました。そうすると、あの法律ではその誕生日の属する年度の三十一日でおやめいただきます。しかし、任命権者はその間で適当な退職の日を決めますというなる。だから、どういふ決め方をするのかもあわせてお聞きをします。たとえば四月二日生まれの者だったら一年ある。しかし三月三十日生まれの者だったら、三十一日だったら一日しかない。だから、その間で調整しようという考え方だと思

うんですが、一体、勤務の延長でも再任用でも同じだと思ふんですけれども、これどういふ発令形式をとるんですか、勤務の延長の場合には、それから再任用の場合にはどういふ発令形式をとるのか、これも聞いておきたい。まず最初、総務長官からこのライフサイクルとの関係についてお聞きをしておきます。

○委員長(林道君) この際、厚生省小林人口動態統計課長から、先ほどの答弁の中で誤りがありましたので訂正したい旨の申し出がありましたので、これを許します。小林課長。

○説明員(小林昭二君) 大変申しわけございませんでした。先ほど成人と申し上げましたけれども、第一子の大学卒業時、すなわち二十二歳のときの父の年齢が五十一歳、第二子が大学卒業するときが五十三・二歳、成人ではございませんで大学卒業時でございます。大変恐縮でございます。迷惑をかけました。

○国務大臣(中山太郎君) ライフサイクルと定年制度の問題について、六十歳になるといわれる熟年と申しますか、そういう問題との関係はどうなるのかという私の見解をお尋ねでございますが、私は、六十歳で定年をしようということになって安んじた第二の人生の設計ができるのではなからうか。私は五十七歳、五十八歳で勲章をされておられる方々の実態を見て、また中には、私の地元の大阪なんかの場合には五十五歳で地方公務員の場合やめておいておられる、先日、六十歳六十歳になつたらどうなるかということで、市の方から、これは市の方も考え直さなくちゃいかぬというふうなお考えもございましたし、全国地方自治体等もいろいろと、それぞれの地域で独特な年齢でいわゆる退職を勧奨されておられるというふうな理解をいたしておられます。そういう意味で、これは野田委員にもお答えを申し上げましたが、六十歳になつたら定年が来るという一つのめど、これがやはり立つ方が人生の設計にきわめて効果が大きいんじゃないだろうか。その後、それに対して政府の方も年金というものの制度の充実に全力を挙げて

やつていかなければならぬだろう。また、六十年六十歳ということになりましたときに社会全体がどのような形で高齢化しているかということについては、政府としては当然のことながら、人事院とも十分実態の調査を重ねて、これから迎える初めての経験である高齢化社会というものにおける公務員制度のあり方、そういうものについては今後とも熱心に研究せなければならぬ、このように考えております。

○政府委員(斧誠之助君) お答えいたします。最初に、定年退職日をいつにするかという問題でございますが、最終日は年度末の三月三十一日でございますが、その間に任命権者が指定する日ということにいたしております。任命権者の指定する日ということを定めましたのは、各省によりまして業務の都合上、人事異動の時期が若干ずつ違ふという実態もございまして、それから従来の勲章退職の場合に、それぞれ退職日を決めていたという実態もございまして、そういうことで、任命権者が人事異動の時期に合わせたときに定年退職日と指定するということややり方でもよろしいし、それから四半期の末にその四半期に定年年齢に達した者が退職するというような決め方もできるものと考えております。

ただ、各人ばらばらにそれぞれの誕生日に依じて退職しないというふうな決め方は、これはどうも職員間の不公平感もございまして、それから年間を通じて始終欠員が発生するというようなことで欠員補充も非常にやりにくいということもありまして、そういう決め方はどうも適当ではないんじゃないかと思っております。

勤務延長をいたします場合は、定年退職日の前にその者の同意を得まして、何年何月までというような期間を示しまして勤務延長をするという発令を行う予定をしております。それから再任用につきましては、これは一たん退職して採用するということでございまして、期間を示しまして採用するということ発令をする予定をしております。

○山崎昇君 そうすると、定年退職そのものにつ

いてはどんな発令をするんですかね。私は、地方公務員の定年制がずいぶん議論されたときに、これは、きょう議事録を持っておりますが、当時、自治省の行政局長の長野さんとか公務員課長なんかいろいろ答弁されておるんですが、定年によるのは、退職でもなければ退職でもないし、強いて言うならば、正確に言うならば分限処分である、こういう言葉を使つて長野さんが答えておるんですね。たとえばこれは昭和四十四年五月九日、衆議院地方行政委員会「職員の身分に関すること」であつて、職員の身分の保障に関すること、これは分限についての質問です。正確に言えば分限処分である、分限免職と定年退職は違ふ、離職とも違ふ、こう答へられておるんですね。

一体、定年退職とあなた方俗に言うんだけれども、これは何なんだろう、どういふ発令をするんだらうか。そうして、その前の日にあなたは延ばしますよと、こういうことだと言ふんですね。それから再任用の場合には、やめた次の日に発令すると言ふんですね。そうすると、いま新規採用と、こういうことになっている。もし新規採用ということになれば、法第三十三条の三十五、一般任用基準と一体どういう関係になつてくるんだらうか。そこら言つても大変問題点があるんだろ

うか。それから一日置いて一年未満で採用するわけなんですか。これは、国家公務員の場合には労働基準法が排除されておりますから適用になりませんが、地方公務員の場合には、一部労働基準法を排除されておりますけれども、大筋適用になつてゐる。

労働基準法の第十四条では、一年を超える任用期間を明示して雇用してはいけません、ただし三年なら三年でこの事業が終わるからその間に明示してよろしいという十四条の規定がある。私は、労働基準法十四条の規定と関連をしてこの再任用の場合には一年未満という決定の仕方をしたんではないか。そうして、また改めて次の年も任用する場合に、人事院の承認を得るわけなんですか、それまた一日置いて一年未満ですとい

うことになる、私は精神としては労働基準法十四条と関連をしてくるんじゃないかという気がするんです。そして、いま申し上げましたように、離職でもなければ、分限免職でもなければ、強いて言えば分限処分だという説明をされているのですが、これはよく私はわかりません。一体、こういう見解はどうなんだろうか。

それから、きようせつかく自治省が来ておりますから一点だけお聞きをしておきますが、これも昭和四十四年の六月の六日、衆議院の地方行政委員会で、当時の内閣法制局長官高辻さんが地公企労法第七條四号について答弁されておる。それによると「労働条件に関する事項」というのがございますが、この定年制の採用に関する問題はやはり労働条件に関する事項に入る」、したがって「団体交渉事項になると思います。」というのが内閣法制局長官のこれは見解であります。定年制そのものについて団体交渉事項、これは地公企労法ですが、地公企労法でそうなれば当然公労法の八條四号もこれに該当してくると思う。だから、少なくとも地方公務員の定年制については、団体交渉の結果として国会に法案なら提出されなければなりませんね。

國家公務員は地公企労法の適用や公労法の適用を受けておるわけじやありませんから法制的には多少違いがありますけれども、こういう趣旨の精神から言えば、当然この定年制については公務員職団体と話し合いをして、まともな場合もあるかもしれない、その場合は政府の責任において提案することもあり得るけれども、団体交渉をまるつきりやらずに、単なる何遍か意見を聞いただけで、人事院のあの書簡というかつこうだけでこの定年制を提出するということは、これはやつぱり不当である。そういう意味で、私は、先ほど委員長に二十三条の意見の申し出と関連をして、この定年制については出し直してもらいたいということを経理会で検討願いたいということをつき申し上げただけども、この点について自治省の見解をお聞きをしておきたい。

もう一つ、もう時間がなくなりましたから重ねて聞きますが、休職中の者の扱いについて見解を聞いておきたいと思うんです。

御存じのように休職には四つあります。一つは、公務上の負傷等で休職する場合、これはその休職の期間中は給与の全額を公務員災害補償法で払うわけでありまゝ。第二は、結核療養等で休職する場合、これは二年間給与を八〇％払う。第三、これは結核患者以外の病氣等で休職の場合、一年間給与の八〇％を払う。第四は、刑事事件で起訴されますという休職処分になる、これは期間がありません。この際は給与の六〇％を払う。

そこで、この休職中に定年年齢になった場合、
一体どうするのだろうか。他の規定によって休職
処分が行われておるんだが、その間に定年制を迎
えた場合にこの者の休職処分は一体どうなるの
だろうか。特に第四に申し上げました刑事事件
等の場合には期間がない。そして、これが禁錮
以上の刑が確定すればその日をもって失職とい
うことになる、別の法体系になっているんだ
ね。これと定年制の規定というものはどうい
う関係になるのか。この説明を願いたい。

○政府委員(斉威之助君) 第一点でございますが、国家公務員法上職員としての身分を失う、そういうケースを総体として離職と、こういうふう
に定義づけております。定年制につきましても、
一定年齢に達しますと自動的に退職するという制
度でございますので、離職の一形態でございます
定年年齢に達した場合は、ちょうど任期を定めら
れておる職員が任期満了に達したと同じでござい
まして、処分というものがあったわけではなくて
自動的に退職するわけですから、その場合は確認
的に定年退職したということを知するという登
令を行うわけでございます。

それから第二点の、再任用者の国家公務員法三十三條、三十五條、それから勞基法十四條との關係でございますが、再任用者につきましては、先ほども申し上げましたように、一たん退職した職員を採用するという発令でございますので、これ

は国家公務員法の三十五条の欠員補充の方法の一つである採用ということに該当することになります。それから、三十三条の能力の実証に基づいて任用するということも適用になります。ただし、再任用者につきましては人事院規則で、従前在職しておりました官職より同等以下の官職に採用する場合は選考でよろしいということになっておりますので、選考で採用ができるということになります。

それから、労働基準法の関係でございますが、これは一般職員のうち給与法適用の職員には適用がないわけですが、五現業関係では適用があるというふうに考えております。これは先生がおつしやいましたように、一年以上の任期をつけてはならないという、まあ奴隸的拘束などを排除するという趣旨のものでございますが、再任用につきましては一年ということが最長期間になっておりますので直接の抵触はない。ただ、私どもが考えましたこの再任用期間の限定といえますのは、定年制がしかれて、まあ特例定年も含めますと年齢は六十歳から六十五歳までの間で定まるわけですが、こういう制度の趣旨を大幅に逸脱するという、制度の趣旨を損なうというようなことがないようにという配慮もありまして、労働基準法との関係もあわせ考えまして一年以内ということにしたわけでございます。

○政府委員(砂子田陸君) ただいまの地方公営企業労働関係法適用でござりますが、給与職員なり、あるいは単純労働者の定年制度に關しましては、この地方公営企業労働関係法の七条四号に該當する限り団体交渉の対象になるというふうに考えております。

○山崎昇君 もう一つ、休職中。
○政府委員 斧誠之助君 休職中の職員につきましては、定年制度というのが一定年齢に達したところによりまして自動的に退職するという制度でございますので、在職中、勤務中の勤務状態がどういふことであるかということにかかわりなく、定年年齢に達しましたら休職中の職員といえども退

職するということになるものと考えておきます。

○山崎昇君　まず、自治省の見解は違ふよ。定年制そのものも団体交渉の中に入るといふことを長官は言っているんですよ。これは明確にしておかなきゃいけません。重ねて聞いておきます。

それから、もう私の時間来ましたからやめますが、いま任用局長から欠員補充だという言葉がありました。そうすると人事院規則八—一二、「職員
の任免」第二条「いかなる場合においても、法第三
十七條に定める平等取扱の原則及び法第三十三
條に定める任免の根本基準並びに法第五十五條第
三項及び法第八八條の七」——これは不利益取扱
の禁止「の規定に違反して職員を任用を行つて
はならない。」いかなる場合といへども入つてき
ますよ。あなたは欠員補充というんで新規採用と
言うのなら、給与だけは初任給の三号でとめてお
いて、後はあなたの方都合だけで任命しよう。そ
してなると労働基準法の十四條は、私さつき申
し上げたように、一般職には適用になつてないが、
地方公務員は適用になる。それと関連をして言へ
ば、労働基準法の十四條に違反することができな
いものだから、一年以内に再任用は人事院の承認
を受けてやりなさい、三年ですと、こうなってい
る。

そのほかに、まだまだこの任用規定で言うならばいろいろな規定がありますよ。第十五条の三「任用の更新」、これは三年の任期つきの任用の場合、十五条の四、それを更新する場合。こういうあななた方がつくった任用の規則がありながら、何で定年制で八十一条から始まりましてああいいう方式をとらなきゃならぬのか。そしてさっき申し上げましたように、過去の国会議論ではこれは分限処分だという言葉を使って、離職でもない、退職でもないという規定の仕方をしている。どんなことをあなた方言われようともつじつまが合わないんだよ。私は、もつともつとこういう点は法制的に詰めたという気持ちを持っておりましたけれども、きょうはいかんせん時間がある程度約束の上でありますからやめますが、きょうせつかく大

蔵省にもおいでになっていただいておりますし、それから防衛庁にもお聞きをしたいことがたくさんあります。大要を縮めてお聞きしたいと思いますが、これは保留をして次回に譲りたいと思うんです。いまの点だけでも一通り答弁を願いたいと思う。

それから、休職中はどうなりますか。あれほど定年の規定ですばんといいたいという方は規定上の調整からいってもできない、これは。そんな規定のやり方というのはない。これは断じて私は許されたいと思う。改めてこれは検討し直されなければならぬじゃないでしょうか。

○政府委員(砂子田隆君) 先ほどの高辻長官のお話ですが、高辻さんの話は、当時の法律の解釈をお話を申し上げたものと私たちは理解をいたしております。

○山崎君 そんな適当なことを言うなよ、同じじゃないか、やっていることは。

○政府委員(砂子田隆君) そういうふうに理解をしております。

○政府委員(斎誠之助君) 再任用につきましては、定年で一たん退職した職員を採用することができ、こういうことでございますので、採用者になるということでございます。採用する場合に、平等取り扱いの原則とか成績主義の原則とか、採用者一般に適用されます任用上の規制は、いま先生がいろいろ御指摘になりました各条は当然に適用になるわけでございまして、決して、一たんやめさせて再任用することによって不利益を与えようというものではございません。

それから、休職中の職員でございますが、定年制度ということがその年齢の到達によって自動的に退職する、公務員の身分を失うということでございますので、その定年制度の規定が適用になつて身分が喪失する、こういうことでござい

す。○山崎君 これはだめだ。それはそういうことにならぬですよ、あなた。分限で処分をしておいて、その処分が続いておるんですよ。定年制で

の処分まで消すことはできないですよ。そんな立法技術はない。これは再検討してもらわなきゃ私は絶対承服しない。ですから、そういうことも含めまして、委員長ね、私はもつともつとこれ、給与の問題もありますし、共済組合の問題もありますし、詰めのなきやならぬ点いっぱいあるんですよ。けれども、きょう、約束の時間でありまからやめ

ます。総裁、いまお聞きのとおり、この法案はいろんな角度から検討してみなければ大変なんです、これは。明治十八年に内閣制度できて以来、公務員の制度の根幹にかかわる制度改正であつて、もつともつとこれはあらゆる角度から検討しなきゃならぬ点がたくさんあります。そういう意味で私は先ほど委員長にお願いをしたわけなんだ。あなたも大分苦しいような顔をしておるんだけれどもね、総裁。これは変な話だけれども、亡くなり

ました前の佐藤達夫さんが本を書いた。それによりますと、人事院総裁は人事院の顔だと言ふんです。人事院が健康に明朗に動けば、その総裁たる私の顔も明朗になろうと言ふんだ。いまあなたの顔をみると苦渋に満ちているんだ。だから明朗にするためには、この法案、私はやっぱりもつと時間かけてもつともつといろいろな角度から検討してやるべき筋合いのものであつて、単なる私どもは引き延ばしたとかこの法案どうだという意味で言っているんじゃないんです。きょうはもう時間制約されましたから、私は質問のやり方を変えて聞きたい運動しているからちぐはぐな点もありましたけれども、どうか総務長官、そういう意味でも一遍ひとつ政府としても考え直してもらいたいということをお願いいたします。

○委員長(林道君) 午後一時四十五分委員会を開することとし、休憩いたします。午後零時四十三分休憩

午後一時五十一分開会

○委員長(林道君) ただいまから内閣委員会を開いたします。休憩前に引き続き、国家公務員法の一部を改正する法律案及び自衛隊法の一部を改正する法律案の両案を議題とし、質疑を行います。

○安武洋子君 定年退職の問題で御質問を申し上げますけれども、その前に、いままで公務員とい

うのは勧奨退職と、こういうことで、いままでの質疑の中でも勧奨退職は有効に機能していたというふうにも何度か御答弁なさつていらつしやいます。そこで、まず退職勧奨の問題についてお伺いをしてみます。

国家公務員法、これを見ますと第百八条の五です。それから公共企業体等労働関係法です。これは第八條です。ここに国家公務員法の方は「交渉」です。それから公共企業体等労働関係法、これは「交渉の範囲」というふうなことで、いずれも職員に関する労働条件、これは交渉の範囲というふうになつております。

そこで、お伺いいたします。なぜ労使の交渉の範囲にこの労働条件をお入れになつていらつしやるのでしようか。○政府委員(斎誠之助君) 国家公務員法上勤務条件については交渉の対象とならないと、そういうことが解釈になつておりました。それで勧奨退職の場合にはこれは法的な制度ではございまして、事実行為として各省でそれぞれ実情に応じて年齢を定めてやつておると、こういう実態でござい

ます。○安武洋子君 確認しますが、退職勧奨というのは労働条件に入ると、こういうことですね。そうすると退職勧奨、これまで労使交渉してこられたわけです。そして公企体の職員は労働協約

で協定をしてきたと、こう思うわけですね。これは間違ひございませんでしようね。○政府委員(山地進君) そのとおりであらうと思

います。○安武洋子君 では、公共企業体の職員の件でお伺いいたしますけれども、退職勧奨した場合に労使の主張が一致しなかつたというふうなときには、いままではどのように処置をされてこられた

のでしようか。○政府委員(山地進君) 公企体の私は担当ではございせんが、前の職業の点から申しますと、たしか仲裁で国鉄の場合に決つていた例があつたやうに記憶しております。

○安武洋子君 私は退職勧奨の問題で紛争にまでなつて言ふんではなくて、退職勧奨にいくまでには労使でいろんな主張があると思ひますよ。こういう労使の主張がいろいろと対立しているときに一体どういふふうになつてこられたんでしやうかと、そういうふうなことを聞いております。

○政府委員(山地進君) そういうふうに申し上げておるつもりなんです。要するに、公労法で紛争があつたときにはどういふふうな決めでいくかというの、調停がございまして、それから調停がさらに仲裁にいくということで、仲裁が当事者を拘束するという意味で仲裁で決めている例があつたというふうには私は記憶しておるわけでございます。

○安武洋子君 この公共企業体等労働関係法ですね、この第一条なんですよ。この第一条のこのところに、「主張の不一致を友好的に調整するため、最大限の努力を尽さなければならない」と、こうなつております。お手元にお持ちらしゅうございまして、第一条の二の終わりのところの方を見ていただきたいんです。ですから、こういうことがあつた場合には何よりも主張の不一致を友好的に調整するために最大限の努力を尽くすべきだと、私はこう思ひますけれども、そのことに同意なさいますか。

○政府委員(山地進君) 当事者同士が誠意を持つ

て話し合いをし、その円満な解決に最大限の努力を尽くすべきが当然だろうと思ひます。

○安武洋子君 それでは、調整に大変努力をする、そうして両方が合意に達すると、そうするとこの合意に達した事項というのは、これは労使ともどもに責任が出てくるわけですね。ですから、使用者側もこの問題については私は誠実に実行をするという義務が生じると思ひますけれども、それはどういふふうにお考えでございましょうか。

○政府委員(山地進君) いまのは、双方が合意されたものは労働協約として締結されるわけでございますから、双方を拘束するものだろうと思ひます。

○安武洋子君 ですから、双方を拘束するから、使用者においてもやはり合意した事項は誠意を持って実行するということになるわけですね。

そうすると、政府が国家公務員については団体交渉権を創設いたしております。でも、この百八条の五には「交渉」という項があります。ですから、やはり交渉という限りにおいては誠意を持つてやはり調停に努力をし、そして合意したことは誠実に実行するということはやはり当然だろうというふうに思ひます。特に国家公務員の場合、労働基本権が創設されているというふうなことは労使対等でないわけですね。労使対等の条件をあなたたちが奪つてしまつてゐる。だからこそこの合意、これについては特に留意をしなければならぬ、その実行については何よりも誠意を持つて当たらなければならないのではなからうか、私はこう思ひますが、いかがお考えでございましょう。

○政府委員(斧誠之助君) 五現業を除きます一般職の国家公務員につきましては、団体協約の締結権がございせん。したがひまして、交渉をしまして当局側も組合側もよしとした場合には、内部規定で決めるとか、あるいは双方文書を交換するとかいふような方法で合意した事項をお互に確認し合うというふうなことをやつておるようでございます。それが合意しましたら双方はそれを守るといふのは、これは交渉の効果として当然であ

らうと思つております。

○安武洋子君 もう一度確認しますけれども、こうして合意したことは守つていくのが当然だと、こうおつしやいましたね。

確認して次に進みますけれども、じゃ、いままで労使が合意をして行つてきたと、これは退職勧奨です。今度仮にこの定年制が導入されると、こういうことになりまして、退職勧奨と定年制の法制化、この関係は一体どういふふうになるんですか。

○政府委員(斧誠之助君) 退職勧奨は、先ほども申し上げましたとおり事実行為でございまして、職員の意味を拘束するという法律上の効力はございません。したがひまして、勧奨を受けましても本人がなお勤めたいという場合は拒否できるわけでございます。本人の退職に同意するという前提がなければ勧奨退職というものはあり得ないわけですね、そういう意味では法的拘束力というのは何にもないわけでございます。

今回の定年制というのは、職員の身分関係に法律でもって新たな分限事項として定年制度を導入しようというところでございまして、国家公務員の勤務条件、身分、そういうものにつきましましては国会の御審議を経て法定されるというのがたてまえでございますので、私たちが定年制について意見を表明しまして、それを基礎にして今回政府の方でこの法案を提案しているという次第でござい

○安武洋子君 私が聞いてゐるのは、いままで労使が合意をされて、そしてそれは誠実に実行しなければならぬ、実行するのあたりまえだとおつしやつたその勧奨退職と、それから今度新しく定年制を導入されようとしてゐる。じゃ、新しくこの定年制を導入されたら、いままでの勧奨退職というのはどういふふうになるんですかと、この関係はどうなるんですかということをお伺ひしています。

○政府委員(斧誠之助君) 定年制度が導入されますと、一定年齢に到達することによって自動的に退職するといふ制度ができることになりまして、従前、この定年制度にかわるものとして、各省ごとに一律に各職員に対して定めております年齢による勧奨といふ、つまり定年制度の代替としてやつておりました勧奨制度というのは消滅すべきものである、こう考えております。

○安武洋子君 いままで労使が合意をしてやつてきたこの勧奨退職といふのは無効になる、こういうふうにご確認していいんですか。

○政府委員(斧誠之助君) 私は人事院でございまして、所管しております給与法適用職員について申し上げるわけでございますけれども、先ほど申し上げておりますように、非現業の職員には団体協約の締結権がないわけですね、そういう意味で、法的意味において労使を拘束しているという状態は存在しない。したがひまして、合意が消滅するとかしないとかいふことはなくて、法的措置が今回定年制を導入することによつてとられたと、したがつてその法律の適用が各省職員に対してある、こういうことでござい

○安武洋子君 そのことは最初にわかつてゐるわけですよ。法的措置でなくとも、あなたは先ほど労使が合意したことは誠意を持って実行していくのが当然であるといふことをおつしやつた。だから私も確認しました。ですから、労使が合意をして誠実にいままで実行してきた退職勧奨といふのは、いま定年制を導入なさうとしてゐるけれども、言葉をかえて聞きますと、いま六十歳以上の方がいらつしやうと思ひますが、あなたたちは六十歳で定年をしこうとなさつていらつしやう。では、六十歳以上の人たちに、いままでの労使が合意してきた、誠実に実行してきた勧奨退職、これは無効になるんですか。

○政府委員(斧誠之助君) 実行してきたかどうか合意しますと、誠意を持つてお互いに実行し申し上げましたが、先ほども申し上げましたように、現在の勧奨退職といふものが法律で拘束しておりますような拘束力を持つておりますかといふ

と、そうではなくて、実際はごく一部でござい

○安武洋子君 それではいままで御答弁なさつてこられたことと矛盾するではありせんか。退職勧奨といふのは有効に機能してきたといふふう

六十歳以上の人たちが定年制をしかれる、労使が合意をいままでしてきたんだと。勧奨退職については、これは勧奨したらみんなやめなければい

おきなから六十歳で定年をしこうと。それなら、六十歳以上の人もいまいるはずで

ういう人たちはいままでも合意してきたそのことは、有効にこれは効力を發揮しないわけですね。これは皆だめになるということですね。確認をされているんです。それに答えてください。

○政府委員(井ノ口) 六十歳以上の在職者で今回定年年齢が六十歳から六十五歳までの幅の中で決められましたが、六十歳というふうに定年年齢が決まったら職員につきましては退職をしていただく、こういうことになります。

○安武洋子君 だから、いままでも労使で合意してきたことをあなたたちが一方的にこれを破棄され、そして破られたということだけははつきりしていますね。たとえ六十歳以上でなくても、いままでも労使で合意してきたと、そしてそれを誠実に実行するということは当然だと言われた。そのことをこのたびは一方的にあなた方は破られている。六十歳定年というものを持ち出されている。これは明らかに職員に対する、職員団体に対する背信行為じゃありませんか。私は、これは労働者に対する既得権の侵害でもあるし、労働基本権の侵害とも言えるべきものだと、こういうふうに思っています。いかがですか。

○政府委員(井ノ口) 先ほど来申し上げておりますように、勧奨退職というのは法律上の制度ではございませんで、実際に各省が人事管理をやっている以上で新陳代謝を図るという手段として勧奨退職という方法をとってきたわけです。今回は、定年制という制度を新たに導入しまして、そうして新陳代謝のより効果的な確保を行いたい、それが公務員法の精神からも別に逸脱するものではないということ意見を出している次第でございます。

○安武洋子君 ちつとも御答弁になっていないし、公務員法の精神から逸脱していないとおっしゃいましたけれども、それは後刻どんなに逸脱しているかということで御質問を申し上げたいと思いますが、これは法律で何も私は決まっています。一言も申しませんから、最初からそういうふうにして御質問を申し上げているんです。労使が

合意をして誠実に進めるといのが当然であるという御答弁があったから、そうして私もそれが当然だと思えます。ここまでは同意します。それなのに、一方的に破棄をされたことになるでしょうと、何とおっしゃっても、ということをおっしゃっています。

ここで質問を進めますが、定年制というのは、これは労働条件なんでしょうか、それとも分限事項なんでしょうか。

○政府委員(山田進君) 分限事項というのは、身分保障を前提とした身分の変動に関する総称でございます。定年制というのは、従来は個々の身分変動について分限事項に書いてあったわけでございますけれども、個々ではございまして、全体的にある一定の年齢に達したら退職するということでは、身分の変動でございまして分限になるわけでございます。ただし、労働条件といいますが労働条件というのは、勤務を提供するに付いて当然考慮されるべきいろいろの条件ということでございます。六十歳まで働くという意味では勤務条件にも該当すると、こういうものが私どもの解釈でございます。

○安武洋子君 人事院総裁はいかがお考えですか。

○政府委員(藤井貞夫君) 定年というのは、いま御説明がありましたように、公務員の身分に関する問題でございますので、これはやはり分限の一つの態様であるというふうに理解しております。と同時に、これが公務員の勤務提供あるいは勤務提供の継続の有無というふうな意味におきまして、勤務条件たる側面も持つておるということでございます。

○安武洋子君 定年制というのは分限の側面と、それから勤務条件の側面と、この二面を持つと両方から御答弁をいただいたわけですが、それで、定年制というのはこの二面を持つ定年制というものは、これは労使の交渉は要らないというふう

にお考えでございますか。人事院総裁にお伺いします。

○政府委員(藤井貞夫君) これは分限という側面を制度としては強く持つておりますので、現在分限に関する事項というものは法律でそれぞれ規定をいたしまして、その該当条件というものもきちっと決めておるわけでございます。その分限事項の中に、一定の年齢に達すれば本人の意思、能力にかかわらずその職務を退くといういわゆる定年の規定がございまして、その規定を新しく挿入をしたいと思います。この法案の構成をやっております。いふふに私は理解をいたしております。したがって、分限たる事項というものが法律上の身分変動に關しては強く持つておるということでございます。ただ同時に、それが勤務条件たる側面を持つておることも事実でございます。ということとで、この面につきましては、それなりに職員団体等とも接合を保ちまして、相当念入りにお互いの話し合いを進めてまいりました。これは人事院においてもそうでございますし、当面の当局であります。総理府においてもそのようにやってきたというふうに承知をいたしておるわけでございます。

○安武洋子君 それでは、総理府と人事院と両方にお伺いいたしますけれども、相当綿密に職員団体と交渉してきたと、こういうふうにおっしゃいましたが、では職員組合と、人事院なり、総理府なりのこの言ひ分の違いというのはどこにあるのでしょうか。

○政府委員(井ノ口) 職員団体の方々は定年制の導入は反対であるという御意見でございます。それは、公務員には身分保障があつて、働く意思と能力があれば勤務を継続するというのがある。その制度ではないかと、それを定年制の導入によって著しく改変することになるということとで、それは職員の利益の保護に反するということで反対というところでございます。私たちの方は、公務員法の第一条で、公務員法の目的で、国民に対して民主的で能率的な業務を提供するというふう

使命も負つておりますので、公務能率面でだんだん最近のように高齢職員が次第に増加してくるという状況のもとで、公務能率上定年制の導入ということが意義があるかどうかという点で検討する立場であるということをおっしゃっているわけでございます。

○政府委員(山田進君) 総理府でも各組合というところと折衝を重ねたわけでございますが、いま人事院から述べられたと同じような意見の違いがあったように思います。

○安武洋子君 いまの御発言の中に、やっぱり私大変重大な発言があると思えます。高齢者がいたらまづこの法律の精神に反するような、非民主的で非能率的になるようなふうな、そう言わなければかりの御発言がございましたが、私はこの件については後で改めて追及させていただきます。

職員は団体と先ほどおっしゃったように全く不一致と、こういう場合にどうすべきかというふうな一体お考えなんですか。職員の意見と全く合わない。そうすると、これはもう政府が一方的に、職員の意見なんか耳もかきなくて、思うようにやればよいと、そういうふうな考えでいらつしやるんですか。

○政府委員(井ノ口) 人事院としましては、公務員制度審議会の場でも御議論されましたように、当面一般職の国家公務員について労働基本権の制約があるのはやむを得ないと、しかし人事院はよく職員団体等の意見を聞きなさいという答申が出ております。そういうことも受けまして、人事院としては、何か新しい施策を講じようとする場合に職員団体の意見を聞くということに非常に努めておるわけですが、いろいろ意見を聞きまして上で、公務員制度上こういう人事管理体制の方がよろしいという人事院の意見が出ました場合に、それは国家公務員制度上、勤務条件とか身分関係に大きな変動を来すというものについては国会で御審議を願つて、そしてお決めいただくというのが国家公務員の勤務条件の定め方の基本にな

つておるわけでございます。

○安武洋子君 私は、法案を提出なさるまでの手続の問題について問題にいましてきておるわけですが、職員団体の御意見というのは、総理府の労働組合の方から私のところにたくさん、こんなやめてくれと来ておりますよ。こういう意見の不一致というのがはつきりあるわけでしょう。そういうときに、私は先ほどのこの法令も出しました。この中で不一致の場合は第一条に書いてあります。これは公企体の方だとおっしゃるかも知れないけれども、この精神は国家公務員の方にだって生きないといけないわけ。労働基本権をあなたたちが剝奪されているから、よりもっと尊重しなければいけないわけ。主張の不一致を友好的に調整するために、最大限の努力を尽さなければならぬ。と、私はこういう立場に立つて最後まで努力をなさるべきだと思いますが、人事院総裁はそうは思っていないわけですか。

○政府委員(藤井貞夫君) 基本的にはその見解に全く同意でございます。ただ、制度の問題というところになりますと、公務員法というものが最も基本的な法体系としてございまして、そこでもいろいろな仕組みを規定をいたしておるわけでございます。この定年制につきましても、事はやつぱり分限に関する事項ということになってまいりますと、そのやり方自体については法律でも規定をしないやならぬということになるわけでありまして、したがって、話を中途半端にしてある程度意見の対立があれば、それを押し切つて法律でもって決めるべきだということを人事院が短兵急にやったという意味ではございません。従来からも定年制については退職管理の一方法として大変有効な手段であるというような角度から、世間の情勢もございまして、いろいろ検討を続けてまいつておったところでございます。ところが、御承知のようないろいろないきさつがございまして、総理府の方から意見を求められるということになりましたので、これに対する御回答を

申し上げたということでございますが、その間に、おいて、われわれはわれわれなりにできる限りの誠意を尽くして意見の一致を見るように努めてまいつたことは事実でございます。

○安武洋子君 短兵急に事を急いだわけではないとおっしゃつておりますけれども、ずいぶん人事院にも総理府にも、職員の方々からの反対であるという、これは私どものところにも来ておりまして、いろいろな陳情なりはがきなり電報なりと、そんなものも行つておりました。ということは、意見が不一致で、その意見、職員団体が最後までこの調整に努力をしたと、どうしてもこの点だけはだめだつたというところまで本当にやられたのかどうか。そうじゃありませんでしよう。職員団体の先ほど意見をどんな主張ですかと聞かせていただいた。全く相反するそういう状態で、ただ総理府から意見聞かれたから、政府から意見聞かれたから出したんだという、そういう乱暴なやり方をなさるからいままんなら反対の声が上がつていふふうな状況になるわけですか。

そこで、私は何のために交渉なさるのかということをお聞きいたしますが、昭和二十六年の四月十八日付、これは二十六年は当時は法務府になっております。この法制意見、第一局長が労働省の労政局長にあてて出している法制意見がございまして、これを読んでみますと「労働関係法規が保護の対象とする労働者の労働条件とは一別異に解すべき特別の理由がない限り労働者が自己の労働を提供し、若しくはその提供を継続するか否かの決心をするに当つて一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係事項を指すものと解すべきであり、雇用契約の終了をもたらしところの解雇の条件は、労働者の生活そのものに重大な影響を有するものであるから、それが労働条件に含まれるものであることは疑のないところである。」と。それで「これを雇用契約に基き現実に労働を提供する場合における条件に限定し、解雇の条件はこれに含まれないと解すべきいわけはなく、従つて同条項の規定により、これを団体交渉の対象とする

ことができるものと解する。」ということで、交渉をする前提として、これは労働者の生活に重大な影響が出るからなんだということを挙げておるわけ。

私は、雇用契約の終了、特に定年で労働者を職場から追い出してしまふんだというふうなことは、これは労働者にとっては非常に重大な生活に影響が出てくると、労働条件の大きな変更である、だから交渉の対象だと、こう思います。私は、交渉なら誠意を持って本当に最後まで労使の合意を得るまで努力をなさるべきだと、何のために交渉されてこれたのか、そのことをお伺いいたします。

○政府委員(芹沢之助君) 公務員制度上、公務員の勤務条件、身分関係の基本にかかわる事項、そういうものは法律で定める、つまり勤務条件法定主義という原則がございまして、そういう意味で今回の定年制も国会で御審議をお願いしているというところでございますが、その意見をまとめますまでの間において職員団体の御意見を十分に拝聴して、できれば双方の意見が一致するようにお互い最大限の努力をするということではこれはわれわれの責務と思つておりました。その点は十分やつてきたつもりでございますが、どうしても意見の一致を見なかつた場合にどうするかということになります。われわれは、職員団体のそういう反対の御意思でありましたけれども、反対の理由などもよく吟味しまして、再任用でありますとか勤務延長でありますとかというふうなこともつけ加えて意見を上上げたわけでございまして、こういう意見に基づきまして政府の方で今回法案を提出していただくわけですが、その是非につきましては十分この国会で御審議をお願いするということでございます。

響を与えるわけでしょう。だからこういうものは法制意見として、交渉をやつぱりすべきですというところを書いてあるわけですよ。

さらに言いますけれども、私は一体何のために交渉なさつたのだと言つたんですけれども、それに対しては職員団体の、法定主義になつておりますからとか、そういうふうなお答えし出ましませんでしよう。もうぎりぎりいっぱいいろいろやつてみたけれどもという、そんな段階に達してありませんでしよう。ほとんど職員団体の意見は無視をした。ほんの少し、それは再雇用とか勤務延長とか、そういう制度はありますけれども、それはまた後で私はどんな問題があるかということをお聞きいたしますが、そういうことです。

私はここにこの当時の法制意見を持つておきます。この法制意見に「労働条件」を団体交渉の対象たる事項としてとりあげたゆえんは、いかなる労働条件を創設するか、又は既存の労働条件をいかに変更改正するかという、いわば労働条件の設定の段階を労使の間において交渉することが適当とされることによる。ことはいままでもないが」と、こういう前提がありまして、そしてその後「当事者間においてすでに設定された労働条件に違反し、又は違反の疑いがある行為がなされた場合に、当該労働条件の設定に関係して、その内容と意義とを最もよく熟知している労使双方の当事者の間において、まずその解決をはかることとする。ことこそ、労働条件について団体交渉を認めた法の趣旨に合致するものといふべく」と、法の趣旨であるといふふうなこの法制意見は出ておるわけですよ。法の趣旨といふのは、まづ何よりもいろいろ労働条件、これをつくり上げてきた、交渉してきた、その当事者である労使が一番よくその事柄を熟知しているから、その両者において円満に解決を図ることとする。これこそがまず何よりも法の趣旨である、平たく言えばこういうことなんです。こういう法の趣旨にあなたたちの行動というのは私は全く沿つていないと思ひます。法の趣旨を尊重するならば、もっと誠意を持つて最後

まで交渉を続けるべき、そして合意に達するよう
に努力をすべきだと思ひます。人事院總裁に御意
見を伺ひます。

○政府委員(藤井貞夫君) たてまえ論はまさしく
御指摘のとおりでありまして、私たちが基本的
にはそういうやり方、そういう姿勢、そういうものにつ
いてはむろん異議はございません。いままでも率
直にそういう趣旨に従ひましてあらゆることに
ついて心がけてやってきました。ごさいいます。

この定年制の問題につきましても、大要職員の
身分に関する、また勤務条件に関する重要な事項
でございいますので、そういう意味から、密接に連
絡をとりつつ交渉すべきものは交渉してきたとい
うことではございいます。ただ、ざりざりという
意見が合わないということになりますれば、これ
は人事院といたしましてもその職責というもの
が基本的なことにございいます。職員の利益の保護というこ
とも大事なことでございいます。同時に人事行政
の公正確保というふうなことも、あるいは公務の能
率の運営というふうな事柄等も結局にはこれは考
えあわせてまいらなければなりません。そういう
ような観点から彼此総合勘案をして、いまややは
り定年制を導入すべき時期に來たのではないかと
いうことで、意見の申し入れを、意見を總理府に
対して申し上げたということではございまして、そ
の間にわれわれといたしましてはできる限りの措
置は講じてきたつもりでございいます。

○安武洋子君 たてまえ論としてはそのとおりだ
と合意なさる。たてまえと本音とが違ふなとい
うことは私は許されなかつたと思ひます。たてまえ
というのは、論理が通つてゐるからですからね、私
はたてまえどおりにおやりになるべきだと思ひま
すし、ざりざり意見が合わないと言われまが、
ざりざりまで私は行つてゐると思ひます。何なら
職員団体の方にここに参考人として出てきて
いただいて、意見を述べていただきたとい
うふうにおもひます。

それで私は、やはり意見は聞いたと、聞きつ放
しにしているものではないと思ひます。先ほど、

人事院としてやはり職員の意見は聞くけれども、
ざりざりになれば行政の効率的な運用を図るため
にと、かゝるようなことをおしやしましたけれど
も、それはほんたうでもないことだということをこ
れも後で申し上げようと思ひます。

そこで、私は十分ここで心がけていただきた
いは、あなたたちは公務員に対して労働基本権を
剝奪し、あるいは制限をなされてゐる。うかつと
ずから労使対等でない。うかつとすると権力の
乱用だ、こういうことになりかねないわけだ。
ですから私は、当局は謙虚にやはり本心に十分
注意をして、職員団体の意見を聞いて――聞き過
ぎるといふことはないと思ひます。そういう立
場をしつかりと踏まえていただかないと、これは
ほんたうでもないことだと思ひます。

私はさらに質問を続けまが、政府は定
年制は労働条件の面もあると、こうおしやつて
います。労働条件は、公労法の八条で「交渉の
範囲」と、こういうふうになっておる。交渉
して不一致のときは、公労法の一、二項で調整に
最大限の努力を払ふと、こういうことになってお
ります。ところが、政府は話し合ひの合意もなく
一方的に法案を提出したと私は申し上げまが。先
ほどから一生懸命交渉したとおしやいます。先
ほど、結局職員団体の意見を入れてもなかな
い、これだけたくさんの反対があるといふこと
は、そう言わざるを得ないわけだ。とすると、私
はこの公労法にうたわれてゐる規定、八条、この
規定は一体政府はどういうことでこういうことを
担保なさろうとするんでしょうか。公労法から
知らないと人事院はおしやるか、かわりません
けれども、同じ精神は国家公務員にも生きるわ
けなんです。こういうことはどのようにして担保を
なさろうとするんですか。そのところをひとつ
聞かせてください。

○政府委員(藤井貞夫君) 公労法の規定は御承知
のとおりでございませが、ただ一般の公務員――
人事院が対象としたしております給与法適用職
員といふものの労働関係につきまがしては、過去い

ろんないきさつがございまして、労働三権につ
いての制約が課されておる。これは現行法のたてま
えからそういうふうになっておるわけではございま
す。

ただ、その中におきましても、やはり三法の趣
旨に沿つてでき得る限り公務員の特権性というも
のの整合性を図りつつ調整をとらなかならぬとい
うような観点から、団体交渉権というものの、か
わりに職員団体による交渉があり、また団体協約
のかわりの協定というふうな措置も講ぜられてお
るわけではございませが。そういう意味から、事柄が
対象の範囲に属する問題につきまがしては、われわ
れとしても従来から誠意を持って交渉をいたして
まいりましたし、今後ともそういう問題について
はできる限りの努力はいたしてまいる所存でござ
います。

ただ、この問題につきまがしては、分限に関する
事項でございまして、終局的には法律をもつて規
定をしなければならぬ事項に属します。ただ、そ
の場合に、従来の勸奨というものの実態等を踏ま
えまして、原則定年を決めまする際の年齢の決め
方あるいは特定の年齢、原則に対する例外定年と
いうようなものの決め方あるいは先刻来お話に出
ております勤務延長なり再雇用というふうな事柄
等につきまがして、組合側の意見も十分拝聴し、こ
れを盛り込むという努力はいたしたつもりでござ
います。

○安武洋子君 労働基本権、この三法の趣旨に沿
うことは大切なことだといふふうにおしやいま
した。私は、やはりこの法の精神というものは、こ
れは時代が変わるうと変わるものじやないと思ひ
ます。ですから、先ほど申し上げたように、この
現行の法というものはやはり交渉をちゃんと労働条
件についてはやつて、そして不一致のときは調整
に努力をしてといふふうになつてゐるわけだ。
そして、そのときに私はまた重ねて申し上げまし
たように、労働三権を剝奪してしまつてゐる、労
使対等でないんだと、そういうときにはやはり官
側は謙虚でなければこれは権力の乱用といふこと

にもつながらないといふことを先ほどから
重々申し上げてゐるわけだ。公務員の権利、二
重、三重にこういう形では踏みこじられたこと
になります。職員の言ひ分も盛り込んだといふこと
になれば、こんなになぜ職員の方が反対なさるん
ですか。人事院には職員の声が届いてないんで
すか。私は、人事院は職員の権利を保護するとい
う任務をまさに放棄されてゐると、こうしか思
えないわけだ。私は、こういうやり方は、本心に
人事院にも總理府にも申し上げまがけれども、職
員の意見を全く無視してゐる、そして一方的であ
る。いままでの既得権を侵害し、労働三権を奪つ
た上にさらにこういうやり方をすると、こういう
やり方は私は納得できません。こういうことで、
もう法案は撤回すべきだといふふうにおもひま
す。

そこで、さらに質問は進めまがけれども、現在
の公務員といふのは、雇用されたときこれは定年
といふことはないわけだ、いま現在もありませ
んけれども、それで服務の根本基準として、
法の九十六条に、国民全体の奉仕者として公共の
利益のために勤務する、こういうことになつて
おります。こういうことととも、一番最初入つ
たときには何等級何号俸にするんだとか、どこに
勤務するんだとか、いろいろ勤務条件があるわ
けですけれども、そのときには定年制はないわけ
です。といふことになりまが、定年制といふこ
の雇用期限が定められてしまふといふことは、こ
れは労働条件の大きな変更になると思ひます。い
ままでは、自分の意思でいつまでも勤めたいと思
へば一応勤められる状態であつた、こういう既得
権を剝奪することにもつながるんじやありません
か。そういう点は人事院總裁、いかがお考えで
すか。

○政府委員(藤井貞夫君) 労働条件の側面を持
つてゐることはそのとおりであるといふことは申
上げておるのとおりでございませが、これは公務員
制度といふものの成り立ちを考えまがしても、また
法の制度、たてまえといふことから考えまがしても、
この制度自体が一たん決められればこれは全然変

わらない、不変のものとして永続をすべきだとか、また永続するものだというものではございませんので、おのずから社会情勢、経済情勢の変動、その他諸般の情勢をかんがみまして、変改すべきものは変改をしていくことに相ならうかと思うのであります。したがって、それを一方的に使用者側が独断でもつてやるというようなことは当然許されることではございませんので、そういうことについての交渉という規定もございまして、終局的には事柄は国会でもって御審議をいただいて決定をするということに相ならうかと思うのであります。この定年制自体についても、まさしくそういう面を持つている問題であらうというふうに理解をいたしております。

○安武洋子君 私、人事院はそういうことでは職員を保護するんだと、こういう看板をおろさなくちゃいけないのではなからうかと思えます。

それで、次に続いて聞きますけれども、定年制は分限事項の側面を持つております。そこで、そういう御答弁ですし、分限について御質問を申し上げたいんですけれども、いまの制度の中でも検察官とか、それから国立大学の教官とか、こういう方たちは一部定年制を設けていらつしやいますけれども、その設けていらつしやる理由というのはどういふことで設けていらつしやるんでしょうか。

○政府委員(山地進君) これらの特別の法律で定年制を設けているいまおっしゃたような方々につきましては、かなり長い歴史を持つておりまして、それらの定年制の設けている理由というの、やはり全体的な組織の新陳代謝というものを考え、能率を向上するというものをモットーにして設けられておるんじゃないかと思えます。

○安武洋子君 なぜ、こういう人たちに定年制を設けているのか、その理由を聞いております。

○政府委員(山地進君) いま申し上げたのが理由でございまして、片方ではもう一つ申し上げておくれましていただいても、公務の中立性というものを考えて

身分の保障ということから、六十歳なりあるいは六十五歳なり、あるいは七十なり、それぞれの法律で年齢が違ふわけでございまして、免職をされないというところを、身分保障というものを明確にしているというふうに考えます。

○安武洋子君 では、一般公務員と、いま言いましたような裁判官とか検察官とか、こういう身分保障は違ふんでしょうか、違ふないんでしょうか。

○政府委員(山地進君) 本来身分保障というのは、その公務員といふか、そういったものの中立性なりあるいは効率性というものを考慮して考へるべきものだろうと思ひます。

○安武洋子君 私の質問に答えてください。一般公務員といふような裁判官とか検察官とかの身分保障、違ふんでしょか同じなんでしょうか、こう聞いております。

○政府委員(斎誠之助君) 国家公務員の行政執行の中立性を確保する、それから公務執行の公正さを担保するという意味で、国家公務員に対して身分保障をしようという精神では同じでござい

ます。ただ、職務の特殊性によりまして、たとえば大学教員ですと大学管理機関の議を経た後でなければ免職できないとか、検察官ですと検察審査会の審議を経た後でなければ身分を變動できないとか、そういう特別の身分保障を公務員一般の職員以上に厚くしております。これは検察官が職務の公正執行について非常に強い期待が持たれていて、大学につきましても大学の自治ということが非常に尊重されているという特別な職務の特性によるわけでして、身分保障を公務員に対して与えるという精神では同じでござい

ます。○安武洋子君 大学の学長とか教員とか、あるいは部局長とかですね、これは教育公務員特例法五条で転任についても身分保障がありますね、間違ひありませんね。——わからなかつたらいいますわ。

身分保障がやっぱりいふんと分厚くなつてい

ないですけれども、一般公務員に比べて身分保障はやっぱりいふんと分厚くなつてい

は。○政府委員(山地進君) 個々のいろいろの職についてそれぞれのいろいろの歴史がございまして、また職務についての特殊の身分保障というのがある得てもいいんだらうと思ひます。

○安武洋子君 事前協議が長かつたわりにえらい御答弁簡単ですね。

私は、一般公務員も民間労働者と違つて特殊性とおつしやるなら、職務上の特殊性というのがた

くさんあると思ふんです。ひとつこれ、どんな特殊性が民間の労働者と違つてあるのかということ

を挙げていただけますか。国公法で言つていた

いて結構です。○政府委員(斎誠之助君) 国家公務員には先ほど

来お話が出ております労働権についての制約があるという特殊性がござい

ます。それから、一部の奉仕者ではなくて全体の奉仕者であるという

公務員の特長から、いろいろな民間企業の職員とは異なる厳しい服務規定がござい

ます。○安武洋子君 先ほど二つだけ言われた、労働基

本権、これは九十八条ですね。それから全体の奉仕者、九十六条ですね。その他もろもろと言わな

いでもう少し丁寧になつてみてくだ

さい。○政府委員(斎誠之助君) 服務について九十七条

以下、「服務の宣誓」「法令及び上司の命令に従う義務並びに争議行為等の禁止」「信用失墜行為の禁止」「秘密を守る義務」「職務に専念する義務」「政治的行為の制限」「私企業からの隔離」、そういう民間にはない厳しい規制がかけられておるわけ

でござい

ます。○安武洋子君 せっかく調べて言つてくださったけれども、まだ抜けてい

る。○政府委員(斎誠之助君) 業の禁止とか、あるいは「他の事業又は事務の関与制限」と、こういうものもあるはずなんです。専門のあなたたちでも

すつと言えないというほどこれだけたくさん

の制約、義務が課せられてい

ます。○安武洋子君 定年制をいま導入するといふのは、これは情勢

の変化があつたからだと、こういうふうなことをいままでの国会答弁でも、先ほどの御答弁の中

にも出ていたけれども、こういうことを言われ

ています。私はそんな単純なものじゃないと思ひ

ます。これだけのやはり民間の労働者と違つて制約を受けてい

る、義務を負つてい

自体を分限の一つとして導入すると、規定をするというまだ機運になつていないという判断があったものだといふに理解をいたしておるのがあります。その前提に立つて制度運営をしてまいりましたが、事実上退職勧奨その他運用によつては満足にいままでは来ておつたという事実がございました。したがって、定年制の導入というのは、臨調の關係あるいはその以前の公務員制度調査会その他でも取り上げられたことはございますけれども、制度として導入することとていましては至つていなかったということでございます。

その後の情勢、非常に変化をしてまいりました。特に高年齢化、高学歴化というようなことが非常に急激に進んでまいりました結果、公務員の場においてもやはりそういう措置を講じないことには、職場の新陳代謝なりを通じて、あるいは長期的、中期的な人事管理という方法というものを確立することによって、公務能率の増進を図つてまいることにも差し支えができるのではないかとというような情勢が出てまいりましたということもございまして、この際やはり公務員の場にも定年制を導入すべきであろうという見解を申し述べたということでございましょう。

○安武洋子君 この制度をつくつたときに導入する機運でなかつたといふに御答弁なさいましたけれども、藤井人事院総裁、あなたは昔そんなことはおつしやつていないんです。これは後で私は申し上げます。

それで、この定年制についてですけれども、人事院はいろんなことについてすぐ民間準拠と、この定年制でも民間準拠といふふうなことをおつしやつておられます。そうすると、聞きますけれども、民間では定年制という制度、これはいつから発足しておりますか。

○政府委員(斎藤之助君) 最初の御質問にまずお答えしたいと思います。定年制の場合は民間準拠をやつたことではございません。定年年齢を定めるに当たりまして、民間の定年制の実施

状況は大いに参考にしましたということは申し上げておりますが、それで、今回の私たちが定年制について導入するについて意義があるという意見の結論を得ましたのは、国家公務員の在職状況、それから各省の退職管理の実態、日本全体の高齢化傾向による一般の就職意識の変化、そういうものから見て、新陳代謝がどうもこれからは従前のよう十分な機能あるににくい状況に立ち至るであろうという予測が成り立つ。そういうことで定年制、しかも民間を見ると非常に高い普及率で、いまや六十歳の定年年齢に向かつて努力しつつあるという状況があるということも参考にしまして、導入についての意見を申し上げたわけでございます。

○安武洋子君 だから、民間を見て民間が大変高い普及率であるからといふふうなことは御答弁の中で再三再四出ているわけですよ。だから民間と比べてやはり公務員の方にもと、こう思われたことだけは間違いないじやありませんか。ですから私は、民間ではいつごろから一体こういう制度は発足しているんですかと聞いています。

○政府委員(斎藤之助君) 年ははつきりは記憶をしておりますが、大正の初めごろからだと思っております。

○安武洋子君 だから民間にはずいぶん古くからあるわけですよ。それで民間にこういう定年制があるけれども、それが法律、こういう事項になつていないと、こういうことは憲法の十四条、法の下に平等でなければならぬ。これは年齢差別で、これにぶつかります。それから二十七条の勤労の権利、これは年齢で勤労の権利を奪つていくと、これにぶつかります。だから、こういうものを法律にのせないという歴史があるわけでしょう。それやつてきたという歴史があるわけでしょう。それを、労働基本権を奪いながら、分限の面があるから、一般公務員に本当に合意も得ずこころいふものを導入すると、私は全く一方的であるといふことを重ねて申し上げざるを得ないわけです。そして政府のやり方というのは、これはいまの国際的

な動きにもずいぶん逆行します。

その分限と労働条件、二面を持ちます。でも、この二面を持つ定年制だから労使で合意しなくてもよいとか、こういうことにはならないんです。矛盾はないわけですよ。というのは、私は何よりもいま民主的な近代的な労使関係、これを打ち立てるべきときだと思ふのです。近代的な労使関係を打ち立てない職員が安心して業務に専念できないと、こういうことになりまして、ですから近代的な、民主的な労使関係を打ち立てるということは、職員が安心して業務に専念できる。だからあんなたちのよくおつしやる、何よりも効率が上がつていくわけです。それから、やはり業務が安定しますから、国民に奉仕もできるというふうになります。

しかも、ILOで採択されております公務ににおける団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続に関する条約、これ第百五十一号です。これでも、職員団体を雇用条件決定と紛争解決に参加させる必要性、これを指摘しているわけですね。ですから、これがいまや国際的な一般常識になっていきます。近代的な労使関係を確立すると、このことを非常に大事なことだといふふうに総務長官はお思いになりませんか。

○國務大臣(中山太郎君) ILOからの勧告が出ておることは私もよく存じておりますけれども、日本のおいゆる職務のあり方というものが終身雇用型で、まあ何といひますか人事管理というものが生涯同じ場所で行われるという一つのわが国の特別な体系が従来歴史的に確立されてきた。ヨーロッパ社会においては、横割りに異動するオープンシヨップといひますから、それぞれの国の歴史等を十分踏まえてこういう問題は解決していかねければならないと、このように考え、ILOの勧告で全部が拘束されるものではないといふふうに理解をいたしております。

○安武洋子君 そういふ歴史的なものと、置かれてある条件とかといふことは別に、職員団体を

を雇用条件の決定とか紛争解決に参加をさせていこう、物事を円満に、近代的に、民主的に処理をしていこうと、こういう精神についてはいかがお考えでしょうかという質問です。

○國務大臣(中山太郎君) この法律案の国会提出までには、それぞれのお立場において組合の方々ともお目にかかつてまいりました。今後またこの法律案が成立させていただいた後、それぞれの現業等におきましても、いわゆる団体の方々とも十分御相談をしながら運営の円満を期してまいりたいと、このように考えております。

○安武洋子君 円満を期していただくのは結構なんですけれども、先ほどから議論をしていっている中で、職員団体の意向というのがやはり一方的に無視をされたと言わざるを得ない経過を私は出してきたわけです。ちよつと中座をなさつていたので、その点をお聞きになつていらつしやらないかも知れませんが、それととも、どうもそういうことを言えるような状態ではないと。ですから、円満におやりになるならこの法案提出の過程についてもおやりをいただきたい、非常に非近代的なやり方ではなからうかといふふうに思つておられます。

それで、ちよつと確認をいたします。一昨年の八月に、総務長官の書簡に対して藤井人事院総裁名で定年制についての人事院の見解、これを明らかにしておられますけれども、その中で、定年制の意義などについて述べられておられます。この人事院の見解は、これは法的な根拠を持つていないといふことですね。これは別にいたしまして、総務府はこの人事院の見解の中身について人事院と全くお考えが一緒なんですか。意見の違ふところがあるんでしょうか、お伺いいたします。

○政府委員(山地進君) 基本的には人事院の書簡について尊重しておりますけれども、一つだけ違う点というのは、五現業に関するところで、企業の自主性を尊重して別に法律を定めることが望ましいといふふうな御見解がございまして、私も私としては特例定年等の主務大臣が定めることにつ

いて特別の五現業について規定を設けたということ、この件に関しては人事院の御意見を尊重して実施しているところでございます。

○安武洋子君 確認しますけれども、ではこの五現業以外のところについては基本的には全く一致をなすというふうに、こう受け取ってよろしゅうございますか。

○政府委員(山地進君) そのように私も、基本的には人事院の考えを尊重してまいっておりますところでございます。

○安武洋子君 人事院は、この定年制度の見解をお出しになるまでは、私は定年制の導入については非常に消極的であつたと思うわけです。藤井総裁の国会答弁を拝見いたしますと、退職勧奨は所期の目的を達成している、今後とも効果的運用を期していく、十分これは検討に値する、こういうことで退職勧奨制度の効果、運用に非常に意欲を示して、定年制導入に否定的なこういう答弁をなさつていらつしやうと思ふんです。ところが、五十二年の十二月の二十三日の閣議で定年制導入の検討、これがなされますと、定年制は退職管理の上できつめて有意義なもの、あるいは退職勧奨には限界がある、こういうことで定年制導入に積極的な御意見を示していらつしやいます。このように、閣議決定で意見を出される、そうすると総裁は御自分の御意見を私どもの立場から見ると一変されたところを受け取れないわけなんです。閣議で決められると態度をなぜこのように急変をなさるのか。公務員擁護の人事院と云いがたい。これは政府の代弁機関ではなからうかと、こういうふうな思ふわけなんですけれども、藤井総裁、なぜ態度をこういうふうに変えをなさつたのでしょうか。

○政府委員(藤井貞夫君) 態度を一変したとか、急変したとかいうようなことでございますが、これはわれわれの言動に対する評価、批判の立場はいろいろございましょう。したがって、そういう見方というものもあえて否定はいたしませんですが、私自身といたしましては、本問題に對する人事院の態度を従来と一変して急変をしたとか、そういうふうな理解はいたしておりません。従来からも御説明、御答弁申し上げておりますように、人事院といたしましては、やはり定年制というものはつきり民間においても根づいてきて長年運用されてきている制度でもございまして、特殊の例外ではございまして、公務員についても全くなかった制度ではない。また事実、戦前においては地方公共団体等においてもかなりの程度で採用されておつたという実績がございまして、そういうような背景のもとに、最近におけるいろいろな情勢の変化というものがございまして、検討を続けてまいつておつた次第でございます。

われわれといたしましては、やはり定年制というものは退職管理の一つの有効な方法であるという見解は従来とも持っております。ただ、それをいつの時点において導入に踏み切るべきかどうかというふうな点については、事柄が重要でございまして、慎重に調査検討を遂げておつたのでございまして、その一環として、御説明も累次いたしましたが、たとえば民間の状況のみならず公務員の場においても退職勧奨の実態はどうなっているか、人員構成がどういふふうになっているのか、年齢の構成がその後どういふふうに移移をしていっているのか、あるいは退職公務員の退職後の状況はどうなのかというふうな一連の関連事項について慎重な調査検討を行つてまいりました。

それと並行いたしまして、最近とみにこの高齢化の現象が非常に際立つた問題として浮かび上がつてきたということがございまして、それとの関連で各省庁の実態等も見ますと、従来非常にうまく作用してきた勧奨退職というふうな制度がだんだんと有効に作用する度合いが少なくなつていくというふうな傾向も見えないことはない、それが今後の長期的な展望に立てばますます傾向として拍車がかかつてまいるんじゃないだろうかというふうな見通しもございまして、

そういうことから、一面においてはやつぱり公務というものは、先刻来御指摘にもございましたように、大変重要な仕事でございまして、国民全般の奉仕者としてやつていかなきゃならぬ、公務の遂行を期さなきゃならぬという問題がございまして、その場合においては、やはり非常に能率的な運営というものが一つの目標でございまして、至命令でもございまして、政府においてもそう彼此検討いたしました結果、政府においてもそういう趣旨の閣議決定があり、またこれを受けて総理府の方からわれわれどもの方に見解を聞きたいというお申し出もございましたので、これに對して従来からの検討の結果を総合的に判定をいたしました結果、意見として申し上げたということが実情でございまして、

○安武洋子君 いま、御答弁を聞いておりますと、藤井総裁は定年制は何か導入の時期、それだけの問題であるような御答弁です。しかし私はそうじゃないと思ふ。藤井総裁は定年制導入には元来反対の立場をとられていたのではないんですか。

私ここに持つてきておりますけれども、藤井総裁が自治庁の公務員課長当時、いまの法制局長官の角田さんともにつくられた本がございまして、これは地方公務員法逐条解説、著者は地方自治庁公務員課長の藤井貞夫となつております。この序の中には「この小著は、私の名において出されているが、実は、地方自治庁公務員課長角田君と私との共著というべきものである。角田君は、私とともに本法の企画と立案に最初から参画してきた唯一の人であり、過程におけるいい知れぬ苦勞をともにしてきた心友である」と、こういうふうに書かれております。この逐条解説を拝見いたしました。これには「本法においては、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。」、こう言つておられるんです。これは最初から自分がこの企画立案に角田さんとかかわつてきたということを、参画してきたということ、を言つておられる。その御本人の藤井貞夫さんが「停年制を排除するものと解せざるを得ない。」

はつきりこう言つておられる。これは地公法ですけれども、この地公法と対応するものとしての国公法もあるわけですから、地公法を企画立案された御本人がこのようにおっしゃると、これほど確かなことではないと思ふ。法の理念というのは、これは情勢が変わつたからといって変わるものなんでしょうか。私は藤井総裁に伺ひたい。なぜ立法当時は定年制を排除されたのでしょうか、お伺ひたい。

○政府委員(藤井貞夫君) 私の昔の本を挙げられての御質問でございます。こういう席上でそれにお答えをすべきがいかどうか若干迷いますが大変具体的にお話がございましたから、私の考え方というものについて申し上げたいと存じます。

その本は、地方公務員法ができてからその内容の解説を記している。非常に新しい戦後の民主的、能率的な人事行政制度ということでございまして、当時まだ一万余の地方団体というものがあつた状況で、これをできるだけ過なく法の精神を伝えたいというふうな気持ちからこういうものを物したというところは正確に知つております。記憶もいたしております。これは当時私が、いまお挙げになりました、いまの法制局長官の角田君と、それからもう一人、いま広島県の知事をやつております宮澤君ですね、この二人が事務官で、三人で作業したのです。作業しましたが、これはやはり国家公務員法というものの、いまお話がございましたように、理論なり理念なり哲学なりというものはこれは同じものでございまして、そういう意味から、いち早く国家公務員法ができておりましたので、これを右に見ながら、地方制度としてどういふふうな導入していくかということには腐心をしてしたのであります。

その詳細なことは申し上げませんが、腐心をすする際に、当然のこととして理念は理念としてそのまま持つてくるけれども、地方団体の自主性というものの、地方自治の本旨というものがございまして、地方自治の自主性と、それから地方公共団

体の多様性、府県、市町村、いっばいあるわけですから、その多様性にどういふふうに対処するかというところに非常に気を使って立案に当たったことをまざまざと思い起こします。

ところで、その法律の解釈、逐条解説みたいなものについて、私が定年制について申し上げましたのは、その限りにおいてはそのとおりであります。ただ、これは現行法の解釈——同時に制定されました法律の解釈としてそういうふうにし上げたのであります。すなわち、公務員の職責というものは大変重要なものであるから、それを保障する意味において身分保障の規定がある。恣意的に任命権者の勝手都合でもって職員の地位を脅かすことはできないという基本的な考えがございまして、それについて強調をしなければならぬということこれは大事な事柄でございます。そういうことの一環として分限の規定なり身分保障の規定を強調したということでございます。すけれども、その一環といたしまして、定年制というものについては規定がない。規定がないというのは、これはやはり分限としてその当時においては取り上げるべきものではないというふうな背景があるんだと、そういう意味のことをたてまえとして申し上げたのであります。

そういう点は、これは自治省からの御答弁がしかるべきだと思いますが、その後において、果たして現行法上定年制が地方公務員についてできるのかどうかという疑問がありまして、地方団体側からも照会があり、それに対して回答したというふうな行政実例の問題もあったと思ひます。が、そういう際に、やっぱり現行法の解釈としては定年制というものは従来と違つてできなくなるんだというふうなことを申し上げたと思ひます。ただ、この点は先刻も申し上げましたように、制度として現行法のたてまえはそうなつておるけれども、そのたてまえがずつと変わらなうに、また、それを要することがいけないうんだという趣旨のものではないことは申すまでもないのでありまして、分限事項は法律事項でございます。そういう

ことで、情勢の変化に基づいて適当な措置があればそういうものを盛り込んでいく、これについてはしかし重要な問題であるから国会において御審議をいただくという順序に相なつたものだと思ひます。

○安武洋子君 総裁、大変苦しくて、論理が通つておりません。総裁がここに書かれておるんですよ、「近代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を認めない。長年の経験は、優秀な公務員を生むことは事実である。才幹ある職員を老齢なるが故に一律に淘汰することは、許されないとある。従つて、本法においては、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」。これは現職の——地方公務員法、この逐条解説ですけれども、現職の公務員課長が書かれて、そしてこの法律を企画立案された方、そして法の精神を伝えたいということと、いま御答弁がありました。

私は、法の精神というのは、おつしやるように近代公務員制度の理念は能力実証主義を根幹とすると、これは変わらないと思ひますよ、書いていらつしやるんですからね。そして、それなのに、才幹ある職員を老齢なるがゆえに一律に淘汰する、こういふのは定年制であるからそういうものは否認するということをはつきりと書いていらつしやる。私は総裁の御答弁というのはまことに一貫性が無いと思ひますし、そして情勢によつてこいう法趣旨までもくると変えられるといふうふなことは、やっぱり公務員の利益を保護するといふ人事院本来の使命から見ても私は問題があると思ひます。

そこで聞きますけれども、わが国は非常に早いテンポで世界の中でも老齢化が進んでおります。この高齢化社会に対応しまして、高齢者の雇用保障の問題、これが非常に深刻になつて社会的にもそのことが求められているわけです。そこで政府

は高齢者の雇用保障にどう対応されているのか、基本方針を長官にお伺いをいたします。

○国務大臣(中山太郎君) 急速にやつてくる高齢化社会におきましてわれわれはどう対応していくのか。高齢者の雇用の問題は、労働省も——労働省から来ています。労働省も来られていますが、労働省においてはすでに法律をもつて中高年の雇用促進法がございまして、これについては労働省から御答弁を願ふことになると思ひますけれども、政府としては、急速にやつてくる高齢化社会といふことよりも、事前にすでに高齢者の雇用といふものについては重大な関心を持つて、国会でも法案の御審議をいただき、法律の成立後はその法律の適用に努力をしてきています。また民間企業に対しても新経済社会七カ年計画、それから第四次の雇用計画といふものを示しまして、昭和六十年をめどに民間においては六十歳の定年制が浸透するように政策誘導をやつておると。このようなことでございまして、今後私どもとしては中高年の雇用にはさらに一段の努力をしていかなければならない、それは私どもの基本的な考え方であるといふふうに御理解をいただきたいと思ひます。

○安武洋子君 政府は常々高齢者の雇用対策については、これは本当にもう重点政策であると、それを進めていかなければならないといふことは再三再四繰り返して表明をなさつておられるわけですが、

そこで、私はここで、定年制についての人事院の見解についてちよつとお伺いしてきますけれども、この中で人事院は、

近年、我が国の人口構造の急激な高齢化の影響もあつて、勤労者の間に高齢者まで就業したいといふ意識が高まつてきている。このことは、公務部内においても例外ではなく、高齢者の労働市場が狭いことなど相まつて、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、公務の能率の運営に支障を来すおそれがある。

このような情勢に対処するためには、適正な新陳代謝の促進と長期的展望に立つた計画的な人事管理の展開を通じて、職員の志気の高揚を図り、組織の活力を維持するとともに、職員を安んじて公務に専念せしめ、もつて、より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。

これを実現する手段の一つとして、国家公務員制度に定年制度を導入することは意義のあるところである。

こいうふうになつていふんですね。そうすると、これは平たく言いますと高齢者社会になつてきたと、労働市場が大変狭いと、公務員も近い将来労働市場が狭いからやめなくなるであらうと。そのために、いままで退職勧奨がうまく働いてきたけれども、退職勧奨では公務員は職場から出ていかなくなるであらうと。そうすると組織の活力が低下して公務の能率的な運営ができなうと。だから定年制で公務員の首を切るのは意義のあるところであるといふうなことで、いつまでも公務員は組織の中にしがみつくてくれるなうといふうなことで、非常に労働市場が狭くなつていふうなことは認められているわけです。たださへ狭いこの労働市場に高齢の公務員にしがみつかれては困るので、定年でこの不安定な労働者をもつとたくさん増してしまふと。政府の手でさらにこいう不安定労働者をつくり出すと。こいううなことになるんじやありませんか。いかがですか。

○政府委員(斎藤之助君) 従来、われわれ世代の人間は後進に道を譲るとか、あるいは勇退をするとかこいううな気分がわりあいありまして、こいううなこともあつて新陳代謝といふのがわりあいスムーズであつたと。この書簡で述べておられるのは、その辺のところ一般の高齢化社会の影響もあつてだんだん意識の変化が出てきて高年まで働きたいこいううな意識にだんだん移つてきた

と。一般の職場が労働市場が狭いということもありますが、そういう面で公務員の新陳代謝というものがあるという、組織の原理としましては、これは影響があるのではないかと。で、人事院の場合、責務としまして公務員を向上させるような人事管理制度、そういうものを常に研究していなければならないという責務があるわけでごいまして、そういう公務員の見地から見ました場合に、新陳代謝が停滞するような状況が予想されるもので、その停滞を取り除くようなそういう退職管理制度をこの際考えたらどうかと。それには定年制導入ということ退職管理制度を新たに導入するのが意義のあるところである。こういうことの結論に達したわけでごいします。

○安武洋子君 何とおっしゃっても、要するに労働市場が狭くなってきたと、だから公務員は高齢になつてもやめないと、いつまでも職場にしがみつくと。そういうことをされると、高齢者というのは能率が悪くて効率も悪いから行政も能率が上がらなくなる。だから定年で追い出してしまうんだと。ということは総務長官、政府は高齢者の雇用を促進すると、これを大要重点に政策的に考えてなさるということとずいぶん矛盾するじゃないですか。どうお思いですか。

○国務大臣(中山太郎君) 政府は公務員の方々のことも考えますと同時に、主権者であり納税者である国民のことも絶えず忘れるわけにはまいらないのでございまして、主権者の方から見、民間から見、国民のサイドから見、自分たちが求める行政サービスが一番いい効率を上げておるか、こういうところに一つの視点があることはひとつぜひ御認識をいただきたいと思うのであります。

そういう点と、また公務に携わる方々がやはり一番安心して働いていただくように、われわれ政府は人事院勧告というものを完全実施するようにこ二十年ほど努力を怠りませんでした。片一方だけを見るわけには政府としてはまいらないのでありまして、絶えず大多数の国民が何を求

めているかというところに視点の中心を置いて行政をやつていかなければならないと、このように考えております。

○安武洋子君 国家公務員も、長官、これは主権者であり納税者であり国民なんです。ですから、主権者であり納税者であり国民である公務員を失業させてよいということにはならない、政府の政策に反するわけですからね、基本的な大きな。だから先ほど確認したんです、人事院と基本的に一緒ですか。人事院の方では、高齢者になつたら労働市場が少ないからいつまでも公務員にしがみつくと、これは困る。だからもう定年で出ていってもらおうと、こういうことなんです。先ほどのあれを読みますと、この定年制についての見解というのは。

そこで長官にお伺いすれば、何か公務員が主権者、納税者、国民から外れているようなあれがありましたけれども、やはり大多数の国民ということと、大多数の方は公務員以外だとおっしゃるのかわかりませんが、大多数の国民もこの行政からはきちとしたサービスを受けているわけですから、私は、この定年がどんなサービスの低下をもたらすかということは後でまた追及をさせていただきます。

そこで、高齢者の就業希望というのを見てみますと、六十歳から六十四歳、これは八一%です。六十五歳以上で六五%になっております。その理由というの、調べてみますと圧倒的に経済的な理由が多いわけです。働かないと生活できない。これは社会保障の貧困を物語っていると思えます。

そこで、厚生省の五十四年度の国民生活実態調査、これを見てみますと、六十五歳以上の層の世帯の収入に占める稼働所得の割合、これはわが国では四四%に上っているわけです。アメリカ三〇%、西ドイツ一八%、イギリス二五%。いかにわが国では自分を養うために働かなければならないか、その必要に迫られているか、この数字が示していると思うんです。それにもかかわらず、高齢

者の雇用比率、これを見てみますと六十歳から六十四歳層で五三%です。欧米の先進諸国ではこれが八〇%前後と、こういうふうになっておりますから、わが国はかなり低いわけです。言いかえまして、働きたくても働けない失業者が多いということになるわけです。これは官も民も含まれている数字ですから、公務員の場合も基本的には変わりはないと思います。

そこで労働省は、私がいま申し上げたのは労働省の調査ですからこういうことを肯定なさると思えますけれども、こういう現状に立つた上で高齢者の雇用対策、これは強力に進める必要があるというところでいろいろな施策、方針をお持ちだろうと思うんですけれども、基本的な方針、施策をまず最初にお伺いいたします。

○政府委員(小淵義朗君) わが国は非常な勢いで高齢化社会を迎えるということで、高齢者の雇用問題は雇用政策上の最重要課題の一つになっていくわけでごいまして、具体的な対策といたしましては、一つには定年延長でもって少なくとも六十歳まではそれぞれの企業で雇用の場が確保されるようにしていきたい。そのために定年延長の促進という形で高齢者の雇用率を初めとするいろいろな行政指導をやっているわけでごいします。

それからいま一つは、やむを得ず離職をされた高齢者の方は、先ほど来お話もございましたように、現在の労働市場では高齢者向けの求人が少なくてなかなか再就職しにくいといった事情にもございまして、たとえいろいろな給付金を出しましてその再就職を助成していく、あるいは促進していくという形の施策をとっております。

三番目には、高齢者の雇用がなかなかわすれられない理由といたしましては、賃金その他の原資が高つくといった問題がございまして、同時に高齢者向けの職場がなかなかないというのが企業の声としてございします。したがって、そうした面については高齢者向けの職場をつくり出すためにいろいろな企業が設備、施設その他の改善を図る場合の融資といったことを行うことによって、

そういう高齢者向けの職域を広げていくといったことを今年度からその融資制度を新しくつくりましてやるようにいたしております。

さらには、これからの六十年までの間は、どちらかと言えば五十五歳から六十歳までの年齢層がふえるのでございしますが、六十年を超えまして、今度は六十歳代層の労働力人口が非常な増加を示すということが見込まれますので、いまからその六十歳代層の就業対策といったことにも気を配つていかなければいけないということで、定年をすでに六十歳に引いている企業でも、さらにその定年退職者を六十一歳以上に継続雇用ないしは勤務延長といった形で雇用していく場合の助成を図る、あるいはそうした通常の企業の雇用にはなかなかつけないけれども、他方、短時間でもいいから働きたいという方のためにいわゆるシルバー人材センターといったようなものをつくつて、これは五十五年度からでございしますが、そうした方々に就業の場をできるだけ確保できるように施策を講じているところでございします。

○安武洋子君 それでは、総理府は「高齢者問題の現状」と、こういう御本を出してございしますね。これは老人対策室ですか、そういうところでまとめていらつしやいます。だから、非常に重視をなさつていらつしやるといふふうに私は思うわけですが、労働省に少し細かいことですが、高齢者に対する施策、いろいろとおっしゃいましたが、高齢者の雇用奨励金の仕組みですね、まず最初に仕組みをちょっと教えてください。

○政府委員(小淵義朗君) 定年延長奨励金という給付金は、雇用保険のいわゆる雇用安定事業その他四事業でございします。その一環として行っておりまして、民間の企業が定年を五十六歳以上に引き上げた場合の、引き上げの対象となつて雇用が伸びることになった労働者一人について年間三十万円、中小企業の場合は四十万円の給付金を支給するという制度でございします。その支給実績を御参考までに申し上げますと、

制度そのものは四十八年から実施いたしておりますが、五十五年度の、これはまだ三月まで全部入

つておりませんので見込みになります。支給金額としては約三十一億、対象人員として九千三百五十人といったような見通しになっております。

○安武洋子君 済みません、ちよつとも一度言

つてみてください。

○政府委員(小粥義朗君) 数字でございませうか。

○安武洋子君 はい。

○政府委員(小粥義朗君) 五十五年度の……

○安武洋子君 いままでの累計で言つてほしいんですけれども。

○政府委員(小粥義朗君) それでは四十八年から五十五年までの累計で申し上げますと、金額にしまして五十六億七千三百万円強、対象人員にしまして二万五千人強というような数字でござい

ます。

○安武洋子君 いまお答えくださった数字ですけれども、いまのは何でお答えくださったのでし

うか、どういふ制度でお答えくださったのでし

うか。いまの私は雇用奨励金でお伺いしました。

○政府委員(小粥義朗君) いまお答えしましたのは、定年延長奨励金についてお答えしたわけ

でございますが、雇用奨励金についてのお尋ねでござ

いますか。

○安武洋子君 いまのは定年延長奨励金でお答え

くださったんですか。

これは実人員でございませうが、十二万四千三百九十五人というような数字になっております。

○安武洋子君 この制度ですけれども、これは五十五歳から六十五歳未満の人ということになるのでしょうか。

○政府委員(小粥義朗君) そうでございませう。

○安武洋子君 そうして、この人たちは一年間一万五千円ずつ支払われると、一人についてね、企業に。そうすると、一年そのお金もらつてすぐやめるというやうな人でなくて、一年済んでもまだ相当期間勤務するであろうという人に対してこれは支払われるわけですね、ちよつと確認しておき

ますか。

○政府委員(小粥義朗君) 支給の要件としまし

てはいろいろ要件がついておりまして、当然に高

齢者を雇つてそれを常用労働者として雇用してい

くということが条件になっておりますので、助成

金の支給期間は一年でございませうけれども、そ

れが切れた後も引き続き雇用することが見込まれる者という前提で、高齢者と申しますのは五十五歳から六十五歳未満という範囲でございませうが、そ

ういふ範囲の高齢者を雇用した事業所に支給して

いるものでございませう。

○安武洋子君 それで長官も聞いておいていた

きたいんでございませう、この仕組みというの

は、いまお答えがあつたように五十五歳から六十五

歳未満に適用される。ですから六十五歳の人を雇

うとしますと、一年間、月に一万五千円ずつこれは

お金が出されていくわけですね。で、相当期間その後常用労働者として勤めるといふことですか

ら、こういう仕組みになっておりますか。

○政府委員(小粥義朗君) いろいろ期間によつて補助率が違ふんでございませうので、先ほどちよつとその点はまとめてお答えいたしました。いま御指摘のとおりでございませう。

○安武洋子君 というと、四十五歳から五十五歳未満よりも五十五歳から六十五歳、これが期間も半年長い、しかも五分の四というたくさん金額が出るのが、片方は四十五歳から五十五歳未満の低い方は六カ月であるけれども、五十五歳から六十五歳の年齢の高い方は、これは五分の四が一年というようにしている。この理由はなん

でございませうか。

○政府委員(小粥義朗君) 私どもの公共職業安定

所の窓口での求人求職の状況を見ますと、年齢

別に見て、年齢が高くなるほど求人が少なくなり

まして、言うならば求人倍率が下がるわけ

でございます。それだけ就職がむずかしくなるとい

ふ勢にもあるわけでございますので、特に高齢者の方

に手厚くして雇用が促進されるようにしよう

という考え方で中年と高年とに差をつけたとい

ふこと

でございます。

○安武洋子君 ということは、やつぱり四十五

歳から五十五歳よりも五十五歳から六十五歳と年

齢が高くなつていくと就職がむずかしい。だから、

それだけにこういう手当を手厚くした。こういう

ことですね。

○政府委員(小粥義朗君) そのとおりでござい

ます。

○安武洋子君 そうすると、いまの制度で

ね、雇用開発給付金、この適用した事業所、この数

と、それから人員と、いままでの累計金額、これを

教えてくださ

いませう。

○政府委員(小粥義朗君) 先ほど申し上げ

ましたように、五十二年から創設されておりますが、

五十四年から制度は変わつておりますので前後つ

な

がら

ない

点

が

全部の累計で申し上げますと、昭和五十二年

から

五十五年、これは二月まででございませうが、金

額

にして九百八十一億九千九百万円強、対象人員にしまして二十万五千人強、こういう数字でございます。

○安武洋子君 総務長官、これも聞き取りたいんですが、非常に高齢になると就職がしにくいということで、政府の施策の一つとして九百八十一億九千九百万円とお答えいただいたんですが、これだけのお金を出して、手厚くこういう高齢者のための就職を何とか確保して、こういう政策をやっておられますか。

その次に、先ほどこれはお答えいただいたんですが、定年延長奨励金というのがありますね。これを一応、どういふ事業所数、人員、金額、これを少し教えてください。

○政府委員(小粥義朗君) 定年延長奨励金につきましては先ほど数字を申し上げたわけでございまして、要するに五十六歳以上に定年年齢を引き上げた場合に、それに該当して雇用を延ばすことになる労働者一人について年間三十万円、中小企業の場合は四十万円の金額を支給するという奨励金でございまして、四十八年から五十五年までの累計で申し上げますと、金額にしてこれは五十六億七千三百万円強、対象人員にしまして二万五千人強という数字でございます。

○安武洋子君 それから、四つあると言われたもう一つですね、これは継続雇用奨励金ですね。この制度の仕組みと、それから事業所の数、それから人員、それから累計金額、これがいかほどになっておりますか。

○政府委員(小粥義朗君) 継続雇用奨励金は六十歳以上の定年年齢をしております企業が、その定年でやめた人をさらに再雇用ないしは勤務延長という形で雇用を継続した場合に支給されるものでして、その該当者一人について年間十五万円、中小企業の場合は二十万円という金額を支給いたしております。その支給実績は、五十一年度から創設された制度でございまして、五十一年から五十五年までで金額にしまして百二十五億二千六百九十七万円、対象人員が八万八千五百七十七人、

対象事業所数で一万八千三百二十六ということになっております。

○安武洋子君 長官もそこで聞いていたんで、これが私は十分な施策だとは思っていないのです。しかし、高齢者の雇用促進関係のまだ一部ですけれども、この主な四つの、定年を延長したら奨励金をあげましょうとか、それから六十以上にさらに定年を延ばしたときには補助を出しましょうとか、あるいは先ほど言ったように、四十五歳から五十五歳どころか、五十五歳から六十五歳、このところはこういうのを雇ったら四十五歳から五十五歳よりも手厚くしましょうとか、このたつた四つの施策のお金の合計ですね、いまおちらで述べていただいた、これは千二百三十八億円になるわけです。千二百三十八億円、一方には中心的高齢者を雇う施策に政府が出しているわけです。私はこれを何もたくさんだと言つてはおりません。まだ私はここをもっと手厚くすべきだと思います。千二百三十八億円が出てくる、こういうことを頭に入れていただきたいわけです。

それから、さらに労働省にお伺いをしたいんです。これは雇用保険の面で高齢者の雇用を援助している、こういうふうな制度はございませんか。

○政府委員(小粥義朗君) 雇用保険事業の中で高齢者に対して特に配慮した施策をとっておりますのは、先ほど申し上げた四つの給付金は大体雇用保険の事業の中でございまして、それ以外には、いわゆる失業した場合の失業給付について、特に中高年齢者については、これは臨時的に期間を限つてやっておりますわけでございまして、六十日の給付延長をするといったような仕組みもございまして、さらに、先ほど高齢者向けの職場をつくるためのいろいろな融資制度があると申し上げましたが、そうした事業はこれは雇用促進融資の中でやっておりますので、原資そのものは財投から借り入れた資金でありますけれども、それに伴う事務に要する経費その他は雇用保険の方で見えていくといったようなこともやっておりますわけでござい

ますが、それ以外、特に改まって高齢者向けというのは

のはちよつと思ひ当りません。大体そんなようなことをやっております。

○安武洋子君 六十歳以上の人を引き続き雇用していく場合に、雇用保険料の徴収ですね、これは事業所、本人分を免除する、そういう施策はとっておりますか。

○政府委員(小粥義朗君) どうも失礼いたしました。保険料について、これは労働者も保険料の一部を負担することになっておるわけでございまして、特に六十歳以上の高齢者については、保険料の労働者負担分の納入を免除するという仕組みをとっております。

○安武洋子君 長官、政府自身は六十歳で定年をしこうと言っている。そして政府の施策では、六十歳以上引き続いて雇つたら、それはいいことだから、事業所に対しては本人に対しても保険料の徴収は免除しよう、これだけの施策を出しているわけですよ。私は、この政府の施策、それから先ほど申し上げましたけれども、千二百三十八億円、それも高齢者になるほど厚くしている。こういうやり方を一方でとつていらつしやる。また引き続き雇用事業所はいいことだということ、雇用保険の面では保険料でもこういうことをなさつていらつしやる。これは政府の、高齢者の雇用を確保している、こういう基本施策、基本方針、それと公務員は六十歳で、職場の中で非常に労働市場が狭いからうんとしがみつくだらうと、しがみつかれたら困るから追い出そうと、これは大きく矛盾するんじゃないかと。相反するんじゃないかと。いかがですか。

○国務大臣(中山太郎君) 先生のおっしゃっている御指摘の点が、いわゆる公務員と民間と、私は政府の考え方が先生の考え方と少し違ふんじゃないかと。政府の場合は、いわゆる良質のサービスを国民のために提供するものが公務員である。その率が高が下がることは、これはもう否定のできない事実であります。そのために、やはり定年制というものをし、最も質のいい公共サービ

スのために公務員の方々が働いていくと。民間の方は、年をとった人たちはいわゆる労働の質が低下するというのを企業自身がよく知っております。そのために、できるだけ若い人を採用したい、そういう企業のいわゆる利潤追求の組織に対しては高齢者の雇用問題というものを少しでも解決するためには、企業のいやがる質の落ちたいわゆる高齢者の雇用を促進するために、政府がその率の落ちた分だけできれば補助金を出して、それを振興したい。こういう考え方では二律背反はないと。つまり公務員の場合と民間産業界における場合との政府というものの考え方というものは、高齢者の雇用問題についてはそのような考え方では対処をしてきているのが今日までの施策であらうと考え

ております。

○安武洋子君 長官、私は二つ大きな問題があると思います。いまの御答弁で、公務員は年をとれば良質のサービスができないという御認識、能率が下がるという御認識、これは後に私は論議させていただきます。それはそうじゃありませんということでも申し上げようございます。

それから民間は、これは利潤を追求していくわけですね。こういう利潤追求のところに、いやがるからお金をつけているんだと、こうおっしゃいますけれども、民間こそ本当に利潤追求ですから、うんと若い人たちに働いてもらつて利潤の追求をどんどんどんどんしていきなさいと、こう思っているわけでしょう。しかし、こういう民間が定年を延長しよう、こういう動きはすつと出てきているわけですよ。そして、まだ政府の施策がいろいろとやられておりますけれども、民間の定年延長の動きというのは、政府のこういう施策があるなしにかかわらずこういう動きをしている。そんなときに政府が公務員は良質のサービスができないからと言うのは、大変おかしい論理だと思ふんです。これは後で具体的な例を挙げて申し上げます。

それで、またこれはお金の面だけでなしに、人

も投入しておりますね。労働省に聞きます。職業安定所で高齢者雇用のために人員を配置していると思うんです。配置しているとしたら、私はその職名と、それから職名別の人員、これを聞きたいんですけれども、一つずつ答えていただけませんか。

○政府委員(小粥義朗君) 公共職業安定所でやばり中高年齢者の再就職のあっせん等に当たっておりますが、各種の就職促進指導官の中でいわゆる中高年齢者を担当する就職促進指導官は、五十五年度で六百五十七人でございます。

それからいま一つ、高齢者の雇用率が中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法で決められております。そうした雇用率の達成指導であるとか、その他企業が高齢者を雇う場合にいろいろ雇用の面であれこれ配慮しなきゃならない問題等について指導をする雇用指導官というのがございます。これが五十五年度で三百二十人、それから人材銀行がいわゆる中高年齢者を対象に、特に管理者的な仕事であるとか、そうした仕事のあっせんをいたしております。これは二十五年度でございまして、そうしたところにもいわゆる相談員といった方を配置しておりますし、他方、安定所のほかに市町村の庁舎の中にいわゆる高齢者の職業相談室を置きまして、そこに相談に当たる相談員の方を配置いたしております。そうした相談員の方が全体で八百四十名、五十五年でございまして、そういうような状況になっております。

○安武洋子君 ちよつとにわかに暗算ができませんけれども、しかしこれだけ——長官、よろしいか。いま人員、お聞きのように千八百——二十人足らずですね。それだけの人員、非常に定員で削減されてほんとに苦しい中でこういう人員を配置している。この人数は非常に私は不足だと思えますけれどもね。そういうことも、人的にお金の面でも、組織もつくっているというふうなことなんです。

そして、総理府自身がおつしやつていらっしゃることは、この高齢者問題について、行政サ

イドとしては、これは直接老人に対して生きがいを与えるというふうなことは不可能である。しかし、行政サイドとしては、動ける間は働き——というふうなことで、働ける間は働いて、老人にやはり生きがいを持ってもらわなければならぬ、直接には与えられないけれども、というふうなことで、これが生きがいであるというふうな言っておられるわけですね。

私は、やっぱり人間、働きたい間は健康で働けるというふうなことは何よりの生きがいだというふうな思いもするけれどもね。働く。そして、まだそういう能力もあるというふうな公務員を追い出すという事は、私は生きがいというふうなことをおつしやいますけれども、これはいかがお考えなんでしょうか。

○国務大臣(中山太郎君) 私は、生きがいというのは、公務にずっと携わっていただけ生きがいじゃないと思うんです。人間の生きがいというのは、それぞれの年代に応じて考え方が変わってくる。だから、働きたい。しかし民間におりても働けるわけでありまして、また働かないでおれば一生暮らしたいと思うのも一つの考え方だろうと。

だから、やっぱり生きがいというのは、その人その人がやはり自分の追い求める一つの人生の生き方というものでございましょうから、私は一概にすべてを一つのことで律するわけにはまいらないと、そのように考えております。

○安武洋子君 働きたい人を働けなくするといふ、そういう制度を持ち込まれていることを私は問題にしているんです。だから働きたいときは働きなさいと、それが生きがいですよということをお自身で高齢者の問題の中でおつしやつていて、ところが、それはいろいろの生きがいもありまして、働きたいと本人が思っている、それなのにそういう働きたいと、意思も能力もあるのにそういう人たちが職場から追い出してしまうという定年のやり方というのは、私は全く生きがいを奪うことではないかと、おかしいことではな

いかということをお願いしております。

そこで、これは人事管理、行政運営からも大変大きな問題があると思えます。行政の効率を上げるためにとおつしやつておられますけれども、それは全く反対です。私はいまの行政運営に大きな困難が出てくると思えます。

一つ例を挙げますと、現在の給与法適用職員の年齢別、これ資料いたしました。これを見てみますと、四十八歳から五十三歳ですね、この年齢層に大きなかたまりがありますね。こういう人たちは年齢的に見てみますと、戦後に一挙に採用された、いわば終戦処理だというふうな大変苦勞をされてこられた人たちです。こういう人たちは非常に困難な時代を経ているや行政のペテランとていうふうな人たちが、これを一挙に退職させているところの人たち、これを一挙に退職させてというふうなことになりますと、公務員は国民に奉仕をしなければならぬと、こういうふうになつておられますのに行政が質的に低下をしてしまふ、国民へのサービスというものが大変薄められてしまふ、行政執行がさらに困難になつていくと、こういうふうな思ひます。そういう部署も出てくると思ひますけれども、これはいかがお考えなんでしょうか。

○政府委員(山地進君) いまのかたまりがあると、いうことは私も常々承知しているところでございまして、従来公務員の間には勤続退職ということで五十七、八歳から六十歳ぐらいでいわば秩序正しく公務から退かれていくという伝統があるわけでございます。それを踏まえて私どもとしては六十歳定年というのを導入したわけでございますけれども、公務員たる者はそういった公務の実態というのを常にわきまえていると思ひますので、そういう方々が円満に退職されていられるものと私も期待しているわけでございますが、一方、それらの方々のかわりに新しく採用される、新規に採用されるわけでございますが、いま先生の御指摘のようなことについては、なお六十年までの間の人事の管理ということに配慮いたします

れば行政効率の低下ということにはつながらないではないかと、かように考えております。

○安武洋子君 本人の円満に退職していかれるというふうなことで本人の自発性に待たなければ一番自然な形で、いままでの退職勧奨、これが一番ふさわしいのではないですか。

○政府委員(山地進君) いま申し上げましたのは、一つは六十年度の定年制ができるまでの間のことと一つあるわけでございます。それから、六十年の三月三十一日以後は定年制でございますから、これは勤続退職と同等の年齢でございますから、いま申し上げたような退職ということが自然に行われるだろうと、こういうふうな申し上げておられるわけでございます、その退職によるいまのこの問題というのは六十年三月三十一日以前において、これは人事管理上かなり注意深く取り扱わなきゃいけないだろうと、こういうふうな申し上げております。

○安武洋子君 六十年三月三十一日までにいまの勤続制度でなだらかにうまくなつていくと、確認しますけれどもこういうことなんでしょうか。

○政府委員(山地進君) それが一つ入るかと思ひます。つまり勤続退職ということについては、これは六十年三月三十一日までは定年制でございますから勤続退職ということとは依然として残るわけでございます、これの運用ということが考えられるわけでございます。ただし、その場合に勤続退職に應じないという方が起るという可能性は否定してはおりません。

○安武洋子君 そういふことでこの問題が解決できる問題でしょうか。あなたたちは、私は申し上げたのは、いま非常に年齢がかたまつていのは五十歳の初めであるといふことを申し上げました。そうすると、これはいまから五年たちますとまだ六十歳にならないわけですね。こういうところには大きなこぶがあります。

一つとして例を挙げてみたいと思ひます。氣象庁の例を挙げます。これは氣象庁では職員の総数というのが六千五百四十一名です。そのうち五

十歳から五十九歳が二千五百八十九人で三九・六%、四割近いわけです。それから、他省庁と比較してみましても大変ここはこの層の年齢層が本当に厚いわけですね。四割が五十歳以上にかたまっていますということですよ。この全省庁の五十歳から五十九歳、これ全体に占めるのは三三・六%ですから倍になるわけですよ。

この中で特に問題なのは、私は予報官だと思ふんです。予報官などの仕事をしている人というところで見てみますと、五百三十一名です。その中で五十一歳から五十八歳まで、これ見てみますと四百三十三人。五百三十一名中四百三十三人という、これは八一・五％なんですよ、八割です。だから、予報官は何と五十一歳から五十八歳までの人というのは八割もいると、この八割の人を定年制をあなたたちは導入されると、そういうことで退職させると、一体この後どのようにして行政をやろうとなさていらつしやるんでしょうか。私は、この人たちの後に欠員を補充したとしても、一挙にそういう人たちを雇わなければならない、八割ですからね。ということになりますと、予報官ですよ。新しい予報官が一挙に入ってくる。天気予報ますます当たらなくなると、国民サービスの低下もいところですね。災害とか人命とか農作物、こういうものにもかかわるわけですから、一体こういうことをどうお考えんでしょうか。

○政府委員(相良英明君) お答え申し上げます。
ただいま先生の御指摘、特に予報官に的をし
ほつての御質問かというふうに乗つたわけでござい
ますが、御指摘のとおり予報官の平均年齢といふ
うのは五十二・八歳、そして八〇％以上が五十歳
を超えております。しかし、そのバランスといふ
のは、最も集中しておりますのが五十四歳である
は五十五歳というところでございまして、これら
での間に私どもといたしましては、現在すでに行
われつつあります職場の研修を含めました研修等
の他を行ひまして鋭意技能の養成というものに努
めてまいりたいと、こういうふうに考えておりま
す。

○安武洋子君 一体、八割の人がやはり五十歳以上だということになると、本当に氣象庁の人見てみると新しい人ばかりになってしまふというふうな状況が生まれてくるわけですね。研修をなさるといふふうなことをおつしやつておりますけれども、予報官などの仕事というのはずいぶんと経験が要請されるんじゃないやしませんか。いろんな機械が入っていることは私も知っております、アメダスとかいろんなものが。

しかし、気象なんというのは、いまのところでもやはり長年の、地形に合ったこういう状態ならどうだというふうな、機械ではかり知れない勘というものが必要であるとか、あるいは目視をしなければならぬというふうなものがいっぱいあるとか、川一つ隔てれば気象条件も変わってしまふとか、それがどれほど大きな影響を与えるかというふうなのは、私はこの前も少し申し上げたこともありますが、私はこの前も少し申し上げたのですけれども、つい近くなら都城の周辺ですけれども、このお茶の産地で四月下旬から五月の月上旬、一番茶を摘む時期に、これ一番茶で収入の七〇%、八〇%これが占めるわけですね、この時期に霜がかかると壊滅的な状態になる。ですから、こういうときには霜注意報をやはり出すかなければならないというふうなこと、そして霜なんというものは大きな地域、これだけで目しているというわけにはいかないわけでしょう。

当にその山一つ隔てれはとか、川一つ隔てれ
 とか、町中とか、いろんな状態があるわけでし
 う。そういうことで本当に長年のこういう勘
 勘というんですか、経験ですね、そういう
 のが予報官には要請されるわけでしょ。そう
 うペテランのいままでの経験を豊かに積んでい
 予報官がいなくなる、ほとんど一挙にいなくな
 というふうなことに對して、私は、どう対処さ
 るのかともう一度聞きます。

○政府委員(相良英明君) 現在、気象庁の職員、千五百四十一名おります。その中での予報官としますのは五百三十一名でございます。予報作に実際に従事しております者はこういったよう

方々が中心となつておるわけでございますけれども、私どもの気象庁職員六千五百人のうちのかなりの部分が技術を持って勤めておる公務員でございます。こういったような階層というような者を、鋭意私どもいたしましては、予報技術の研修、これは気象大学校といったようなところの研修あるいは各管区での職場での研修といったようなものを含めまして、全力を挙げましてこの後継者の養成というのにまず当たつてまいる所存でございます。

それから、もう一つ申し上げたいと思ひますのは、先ほど先生からも御指摘がございましたように、気象関係でございますと、技術の進歩というもの、私どもはできるだけこれに追いついて、そして世界的にも先端の技術を取り入れてまいるように努力を払つてまいりました。この結果がようやく実りつつございまして、たとえて申しますならば、監視網のきめの細かさを達成するとか、あるいは伝送網といったようなものの迅速さを達成するといふようなことがございまして、各第一線の予報官の方々に十分な支援資料を中樞の方からお与えすることができるようになりつつございまして、この方向を今後一層進めましてこの事態に対処してまいりたい、こういうふうと考えております。

○安武洋子君　定員がどんどんどんどん削減されていく、それからこれはけさほど問題になつておりましたけれども、国家公務員五%削減と臨調の部会が方針を出したと、待命休職制度も導入しようかというふうなことが言われているわけで、いま職場の現状を私よく知つておりますけれども、十分に研修に時間をかけて一人一人を養成もしていくというなかなかそういう人員の余裕はなかなかないです。そして私は、やっぱり長年の経験といはずです。豊かな経験というものがどんなに大切かということを思います。

それは何も気象庁だけではありません。こうした傾向というのは労働省でも一緒です。これは労働基準行政としてみますと、この第一線の基準

とか基準監督署です。この監督官の場合ですけれども、この監督官も五十歳から五十四歳、わずかかども、五歳の間に全体の二六・八％この職員がいるはずで、それから五十歳から五十九歳では四〇％にもなっているはずで、こういう人たちを定年で退職させる。新規に採用しましても研修だとおつしやるかもわかりませんが、直ちに行政の第一線に出て監督行政をやるというふうなことは、これはなかなかできないことです。私はこういう点一体どのようなふうなところとしているのか、まず伺つてみます。

○説明員(倉橋義定君) 労働基準行政におきまして監督官の年齢構成でございますが、五十歳代の年齢層が高くなっていることは御指摘のとおりでございます。私どもこういう情勢は前々から十分認識しております、したがいまして監督官の充員に当たりましては、かつては部内選考方式であつたものを四十年から公募試験採用方式に切りかへまして、有為な人材を求めるといふことを四十年一度採用から行っているわけでございます。

さらに、最近におきます技術革新等に伴ひまして技術系の知識等が非常に要請されるという情勢でございますので、試験制度の改変等を行ひまして、技術系大学卒業生の受験が容易になるような試験制度を採用するなど、非常に適格者、質のいい監督官の採用に努めてきています。

さらに、行政に入りまして、これにつきましては、研修につきましては採用時研修、さらには中堅研修、幹部につきましてはなつたときの幹部研修等と計画的に監督官の研修を行つておりまして、これらの者の資質の向上をより高めて、監督行政に支障のないようにかねてから配慮をしてきているところでございます。

○安武洋子君 優秀な人材をいかに雇用しようかと、私は若い人の能力というのを否定するわけではありません。そういうことは別として、監督官庁の場合には一定の権限を持って企業の中に立ち入るわけでしよう、大企業に行くとき、本当に学校を卒業

業してきたばかりの人たちが大企業を相手に権限を持つていろいろ指導したり告発したり、そんなことが対等にできるとまじめに考えなんですよ。か。そういうことは本当にできないじゃありませんか。ある一定の社会経験を経た人で初めてそういうことができる、こういう仕事じゃありませんか。

○説明員(倉橋義定君) 私ども適格者である監督官を、いろいろ業務の中でより高度の監督技法を取得するようにいたしていただくわけでございますが、先ほど申しましたように、すでに公募方式を採用しまして十数年をたっております。一期生はすでに署の幹部 署長に登用するというような時期にきておりました、その後につきましても採用につきましても計画的な採用数の確保に努めてきていますのでございます。したがって、私ども今後におきまして、たとえば五十歳層の方が勇退されるというようなことがありましても、かねてからの計画に従いまして充員に努めておりますので、支障が生ずるというふうには考えておりません。

○安武洋子君 四割の人が五十歳以上、そういう人が四割やっぱりやめていくんでしょう。これから十年の間には四割の人がやめてしまう。そうするとそれに欠員補充ということで雇えば、やっぱり新しい層ができる、こぶみみたいなことになってしまうというところが一つ。それから私が言つたように、いかに能力があるうと、若い人が大企業相手に本当に一定の権限を持つて告発なんかできるのかということ。

それから、これは監督官ではありませんけれども、やっぱり実情に会った私は御答弁、認識をしていただきたいと思います。このところでは労働安全衛生で検査をしている人たちの手記が出ております。この人が書いておられますけれども、少し読んでみます。

「私がはじめてボイラーを検査したのが、一七年前であつた。ハンマー一丁を渡され、ボイラーを見たこともない人間が、工業学校の機械科

を卒業しており「技術系職員」として採用されているというだけのこと、検査にやられた。現場に行つて、「これがボイラーというものだ」とわかつた。どこから見ていいかわからない。とにかく「穴」を探してボイラーの中に入つた。しかし、どこがいいのか悪いのかわからない。確かに本に書いてあるピッチングらしいものはあつた。それがどれほど現実に影響するものか。私は一応ピッチングの深さをはかり、規格にあわせて計算し、その結果をいつた。しかし、相手は軍隊以来の技能経験者であつた。三〇分以上も反論され、私は異常なし「合格」にした。」

「それから、何年かたつて、県内唯一の工業都市に転勤させられた。林立する大型クレーン、見たこともない機械が目まぐるしく設置されていた。

私は、まず、クレーンの名称を学ぶことから始めようとした。しかし、その時間的余裕はない。私がやらなければならぬことは、現実には見たこともないクレーンの検査でありボイラーの検査であつた。そしてこれも見たこともない機械設備の「安全点検」であり、その「指導」であつた。

私は転勤早々、ハンマー片手に走りまわらなければならなかつた。そして、それはほとんど毎日のようであつた。」

こういうふうなことがずっと書いてありましてね。この人はもうワイヤロープが摩耗しているからかえてくれと言つてもそんなことはなかなか聞かされなかつたとか、役人の威嚇で何とかかえろと言つたらかえられなかつた、その翌日にワイヤロープですか、これが切れたと。交換されてい

なかつた。しかし私は責任者を呼び出したけれども、その必要な措置をとつていないと怒つたけれども、切斷したワイヤロープを見ると私が指摘した箇所が切れているんでなくてほかが切れてい

たと、大体ざつとこういうふうな状況ですね。こういう現状を踏まえた上で、こういうことで

国民に対して本当にサービスをする、監督官はきちり立入検査をして労働者の安全を守らなければいけないわけですよ。しかし人員的にいま十年に一回ぐらいしかはいていない、その監督官が一挙に新しい人たちにかわつて、若い人が来て大企業相手にいまのような例もあるわけですよ、検査の仕方ものなかな新しい機械が日進月歩で入つてくると、そういうのに対応していく技術を研修する間も定員削減でなかなかない。そんな中でなぜ支障がないというふうな御答弁が出るんでしょうか。もう一度聞きます。

○説明員(倉橋義定君) お話ししてございますが、私どもの行政におきまして監督官そのものは、若さに燃えて、若い者も若さに燃えている職務を遂行しているわけでございます。したがって、与えられた職務につきましても能力を十分發揮して行政目的を十分達しているものと私は確信しております。

先ほど言いましたように、従来勸奨退職制度のもとにおきまして勇退される方、そういう者の後を継ぎまして若い世代が十分育つてきております。もちろん時代の変化によりましてその資質の向上はより高めていく必要があるかと思ひますが、やはり勇退される方にかわつて若い者を育てていくことが今後は必要ではないかと思うわけでございます。その点で十分対処できると私どもは考えております。

○安武洋子君 余り御答弁になつていないんですよ。もうそれで私に移りますけれども、次の質問の中でよく考えておいていただきたい。

行政庁、いらして下さつていますか。——問だけ聞いただけです。行政改革に当たつてはむだのない効率的な行政を目指すとともに国民サービスを低下させない、これが目的であると、こういうことを国会答弁の中でも言われておりますけれども、それは間違いございませんか。

○政府委員(佐倉尚君) 行政改革、申すまでもなく現下の重要政策課題であるというふうに考えております。したがって、行政の徹底した合理化

化に取り組みまして、簡素にして効率的な政府を実現するということがよりまして国民の期待にこたえるということが必要であらうかと存じております。このためには、やはり行政の事務・事業等の全体にわたつて、言うならば不要不急のものあるいはむだとか非効率のあるものなど、そういう各種の観点から徹底的な見直しを行う必要があるというふうに考えております。この実施に当たりましては、各分野の行政の実情、これを十分踏まえる必要が当然あるわけでございます。時代を要請、国民の要望、こういうものに適切に対応していく必要があるかと思ひます。それで、そういう点を種々踏まえまして、国民に御納得のいただけるようなものとする必要があるというふうに考えております。

○安武洋子君 再三、国会論議で国民に対するサービスは低下させない、中曾根長官がお答えでございましたが、それがいまいち納得がいくというふうな言い変わりましたけれども、国民のサービスは低下をさせるんですか。

○政府委員(佐倉尚君) 行政の国民に対するサービスというのはいろいろ観点から見られるわけでございますが、当然国民に対するサービスは低下させないように行政改革を実施していくということは必要だと思ひます。全体的に国民の御納得をいただくような行政改革を実施していく必要があるというふうに考えているわけでございます。

○安武洋子君 国民へのサービスを低下させないという御答弁を確認しておきます。

そこで、国家公務員法の第一条、このところ「この法律の目的及び効力」というのがござい

ます。このところ「公務の民主的且つ能率的な運営を保障することを目的とする」と、こういうことなんです。それで私の先ほどの質問に対して、年をとれば能率が落ちると、だから定年制をしゅんだと、そして行政を能率あるものにす

る。なるほど能率的な運営というのがござい
す。しかし、この民主的というのがござい
この解釈ですが、浅井清さん、人事院の一番初め
の總裁の方でございませぬ。この方が、民主的
と能率的とは同一水準ではなく、矛盾している
と言え。最も能率的なやり方は最も非民主的
な独裁的なやり方であるから、今日の政治、行政
の最高の指導原理とも言うべき民主的ということ
は独裁的なやり方より手間暇がかかるのである
から、民主的なやり方の中でのみ能率的というこ
をえなければならぬ、こうおっしゃっているん
です。能率的、能率的とおっしゃいますけれども
やはり国民に対して奉仕をし民主的な行政でな
ければいけないわけですね。これはそれはそれと
おりのことだと思ひます。最も能率的なやり方
というものは、最も民主的なやり方というものは
最も非民主的なやり方、そうすれば確かに
能率的でしよう。だから、民主的ということと
能率的ということは全く相反すると、だから同一
水準ではない。この法の解釈としては、これは民
主的な範囲の中で、この枠の中で能率的という
ことを考えるべきなんだと、こういうことを言
つていらつしやいます。私はそれとおりのこと
だと思ひます。長官は何かがお考えでしやうか。

○国務大臣(中山太郎君) 独裁的なことが最も
能率的だとは思ひませぬ。独裁的な社会におい
て最も能率が上がつていない例もたくさんあり
ろな国家では今日見られるところだと思ひま
す。われわれの国家が最も能率的であらうと、私
はそうお考えしております。

○安武洋子君 論議をすりかえていただいたら困
るんです。私はこの国家公務員法、わが国のこ
とで申し上げております。この法律の目的及び効
力なんです。それで、人事院の初代總裁の浅井
さんが、公務の民主的かつ能率的な運営、これ
で物を言つていらつしやる。人事院總裁はどの
ようにお考えでしやうか。

○政府委員(藤井貞夫君) 初代の總裁の浅井さん
の御見解というの、私も直接に御指導を受けま
したし、また著書その他でもつてその考え方を

見をいたしておりますのでよく存じておる次第で
ございませぬ。私は私なりにこれについての解釈
を持っておりますが、私は、この民主的、能率的
というのはやはり車の両輪であつて、民主的であ
つてかつ能率的であると、そういう要請にたい
えような制度でなければならぬ、運営もその目
的にかなうようなことになるように最大限の努力
をしなければならぬという意味であると理解を
いたしております。

○安武洋子君 多少私が先ほど引用していただ
いた初代の浅井總裁のお考えと違ひますけれど
も、しかしどちらにしてもこの第一条には、行政
というのは民主的かつ能率的な運営というふう
にうたつてあるわけですね。ですから私は、やは
り国民へのサービスも低下させないと、民主的
で安定して効率的でというふうに行うのが基本
だと思ひます。ということになりますと、先ほど
支障ありません、支障ありませんと氣象庁も労働
省もお答えになつた。しかしそれが考えたつて、
一定年輪層、戦後の一時期に雇われた人たちが、
定年退職というのをあなたたちがしなれると一
斉にやめていかざるを得ないというふうなことは、
これは行政が本当に不安定になるわけですね。そ
してこのやり方も非常に民主的ではない。私はこ
ういふことで、行政の運営の基本にもやはりこ
ういふ大量に一挙にやめさせていくことは合
わなないと思ひます。こういう一定のかたまつた
層というものは、これはある一定時期、定員法
がありますけれども、この定員法の枠外に置くべ
きです。そして長期的な展望に立つて、長期的
な見通しを立てて人員を徐々に雇つていく、養
成をしていく、こういうことがなければ本當の意
味の、先ほど若い人を養成しなければならぬと
おっしゃいます、行政の安定、民主的な運営、国民
へのサービスを下させないと、そういうことを考
へるならそういうふうにするべきだと思ひます
が、いかががお考えでしやうか。

○政府委員(斧誠之助君) 先生おっしゃいますよ
うに定年制が六十年から実施されますという

それ以後のある時期に相当多数の定年に達する職
員層が存在するということが事実でございませ
ぬ。任命権者というのは、常に後継者を養成し
て、そしていまおつしやいました行政の安定性
、継続性というものを確保して公務に支障がない
ように努めなくちゃならぬというの、当然でござ
いまして、その意味でたゞだ氣象庁の方、労働省
の方が将来の人事計画として支障なきを期すよ
うにやりたいということをお申し述べましたで
すが、その評価が、十分であるという見解と、いや
とでもそれは業務に支障が起るのじゃないかとい
う見解が分かれるのは仕方がないと思ひまし
て、任命権者としては、定年制実施後になります
と、ある特定の職員層が何年になつたら退職し
ていくんだということがはつきりするわけですね、
そういうものと後継者の養成、つまり人事計画
の策定でありますとか必要な要員計画、それに
伴ひます研修あるいは職場巡回、そういうことに
努めて業務に支障のないようにしていただきたい
ということでありませぬ。実はこの法案に
もございませぬが、総理府が定年制の実施に関
して各省の調整に当たるといふ任務も持つて
おりました。総理府からも適切な助言、指導、そ
ういふものが行われるんではないかと思ひます。

○安武洋子君 とてもそんなことで私は解決でき
る問題でないということをお申し上
げておられるわけですね。

私は時間が大変迫つてきていますので次に進
んでいきますけれども、定年制導入の理由とい
うことでポストの問題、ポストがないから、ポ
ストがつかえていくから、だから若い人が士
氣を阻害するんだとか、こういう論議をよく御
答弁の中で出していらつしやいます。うなず
いてなさるから、そうなんですよけれども、私
調べてみたら、民間企業ではいまや定年が
伸びていくと、それで民間企業で定年が伸び
れば高齢者がふえるわけですね、労働省が調
査されていますけれども、人事が停滞する、そ
ういふ理由で定年延長はできない、という企
業ですけれども、

これは五百人以上で調べますと、昭和四十九
年には六三%もあつたんです。ところが、こ
れが五十五年になりますとわずかに一八%、激
減しているんです。ということは、民間と公務
員というものは多少の違いはあつたとしても、
基本的な方向として、高齢者が多少ふえても
人事の滞留がある、こういうのは何れも主要な
原因にならないんではないですか。この動向を
見てみても、民間企業でも六三%四十九年、
五十五年には一八%、こんなに激減している
。私は政府の言うその理由と、いかでござい
せんか。

○政府委員(山地進君) いまのお示しのことは、
企業がかなり日本の高齢化社会にどう対応す
るかということに積極的に取り組んでいる結果
だろうと私も思ひます。恐らく五十五歳から
六十歳に定年制を延長しつづける企業の話だ
らうと思ひます。これは五十七歳、五十八歳
あるいは六十歳というような退職勧奨とい
ふものをすでに実施している、民間から比べ
ると退職年齢については高齢化している部
類に入らうと思ひます。それで私どもとしては、
六十歳というものは民間の標準的なもの、つ
まりそういうのもビルトインされている社会、
つまり公務員社会と同じような社会であらう
と、私どもとしてはそれ以上に高齢化の人間
を持つていくことは問題があるであらうと申
上げています。六十歳定年に当たつてはさう
であらうと思ひます。

○安武洋子君 ポストについて、そのポストに
ついた人から順番に定年になつていくと、そ
ういふものじゃありません。ポストについて
いる人もそれからポストについていない人も、
一律に六十歳になれば定年ということなん
ですよ。ですから私聞きますけれども、六十歳
以上でいまポストについている一般公務員の
数というの

○安武洋子君　ポストの数がもう限定されてしまつて、そしてちつともやめないでそれにしがみつくから士気が阻喪する、だから定年制をしいたと、こうおっしゃるから。そうじゃなくて、そういうものよりもいわゆる頭打ちの問題の方が士気が阻喪しますよと、私はこう言ったのです。ですから、それは頭打ちの問題は別個に考えるべき問題だとおっしゃるなら、それならポストも別個に考える

べき問題で、定年制と絡ませるべきじゃないわけですよ。そして、ある一定の人たちが——非常にかたまっているところの人たちですね、そういう人たちが非常に困難もあつたとおっしゃいますけれども、だからかたまっている人たちはいままでいいこと一つもなしですよ。この人たちはポストにつくのに、大変なかつたまりようだから、そして昇給の問題でもここが頭打ちになっていくとなかなか昇格できない、いろんな矛盾が出てきてしまっているわけです。これはその人たちの責任でないからね。私は、行政の責任としてこういう人たちは特別にやつぱり考えなさいよと先ほど解決の仕方を申し上げましたけれども、やはりこういう士気が本心に阻害するのはどんなのかと。もつと現実を直視していただかないといけないんじゃないでしょうか。

そこで、さらに続けて伺います。定年制というのは世界の趨勢にも非常に逆行している。アメリカでは七十歳定年、これは廃止している。そしてその他の国でも大体六十五歳です。六十歳というのは韓国並みですね。定年を六十歳としたのは、わが国の人口の高齢化傾向等を総合的に判断し、こういうことをおっしゃっておられるわけですか。

そこで聞きますけれども、総合的な政策判断で六十歳ということを決めたことなんでしょうか。それと、基礎に——基礎というんですかね、何を基礎にされたかというところなんですね、この政策判断。ですからやはり、これは科学的な機能年齢の分析をして決められたんだというふうなふうに思われるわけけれども、その合理的な根拠というのをひとつ教えていただきたいと思います。

○政府委員(井上誠之助君) 定年年齢としては何歳が適当であるかというこの検討のためには、現に勸奨によつて新陳代謝が行われている、そういう実態によつてものを無視するということは最も危険なことだとわれわれは考えております。そういう実態を把握をしまして、そして大体各省の勸奨

基準年齢を見ますと、五十五歳から六十五歳ぐらゐまでにわたつておりますけれども、集中しておりますのは五十八歳、六十歳、その辺に集中しておりますわけでございます。そういう実態があるというところが一つ。それから、年金の支給開始年齢がやがて六十歳になっていくという共済法の改正も行われております。それから、民間の定年制度の実施状況、普及率並びに一律定年年齢により定められております実態を見ますと、六十歳に逐次移行していく傾向がうかがわれる。それから、政府の雇用政策としても六十歳六十歳に当面持つていくということが雇用政策の基本になつておるといふようなことを参考にして、六十歳という意見を申し上げたわけでございます。

○安武洋子君 私の質問の御答弁になつていない。私は、やはりこういう政策判断をするなら、科学的な機能年齢ということであつたのであろう、そういうことを分析されたのであろうと。そうすると、共済とか民間とか政府の政策とかと、このは、こんなものはちつとも科学的根拠じゃないやありませんか。

そこで、私一つデータを持っています。これは、「機械工業における年齢別職務適応度」というんですけれども、これは機械振興協会経済研究所が行つていて、この中に中高年齢層の職業能力の調査結果があるんです。この中のひとつと例を挙げてみますと、

機械加工と機械組立のように機械工業の基幹職務においては、加齢とともに職務適応度が高まつている点で、六十歳以上の高年齢者が最高であつた。

第二は、それに対してこれらの職務における三十歳以下の若年者の適応度が平均値を下回つていて、機械加工が四一・八%、機械組立が三八・五%であつた。

このように、職務のなかでもとくに高い「技能」を必要とする機械加工や組立において、高年齢者ほど職務適応度が高いということは、高年齢者の豊かな「経験」が職業能力を決定する重要な要因となつていて、これを示唆していいよう。このことは、同様に、高年齢者の職務全体の平均値が予想以上に高いことの理由でもあり、加齢による機能低下が経験によつて十分に補われることを示している。

ところで、今回の調査の対象となつた各職務をこなすのに必要な経験年数はおおむね二―三年であり、それほど長いものではなかった。そして大部分の若年者は、この必要経験年数を満たしていたが、それにもかかわらず、経験不足ということが、彼らの職務不適応の大きな原因となつていた点はやや奇異な感じを与える。しかし、この点は、必要経験年数があくまで最低限度の年数で、「技能」とは経験が長くなるにつれて向上する骨格化されたカンやコツを意味すると考えれば、納得的である。

こういう調査が出ております。これに対してどういう感想をお持ちでございますか。

○政府委員(井上誠之助君) 加齢と労働能力の関係につきましては、午前中も山崎先生から御指摘のありました労働科学研究所の調査もございました。しかし、いまだ日本ではこれがまさに科学的な加齢と労働能力との関係であるというものはない。勝手に私たちは思つております。実験的にはいろいろ試みがありまして、いろいろそういういま先生の発表されましたようなこともございますが、人事院として、これこそ科学的であると自信を持つて御提示できるような調査はまだ日本にはないというところでございます。

○安武洋子君 では、科学的なものがなければ、六十歳で引くことは無謀じゃないですか。六十歳から能力が落ちると決めておられることがより問題じゃないですか。人事院の見解というのは、公務員制度の理念ということで能力実証主義と、こういうことをおっしゃつておられます。

そこで私、申し上げますけれども、雇用促進事業団の職業研究所の調査でこういう調査結果もあるんです。タクシの運転手です。これ、タクシの運転手の年齢と職業能力についての分析結果。

これを見ますと、三十歳以下の若年層のほとんどが平均以下の収入なんです。そして四十歳以上ももちろん六十歳以上も含まれているわけですね。のほとんどが平均以上の売り上げを上げています。こういうこともあるわけですね。六十歳なんて何の根拠もないじゃないですか。藤井総裁の御感想をちよつと伺いたいんですが。

○政府委員(藤井貞夫君) 何の根拠もないというものをわれわれは意見として申し上げるはずがございませぬ。これはやつぱり長年の経験というものがございまして、民間の実態というものがございまして、それと各官庁における具体的な勸奨基準年齢というものがございまして、これはきうやきう思いつきで取り入れたものではないんであつて、これこそいろいろ話し合いの結果積み上げられてきた勸奨年齢の基準でありまして、こういうものを参酌しながら、しかもわが国における労働政策、民間に対する指導理念、指導方法、そういうものも十分勘案いたしました結果、原則定年としては六十歳が妥当であらう、かような結論に到達したわけでございます。

○安武洋子君 何科学的な根拠、いまの御答弁の中で出てきませんよ。きのうきよう考えたことではない、そしていろいろ勘案したと、そういうことなんです。でも私、その中で、きのうきよう思つたことではないというの、これは正直だと思ひます。というのは、総裁御自身が、私は先ほど引用しましたけれども、「自治研究」の逐条の解説の中で、近代的公務員制度の理念は能力実証主義だ、だから「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を認めない。長年の経験は、優秀な公務員を生むことは事実である。才幹ある職員を老齢なるが故に一律に淘汰することは、許されなかつたところである。」と、許されなかつたところであると、こゝまで言い切つておられる。「才幹ある職員を老齢なるが故に」「老齢」とも言えないですよ、いま六十歳というの、先ほど言ったように、タクシの運転手、若い人よりもたくさん収入を上げています。それから機械のこ

の経験者でも若者よりもいい成績を上げています。こういう人々を才幹あるのに能力実証主義だと、こう言っているのに、なぜ、こういうことで六十歳定年で一律に淘汰することは、許されないと云われながら、そういうことをおやりになるんですか。御意見を聞きます。

○政府委員(藤井貞夫君) 能力実証主義というのは、公務員制度の理念並びに実際の公務員制度運用に当たっての基本原則でございます。これは年齢によって昇任昇格その他の点について差別をやるべき問題ではないのであつて、おのずからこれは能力の実証主義でやつていきなさいということをお願いしているものであつて、それはそのとおりであります。従来も人事院としてはその線によつて各省庁とやつておりますし、各省庁もそのつもりで人事行政の運営に当たつておるといふふうに確信をいたしておるのであります。

なお、先刻お挙げになつておりますが、私が繰り返して申し上げますように、年齢でもつて云々というのは、現行法上のたてまえ、その時点においてそういうことは考えていないと、それを強調するという角度から申し上げておるのであります。それ以来いろいろ年月が相当経過いたしましたので、その間における社会経済情勢の変遷には顕著なものがあるわけで、そういう顕著な変動の上に立つて将来の展望をいたします際には、やはりいまが定年制導入の時期ではないかといふふうな判断に立ちまして御意見を申し上げたということでございます。

○安武洋子君 総裁、時代の顕著な変化と言うなら、それは昔は六十歳は老齢であつたかもしれせん。しかし、時代の顕著な変化は、いまや六十歳は働き盛りと言つてもいいぐらい、大変若返つてゐるわけです。ここに一つの時代の顕著な変化があります。そして、あなたは「長年の経験は、優秀な公務員を生むことは事実である。才幹ある職員を老齢なるが故に一律に淘汰することは、許されないと云ふのである。」と、これは別に現行法上でなからうとあろうと、これは同じことじゃありませんか。

ませんか。長年の経験というのは優秀な公務員を生むんだと、それを年齢によつて才幹ある職員を老齢なるがゆえに一律に淘汰するときは許されないと云ふことでは、何が変わつたんですか。情勢の変化ということぐらゐしか結局はないわけですが、情勢の変化は、私は著しい変化なら六十歳はいまや老齢でないということをお願いしたいのです。

○政府委員(藤井貞夫君) 六十歳が老齢であるかないかということについては、情勢の変化によつてやはり評価の違ひがあるかと思ひます。そういう意味で、政府の労働雇用政策等についても、高年齢者の就職あつせん、あるいはそれを含めての生きがい問題の解決のために大いにいろいろやろうではないかということ、諸般の情勢を検討しつつ、対策を考究中であるということでございます。それと公務員制度の中に定年制を導入するということとは若干次元が異なるわけでございまして、この原則定年制を實現に合ふ非常に低いものに抑へるというようなことになりますれば、これは大変問題でございまいしょう。私は、そういうようなことになれば、これは意見を申し上げるようなことはいたしませんですが、しかし社会一般の情勢から見ても、また民間の定年制の實施の年齢その他から見ても、また、従来からやつております各省庁の勤続年齢の基準年齢等から見て、六十歳六十歳といふのは大変いまの現時点では妥当なところではないかといふふうに考えた次第でございます。

○安武洋子君 私は六十歳がふさわしいかふさわしくないかという論議も確かにいたしました。あなたは六十歳のこの評価の違ひ云々とおっしゃいました。それなら、六十歳が何か評価が違ふなら、より六十歳が時代によつて老齢化したと、こういうふうな認識かどうかこれはお伺ひしたいところですが、しかしそれよりも私は、あなたが言つてなさるの六十歳といふ年のことじゃないんです。『長年の経験は、優秀な公務員を生む』のに、それを「才幹のある職員を老齢なるが故に一律に

淘汰する」、定年制のことです。定年制を導入することがまったくこれは不合理なことではないかと、あなた自身もそう書いてなさると。だから私は定年制のことで申し上げております。

○政府委員(藤井貞夫君) したがつて定年制の問題として私もお答えをされている部分が多いわけでございますが、これは、やはり年齢と経験との相乗関係といふものもございまして、経験といふものは非常に大事であつて、その積み重ねによつて優秀な職員が養成されるという事実はそのとおりでございます。これは否定をすべき問題でも何でもありません。ですが、ただ、定年といふことになりまして、いろいろな情勢を総合して、ある一定の年齢に達すればそのことのゆえをもつて、本人の意思能力にかかわらず、その職場から去つていただくという制度、たてまえでございまして、これは民間においても習熟したこともある、また公務員の場合においてもこういうことの制度を導入すべき時期に来ておるといふ判断でもつてこの新制度の導入がしかるべきであるということをお願いしたものでありまして、現行制度は、導入されたその当初の時期において考えておりました客観情勢と私自身の認識といふものと今日において変化があるといふことは、それはやむを得ないんではないかと思ひます。

○安武洋子君 情勢の変化によつて法の理念が変わつたりしたら大変です。それから、あなたは能力実証主義、近代的公務員の理念は能力実証主義であると先ほども認められた。ところが、能力実証主義であるにもかかわらず、意思、能力があるにもかかわらず、一定年齢が来たら去つてもらふんだといまつしやつた。これはおかしいじゃありませんか。能力実証主義、こう言ひながら、一方で能力がある、それなのに一定年齢で解雇してしまふ。全く矛盾する論理をおつしやつておると御自分では思われませんか。

○政府委員(藤井貞夫君) 矛盾しているとは思ひません。

定年制というのは、やつぱり一応の基準年齢といふものを設定をいたしまして、それを基準として、その年齢に到達した方には職をおやめいただくという制度であつて、そのことが職場の新陳代謝なり、あるいは長期にわたる人事管理計画といふものを可能ならしめる、それを通じて国民に対する公務の能率の運営を保障しようといふねらいがあるわけでございます。それとこれは私は別個の問題として考えていつてしかるべき問題ではないかと思つております。

○安武洋子君 御答弁にならないわけですね。私は、定年を導入する、そのことが実際おかしいじゃないかと。あなたの論理から言つても、能力実証主義だと言つておきながら、能力がある、そういうことの有無にかかわらず、意思、能力あるにもかかわらず一定年齢で切つてしまふんだ、これ論理の矛盾です。そして、いままでいろいろ言われましてけれども、「才幹ある職員を老齢なるが故に一律に淘汰することは、許されないと云ふのである。」と言ひながら、法の趣旨、理念、これを変えて、情勢の変化で変えるものじゃありませんか。これを変えて、六十歳で能力が落ちるから、行政の効率性が妨げられるから、だから定年制をしてくんだ、こうおつしやつておられる論理の矛盾を言つてゐるわけです。御答弁になつていませんので、それで、私は人事院総裁と押し問答していても、あなたはこれいままらお認めにならないでしようけれども、どれだけ論理の矛盾をおつしやつたなら、そして人事院が一番に掲げなければならぬ職員利益の保護、この看板を投げ捨てておられるかといふことがこれでよりつきりするわけです。そして私は、この定年といふものがいかに不合理なものであるか、こういうものは撤回すべきであるといふふうなことをさらに重ねて申し上げ

ます。それから、六十歳で定年をしくといふふうなことはいままではないことをするわけです。公務員の歴史の中でも、本當に根本的な制度にかかわるようなことをするわけです。だから、職場の中に

混乱が起きてくるというのはこれは理の当然だろうと思います。私は、こういうときには定年は断固撤回すべきものだと思います。しかし、こんなものを無理やり導入しようとするば、こういう困難というものは、これは緩やかに、激変を避けるべきものだ、こういう必要があるかと思うわけです。で、六十歳の定年、こういうことになりますと、非常に不安を抱いて六十歳までにやめる人、こういう者も出てくるのではなからうか。情勢は安定いたしません。しかし、こういう人も出てくるのではなからうかと思ひます。

そこで聞きますけれども、民間で、定年延長に伴いまして、延長した期間に退職した、そうすると、こういう人は定年で退職したという人と同じように扱う。民間では早期退職優遇制度、こういう名前前で呼ばらしいですけれども、こういう制度がかなり普遍的に普及しているというふうなことは把握なさつていらつしやいますでしょうか。

○政府委員(山地進君) 定年に達する前にいろいろの事情でやめる方について優遇措置を講じているところがどれくらいあるだろうか。これはたしか私どもの方で調査してあつたと思うのでございませうけれども、今回の退職金の調査の中で優遇措置を調べたところ、たしか私の記憶では全体の一五%ぐらいがそういう優遇措置を講じている。その優遇措置の程度でございませうけれども、これは大部分が定年と同じような率の退職金を払う、こういうようなことをやつていたかと思ひます。

ちなみに、今回の私どもの定年制ができるまでの間、いまのような六十歳になる前におやめになる方がいるということとございませうけれども、その点については現行の退職手当法が生きていますのでございまして、その間、勧奨退職という制度は制度上存在するわけでございませうから、勧奨退職ということでおやめになる場合には従来の割り増し金の制度というのがそのまま適用になる、かように理解しているわけでございませう。

○安武洋子君 私、資料を持っておりませうけれども、鉄鋼労連とか電機労連の共同調査の資料です

けれども、この中では早期退職優遇制度、これは島津製作所ですね、五十歳以降定年退職扱いというふうなところもあります。それから五十五歳以降でやめると定年退職扱い。それから藤倉電線というふうなところは五十歳になつていませう。それ以降ですと定年退職と同じ扱いをするというふうなことで、数で調べてみますと四十社中二十八社と、こういうことで、早期に退職すれば優遇制度というのを定年延長に伴つてやつていられるわけです。

ですから私は、いままでも一番最初に職員団体との合意をした、そしていろいろやつてきた、そのことを誠実に実行していくことはあたりまえだとおつしやつた。おつしやりながら、こんな定年をお出しになるということで破つておられます。しかし、いままでの職場の中にある慣行があるわけですから、いざいざにしても私は、たとえ定年制が——私は賛成しませう。しかし、こんなものが導入されたとしても、いままでの労使の慣行、これを守るといふこと、それから職員の既得権を奪うことのないように十二分の配慮をするといふこと、このことを労使でよく話し合うといふこと、この点はいかがでございませうか。人事院総裁と、それから総務長官、お答えください。

○政府委員(藤井貞夫君) これは具体的な人事管理運営の問題でございませうので総理府の方からお答えした方がよいと思ひますが、お述べになりましては私も賛成でございませうので、過渡期に当たつては混乱が起きませうようにございませう。ただスムーズに推移をしていくように、私たちは私たちがな

○安武洋子君 ちょっと待つてくだされう。六十歳の定年がしかれるまでの推移と、それから六十歳の定年がしかれたとしてもその後にはやはりいまのことを守つていただきたいという両方込めております。

○政府委員(藤井貞夫君) 定年制がしかれた後におきましては、定年制というものはきちつと決ま

つてくるわけでありませうので、おのずからそこに限界があると思ひますが、しかし特例定年の決めの問題なり、あるいは勤務延長あるいは再雇用の問題なり、こういう運営については御指摘になりましたような線は体しつつ努力はいたします。○安武洋子君 私がなぜ民間のこういうことを申し上げたか。民間の方でもこういう努力をしていられるわけです。定年延長に伴う優遇制度、五十五歳以上になれば定年でやめたようにしましやうとかあるいは五十歳以上になればやましやうとか、こういうことをやつていられるわけでしょう。いままでの労使の慣行があります。だからそういう既得権を奪わないで、この問題については労使でよく話し合ひをしてくださいと、こう言つていられるんです。話し合ひをやつていただけませうか。長官に聞いている。

○政府委員(山地進君) まず、勧奨退職制度といふことが一つの根幹にあるかと思ふんでございませうが、勧奨退職制度といふのは定年制ができるまでの間は制度として存在いたしますから……○安武洋子君 それはあたりまえのことです。

○政府委員(山地進君) いや以前といふふうにおつしやつたから。で、それは当然のこととございませう。

それから、以後については定年制度と抵触するような形で退職勧奨制度といふのは運営できないと私は思ひます。したがつて、六十歳定年以下の勧奨退職といふことについては今後いろいろとお話をしなければいけないと、かように考えております。

○安武洋子君 いまの確認しますけれども、定年制がしかれても六十歳以下の勧奨退職については労使とよく話をすると、こういうことですか。

○政府委員(山地進君) 従来も勧奨退職については、一般の公務員の場合には交渉、それから五現業については団体協約といふことでやつておりまして、したがつて、定年制度のもとにおいて勧奨退職制度といふのについていろいろの御意見があるかと思ふわけでありませうが、それらについて

もし意見の一致を見る場合があればそういったことは実施する場合があります。ただ、私どもが申し上げているのは、定年制ができた場合には集団的な退職管理制度である退職勧奨といふのは機能しないであらう、個別的な勧奨退職といふものについてはこれは残るであらう、特にそれは管理職員について残るのではないかとこのことを再三申し上げていられるわけでございまして、いまのは仮定の議論で、そういった退職勧奨制度といふものについて特別の御認識があればそれはまた別途お話をするとこのことはあるであらう、かように申し上げていられる次第でございませう。

○安武洋子君 どちらにしても、仮に定年制が導入されていくと、そうするとそういう過程、そうして導入された後、こういうのは大変問題が多いわけですから。この間の種々の問題については労働者の既得権を擁護しながら職員団体と十分な話し合ひ、ただ聞きつ放しじゃなく、合意を前提にして誠意を持つて調整すると、こういうことを前提にして話し合ひをちゃんと続ける、そういうことでひとつ総務長官、そういうふうにしていただければ、お約束ください。

○国務大臣(中山太郎君) 政府は絶えず円満な人事管理といふことを基本に考えておりますので、従来もいろいろと職員団体との交渉をやつてまいりましたが、この法律が成立後もそのようなことは続けてまいりたいと、このように考えております。

○安武洋子君 人事院総裁もお答えください。

○政府委員(藤井貞夫君) 総務長官が申し上げたとおりでございませう。

○安武洋子君 定年制によつて生活に困る人たち、どういふ職員層だと考えてなさいませうか。

○政府委員(岸誠之助君) 生活に困る困らないといふのは、長い人生の中でいろいろ準備される方もありますし、心がけの悪い方もありまして一概に言えませうけれども、先生のおつしやる生活に困るというのを退職時において給与が低い人はどういふ方かといふことで申し上げますと、役職に

ついでない一般職員でありますか、あるいは行
(二)の適用の職員ではないかと思っております。

○安武洋子君 私、これはどうおっしゃろうと一
般公務員を犠牲にする、一般公務員、特に給料の
低い人に犠牲を強いる、定年制というものはそう
いうものであるというふうな主張を申し上げたか
つたわけですね。

私はきょう四時間のお約束をしました。しかし、
きょうは三時間半ということで、あとの時間につ
いては私は五時間を要求いたしておりますから、
あとの五時間に達する時間については委員長の方
で保障をいただけたらというふうなことになる
ましたので、そういうことであれば、次にこの問
題を質問させていただくということできようは質
問を留保いたしまして、一応お約束の三時間半と
いうことでございまして、きょうはこれでやめ
ます。

○委員長(林道君) ちよつと速記をとめて。

〔速記中止〕

○委員長(林道君) 速記を起こして。

○柄谷道一君 わが国は先進国にも例を見ないス
ピードで高齢化社会に突入してまいりました。そ
れは社会全体に大きな変革をもたらすものであ
ろう、そしてその対応は雇用、社会保障、福祉とい
う問題にとどまらずに、官公庁の組織、企業、地
域社会、家庭のあり方にまで波及する私は重要な
政策課題であると、こう認識いたしております。

こうした現実に立ちますならば、公務員や公共企
業体の職員に対しまして、定年制の導入、給与体
系と昇任管理、退職手当と退職管理運用、共済年
金、退職後の再就職など公務員制度の総合的見直
しが必要であらう、民間の実態を踏まえた抜本的
な検討がなされなければならない、こう思います。
ひとり三十年を経過した現行の公務員制度につ
いてこれを聖域とするということではどうして国民
の理解が得られるものではない、こう思います。

ところで、定年制の導入についてでございます
が、昭和五十四年八月九日の人事院見解では、給
与法適用職員の平均年齢が年々高まっておりますこ

と、高齢者の労働市場が狭くなり、近く勤奨が十
分機能しにくくなること、その結果、職員の高齢
化傾向が次第に強まり、職員の士気の低下と公務
の能率的運営に支障を来すおそれがあることなど
を指摘いたしまして、適正な新陳代謝の促進と長
期的展望に立つた計画的な人事管理の展開を通じ
て、職員の士気の高揚を図り、組織の活力を維持
するため、定年制導入は意義がある、こうされて
おります。私は、非常に上手に書かれた文章であ
ると、こう思うんですが、それだけでは
その定年制導入の動機と背景を十分に説明してい
ない。これだけでございまして、言うならば国の
行政、財政の国家経営を減量したい、行政上に要
する経費をできるだけ切り詰めたというものがそ
の目的であるかのごとく受け取られると思うので
ございまして。

私は、もちろんこの行財政の改革によって増税
なき財政再建を図る、それを遂行するための視点
というものが必要なことは否定いたしません。し
かし、そのほかに民間における退職管理の実態、
また定年制というものは、その年齢に達するまで
雇用が保障されることを一面持つておるわけでござ
います。そのことにより退職後の生活設計とい
う面があらわされてクロウズアップされなければ、私
は定年制導入の真意というものが誤解を受けるの
ではないか、このようにすら思います。

そこで総理府長官に、改めまして定年制を導入
する意義について総括して明確にお答えをいただ
きたい。

○国務大臣(中山太郎君) 定年制を導入する意義
そのものについて総括して意見を述べるといふこ
とでございしますが、私は、まず社会全体が大変な
勢いで変わりつつある、それは先生の先ほど御指
摘のとおりでございまして、わが国は例を見ない
急速なスピードで高齢化社会に向かつてばく進し
ておる。そのような中でいわゆる人口の再生産率
が一を割った。つまり若年層が、これから生産年
齢人口というものが将来減ってくる。それと反対
に、高齢者のいわゆる人口増加率が非常に高いス

ピードを示してくる。つまり、若年層の非生産人
口に対する負担が相当大きくなる社会がこれから
二十年ぐらいの間にわれわれの国にやってくる。
こういう中で、やはり一つの部門として行政分野
をどうとらえていくかということが私は現代の政
治に与えられた大きな責務であらうと考えており
ます。

しからば、どういうふうな政策を展開していけ
ばいいのか、それが最も国民のためにいわれるコ
ストが少なく、しかも納得のいける社会をつく
り出すことができるんだらうか、そういうところ
から考えていきますと、われわれの公務員制度の
中にいまだかつて導入されていない定年制の導入
ということについて、私どもとしては民間がどう
か、国民がどう考えているかという点について
世論の調査をいたした結果を申し上げてみたいと
思いますが、世論の結果は、公務員制度の中に定
年制を導入すべきである、こういうふうな意見
が六〇％を超えております。そういう中で民間の
方はすでに九七％を上回る定年制の普及というも
のが行われておる。一方、政府はこのような変化
を激しく続ける社会に対して経済社会七カ年計画
あるいは第四次の雇用計画というものを国民に示
して、われわれの来るべき社会に対する民間の雇
用の条件のあり方というものについては、六十年
に六十歳定年を志向することが新しい高齢化社会
への入り口に立つたわれわれの国家のあるべき姿
であらうということを世論形成を努めてやってま
いったというふうなことでございまして、一方公
務員制度の中の方からこれを見ると、やはり先ほ
どからの質問にもございましたように、一つの大
きな過去の高度成長期にあつて公務員の採用が幾
つかのこぼになつて、その一カ所に大きなかた
まりを示している、こういう状態がある。いまま
では各省とも勤奨制度によつて非常に退職が円満
に行われてきたことは、これは労使間の大きな努
力のたまものであつたと高く評価をいたしたいと
考えております。

ただ、これから先どうなるかということにつき

ましては、やはり将来の勤奨制度というものは現
行のようにならうまいかなというものが一つ
の見方ではございまして、そのためにはやはりこの
世論の意思と流れというものも踏まえながら、公
務員制度というものに定年制を導入していく。
それはいろいろとこれからの変化に直ちにそれを
適用するのではなく、数年間の余裕を持つて
この制度を導入すべきである。ただし、この制度
は公務員の身分に関する問題でございまして、さ
すなわちこの国会で法律を定めることによつてや
らなければならぬ。それについては人事院の意
向というものが、公務員法の中の基本である中立
的な人事管理機構として存在していることから、人
事院総裁に對して総務長官が書簡を発信して、閣
議のいわゆる決定がこういうふうになつたと、そ
れについての意見を求めて、その結果が人事院総
裁の書簡として総務長官にやつてまいりました。それ
を踏まえて私ども政府といたしましては国会に法
案の御審議をお願いして、こういふふうな
ことであると御理解を賜りたいと考えておりま
す。

○柄谷道一君 私は、現在行われております退職
勤奨は、民間における定年制にかわるものとして
退職管理の手段として機能してきた、こう思いま
す。したがつて、定年制が実施される昭和六十年
まではいわゆる退職管理制度が新たに生まれな
いわけでございまして、経過措置として勤奨制度
が残ることは当然であらう、こう思います。しか
し私は、民間の認識で言いますと、定年制という
ものはそもそもその定年年齢に達すれば自分の意
思とはかわりなく自動的に退職しなければなら
ないという規定であると同時に、その定年年齢に
達するまではみずからの意思に反して退職を強制
されることはないという身分保障の、雇用保障の
一要因をあわせ持つて、こう認識しておるわ
けでございまして。

そこで、この経過期間が終わりまして昭和六十
年度に定年制が導入された場合、私は理論的には

勸奨制度というものはなくなる、新しいものに退職管理制度が発生する、こう理解するのが筋ではないか、こう思うんですが、いかがですか。

○国務大臣(中山太郎君) お説のとおりでございます。昭和六十一年定年制度ができました以降は、この勸奨制度、集団的な勸奨制度というものはない。つまり、そこに公務員の諸君には権利が法律のもとに発生するわけでありまして、それ以降において一部の管理職については勸奨制度が残るというふうな認識しておりますけれども、基本的にはこういうふうな、現在行われている勸奨制度というものはその姿を消していくだろうと考えております。

○柄谷道一君 国家公務員の中で、いま指定職の適用を受けている者は約千五百名いると承知いたしております。そのうち、検察官及び国立大学、国立短期大学の教官など別に法律で定年が定められている者、これが約六百六十名程度いる。こう理解いたしておりますが、間違いないでしょうか。

○政府委員(山地進君) 検察官は検察官俸給で別でございます。それで、教育系の職員、教官で指定職になっておりますのは、先生いま御指摘のとおり六百六十人でございます。

○柄谷道一君 それらの方々は別に法律で定められているわけですから、今回の法案とはかわりなく従来の扱いがされると、これはもう当然なんでございますが、高齢化社会が進展していくこの中で、私は、それら別の法律で定めている人々の定年についても、いま直ちにというわけではございませんけれども、この際改めての見直しが行われて至当ではないか、こう思うんですが、いかがですか。

○政府委員(山地進君) これらの、特に別の法律で定められている定年制度というのは、それぞれ所管大臣があるわけでございます。その所管大臣の判断というのが第一義的に尊重されるべきだと考えておりますけれども、今後一般公務員に定年制度を導入された以後におきましては、十分各省と話をいたしまして、政府全体としての整合

性のある対応というものも考えなければいけないだろう、かように考えております。

○柄谷道一君 現在、指定職の場合五十二歳から五十三歳で勸奨による退職をしている例が多いと承知いたしております。政府は、組織の中核である指定職の職員の場合、新陳代謝を早めて組織の効率的な運営を図ることが今後とも必要と思われる、このように答弁しておられるわけでございます。

そこで、改めて伺いたしますが、集団的な勸奨退職制度はなくなるけれども、個別的な退職管理としての勸奨退職制度は指定職に限って六十歳定年制が実施された場合も存続させると、こういうお考えでございますか。

○国務大臣(中山太郎君) 御指摘のとおりでございます。

○柄谷道一君 あわせて、指定職以外の職員でも長期の勤続者に対してはいわゆる退職手当の加算制度がございます。したがって、いわゆる指定職以外の職員について、この経過措置期間が終わります昭和六十一年を迎えたその後も個別的な退職管理制度としての勸奨退職制度は残すというお考えでございますか。

○政府委員(山地進君) この点につきましては、まず集団的な退職勸奨というのとは異なる、これはもう間違いないわけでございますけれども、個別的な退職勸奨制度というものは、私どもとしては場合によつてはこういうのは必要があるであろうと思うわけでございますが、片方では職員の中には、個別的な退職勸奨制度を残す場合には、非常に権力関係が強いから、そういうものを残す場合には非常に職員にとって不利なケースが起こるんじゃないかという御懸念もあるようにいろいろ御意見を承るわけでございます。そこで私どもとしては、そういう場合も、この定年制ができてしまえば幾ら退職勸奨しても応じない、応じなければ定年までいて、定年になればその定年に見合う退職手当を支給されるわけでございますから、そういうことで職員の地位というのは定年制

施行後は強くなるから、退職勸奨に應じない場合でも不利益なことはないという意味では大変退職勸奨制度の運用上強い地位に立つ、したがって個別的な退職勸奨というものはあり得るのじゃないだろうか、かように考えておられるわけでございますけれども、これらについては十分いろいろな意見を承りながら運用してまいりたい、かように考えております。

○柄谷道一君 私は、定年制実施後も組織の実情によつて個別的な勸奨は残るということであるとすれば、定年年齢まで雇用を保障する性格を持つこの定年制というものと勸奨との関係をどう関連づけて考えていくべきか、これは大きな問題になってくると思うんですね。

私はさきにも指摘しましたように、現行の勸奨退職は定年制にかわる退職管理の手法として存在してきたわけでございます。したがって、定年制実施後は退職管理は当然定年ということになるわけでございますから、現行の勸奨基準年齢というものには存在しなくなると思います。いわゆる集団的な退職勸奨制度はその時点をもって消えるわけです。そこで、職員は六十歳まで雇用が保障される、それを前提として勤務し、かつ安定した老後の生活設計を行つておる。そこへ、定年前にあな

たは退職したかどうかという勸奨がある。しかもその場合は個別的ですから、それが個人対政府、任免者の関係として生じてくるわけでございます。個人の立場は弱いものでございます。とすれば、あるいは個人の意に反して、表面上は本人の都合という形はとりましても、みずからの意思というものがそこに曲げられる懸念はないのか。そういうことになれば、安定的な老後の生活設計というものはそこで根底から崩れるという結果になるわけでございます。それでは定年制を導入した意義が働く者の立場からすれば全くないという結果にならざるを得ない、こう思います。

そこで、再度伺いたしますが、定年制実施後の個別的な勸奨は指定職や課長職以上というように上級職の者に限定されるのか、一般の職員に

までこれが及ぶのか。重要な問題でございますので、明確にお答えをいただきたい。

○政府委員(山地進君) 私どもかねて御答弁申し上げておりますように、個別的な勸奨退職というのは幹部職員に限って今後とも必要があるであろうけれども、一般職員についてはその必要性は乏しいと、かように申し上げております。

○柄谷道一君 いまの御答弁、乏しいと言われたんですか、それはあり得るということですか。

○国務大臣(中山太郎君) ないというふうに御理解をいただいた結構でございます。

○柄谷道一君 私は、今回の法改正は退職管理について、いわゆる勸奨制度にかえて定年制を導入するということに積極的な意義がある、このように理解いたしております。

そこで次に、それではその年齢を六十歳としたその根拠について伺いたします。

○国務大臣(中山太郎君) 各省においてこの勸奨が現在行われている大体平均値というのは五十八歳、九歳というところがきわめて多い、また民間におきましても六十歳定年というものが比較的多い数値を示しておりますので、今回の法律案で六十歳定年というものの制度に踏み切ったわけでございます。

○柄谷道一君 その六十歳とした根拠について、現在の勸奨基準年齢と同時に民間の実態を勘案したということでございますが、そこで、それでは民間の実態でございます。私は、一部に選択定年制の動きがある、これは十分承知しております。しかし安武委員と認識が異なるわけでございますが、これはあくまでも勸奨ではございません。みずからの意思によつて転身するか否かを決定するといういわばこれ自己申告制でございます。それは一部にはありますけれども、大勢としては民間では六十歳の定年制を実施をし、現行の厚生年金の六十歳の支給開始年齢との連動、リンクを図る、そこに民間における目標がいま向けられております。同時に、労働省においても昭和六十一年度を目標として定年六十歳制を一般化する、そのための、

そこに目標を置いての施策が展開されているわけ
でございませう。しかし、ここで留意しなければなら
ないことは、本国会で労働省提案を議決したん
ですが、雇用に係る給付金等の整備充実を図るた
めの関係法律の整備に関する法律、これ長つた
しい名前でございますが、その中で新たに高年齢
者雇用確保助成金制度を創設したわけでございま
す。この制度は、六十歳定年制を実施後、これが
定年後八〇年代後半の政策課題として継続雇用を
促進しようというのがその目的でございます。そ
の対象の中には、定年を六十歳以上に延長する場
合はもちろん含まれますが、同時に制度としての
継続雇用制度もその対象となることになっており
ます。したがって、今後民間におきましては昭和
六十年度以降、定年年齢そのものの引き上げ、ま
た再雇用制度、勤務延長制度、嘱託、パート等
による常用労働者より短い労働時間での雇用の制
度、または子会社や関連会社に出向という形式を
とる継続雇用の制度など多様な継続雇用の形態が
逐次一般化してくると、こう思われるわけでござ
いますし、またそうしなければならぬというのが
労働省の方針でもございます。

そこで、私はこうした民間の傾向及び労働省の
方針からして、定年そのもので延ばされる
かどうか、これにはいろいろ問題はあろうと思
いますけれども、実質的に六十五歳まで継続して
その企業が雇用するという制度は今後伸びてく
ると思うんです。この公務員に対する定年六十歳が
実施される昭和六十一年にはこれが顕在化してく
ると、こう思われます。そうしますと私は現在、昭
和六十一年六十歳というこの法案と、今後展望をさ
れる民間における変化、これをどう認識し関連づ
けていかれるおつもりなのか、この点をお伺いし
たい。

○国務大臣(中山太郎君) 先生御指摘の点は私は
きわめて大事なポイントであろうと考えておりま
す。つまり、民間において昭和六十一年にどのよう
な雇用形態が整備されていくか、この国家公務員
あるいは地方公務員の場合でも六十歳六十一年と

いうようなかつこうになつていく中で変化が起
くることに備えまして、政府といたしましては絶え
ず人事院と連絡をしながら、昭和六十一年の時点に
おいてどのようないわゆる社会現象が起こるか、
それを十分検討しながらそれから後の公務員の制
度全般に対する考え方の研究をしなければなら
ない、そのように考えております。

○柄谷道一君 私は政府提案の中で職員の定年退
職後の勤務延長、再任用という道が開かれてお
ることは承知します。しかし、それは勤務延長の場
合、定年に達した職員が退職すると職務が特殊で
あるなどの理由ですぐその後の補充ができないた
め公務の運営に支障が著しいと予想される場合、
各省庁の長は、人事院規則が定めるところにより、
当該職員を引き続き勤務させることができる、こ
ういう趣旨です。再任用の場合は、定年に達し
て退職する者の有する知識、技能、経験を引き続
き公務部内で活用することが公務運用上有意義で
あると認められる場合、各省庁の長は、人事院規
則の定めるところにより、その者を常勤の職員と
して再採用できる、こういうことです。いわばこ
れは業務上の必要というものがその中心でござい
ます。しかもその必要とするか否か、その期間を更
新をしていつまでにするかどうか、これはすべて
判断するのは各省庁の長でございませう。

したがって私は、これはいま労働省が指導し、
民間で目標といたしております高年齢者の雇用を
確保することを目標とした制度としての継続雇用
とは異質のものである、こう思わざるを得ません。
公務員の六十歳定年制が実施される昭和六十一年以
降、さきにも指摘いたしましたように、民間では
多様な形における継続雇用の形態が進んでいくと
思います。とすれば、民間の実態を勘案して、
それが一つの大きな要因である限り私はこの傾向
を無視することはできない、こう思うのでござい
ます。私はこういう論法でいきますと、いま提案
されております六十歳定年制は、大きな意味では
暫定的な退職管理制度という意味を持つのではな
いか、こう思います。いかがでしょうか。

○国務大臣(中山太郎君) 暫定的と申し上げるこ
とが政府としては適当かどうかは私は申し上げか
ねると自分で考えておりますが、新しくやつてく
る高齢化社会に対しては公務員制度を預かる総理府
といたしましては、高齢化社会対策の第一段階で
あると、このように認識をいたしております。

○柄谷道一君 人事院総裁の御認識も同じでござ
いますか。

○政府委員(藤井貞夫君) 同じでございまして、
何しろ高齢化社会というもののテンポが非常に速
いということがございます。したがって、いま
ま御審議をいただいておりますものが六十歳六十
歳ということでございますが、それまでの期間に
おける情勢変化というものが、いま御指摘になり
ました点を含めて、きわめて顕著なものが出る可
能性も多々あります。したがって、そういう
ものもあわせて、われわれとしては慎重に、しか
も深刻に受けとめて把握をいたして、しかもそ
れに対して何らかの具体的な対策を講ずる
必要性がございませう、それに対して対応策を
講ずることにやぶさかであつてはならない、かよ
うに考えております。

○柄谷道一君 私は、一つの政府なんです、そ
の政府の労働省の向かわんとする姿勢と公務員に
対する姿勢の間に乖離があつてはならない、こ
う思います。どのような事態に進展していくか、こ
れはあとしばらくの推移を見なければならぬわけ
でございませうが、私はやはりこの六十歳の定年制
度が実施されたとき、その時期には、次は今度は、
八〇年代後半に向かつての老齢化社会に対応する
施策、民間を踏まえながら真剣な検討と対策が打
ち出されて至当である、こう思います。長官どう
ですか。

○国務大臣(中山太郎君) 全く同感でございま
す。

○柄谷道一君 次に私は、公務員に定年制度を導
入することは、そのこと自体に意義があることは
もちろんでございませうけれども、定年制の導入に
よつて現在の公務員の賃金、退職手当、年金等勞

働条件全般を見直すきっかけになるという面で意
味をまた持つていてはならないか、こう思います。
事実、私の手元にも定年制導入反対の労働組合
のビラをいただくこともあるわけでございませ
うが、それを見ますと、定年制導入そのものに反対
というよりも、私の印象でございませうけれども、
そのことによる、たとえば高齢者に対する定期昇
給のストップ、年功賃金体系を変えることに對
する問題点、また共済年金制度の改悪に反対する
という視点、そういうところを当てておられる
というところを読むわけでございませう。しかし、
それはそれで一つのお考えでございませうが、私
は民間の立場からいたしますと、なかなかこれは
理解できない面が一つあるんでございませう。

それは、民間では厳しい国際競争、国内競争の
中で働いております。したがって、定年を五十五
歳から六十歳に延長すること、そういう団体交渉
の中では、そのことによつて生ずる費用負担をい
かに調整するか、これをめぐつて労使が現実的に
対処し団体交渉を行っているというのが実態で
ございませう。そして、現実には労使交渉の主題は
その点に置かれていくこともまた現実でございま
す。たとえば鉄鋼五社の場合、定年五十五歳から
六十歳に延長いたしました。そのときに、五十五
歳で役職を勇退する、賃金体系は現在でも大体四
対六ぐらいで職能給、職務給が導入されてお
りまされども、それでも五十歳以上の基本賃金は横
ばいをさせる、退職金は現行の勤続三十年水準を
三十五年水準にすらす。こういう調整を行いま
して、高齢化社会に対応する定年延長、六十歳の
現というものに全力を挙げ、協定が行われた、こ
れが実態なんです。また、これは鉄鋼労連の一
例を申し上げましたけれども、民間産業の一般的
な傾向だと言つても私は過言ではございませ
ん。また、定年後継続雇用をする、そういう場合は
これも一般的にその定年時における能力に
応じて、傾向としては賃金が下方調整される、そ
ういふこととの見合いにおいて継続雇用制度を採
用しておる、これも実態であらうと思つてござい

ます。

そこで、私はそういう意味では、今回の人事院の書簡では触れられていない労働条件や人事諸制度の見直し、定年制導入による労働条件の調整、これが重要な問題になる、こう思うんでございしますが、これらにつきまして今後どのような方針で対処、対応しようとしておられるのか、お伺いします。

○政府委員(藤井貞夫君) いまお述べになりましたような点は、定年制の導入に関連をいたしましたけれども、本質的な、基本的な重要な問題であらうというふうにも私も考えております。人事院にいたしまして、そういう認識がございますために、総務長官に対する書簡をお出しをいたしました際に、同時に定年制の導入というのをめぐって、これに伴ういろいろな問題点を並行して考えていかねばならぬ、それが定年制度実施をさらに一層円滑ならしめるゆえんであるという認識に立ちまして、任用制度なりあるいは研修制度なりというような問題、これはやめてから後の処遇の問題にも絡まります。そういうような点についても、即刻並行して検討を進めてまいりたいというふうな申し上げました。

また、さらに広範な立場としては、昨年の給与勧告に伴う報告におきまして、これらの点については、先ほど先生お述べになりました基本的な認識のもとに、三十年の経過を経ております今日の公務員制度全般について、その背景をなす環境というものが非常に大きく変貌しつつある状況でございまして、それを踏まえて長期的な、しかも総合的な検討を人事諸制度についてやつていかなければならない。これは単に任用、給与だけにとどまらず、その他の人事諸制度全般についてそういう検討を早急に開始すべきであるということとを申し上げましたのは、その趣旨に沿うものであるというふうな理解をいたしております、きわめてわれわれとしては重大な関心を持つておる事項でございします。

○柄谷道一君 ただいま総裁の言われました並行

しての見直し検討ですね、これは私が承知しますところでは、五十八年までに全体的な見直し検討を行うとして、具体案をまとめて、六十年に実施する。こういう考えやと承知しておりますけれども、私はその場合、これは具体的でございしますが、五十六歳昇給の延伸、五十八歳昇給ストップという現行の制度、また民間で定着しつつございします賃金体系、特に職務給の導入、こういった面も見直し検討の対象の中に含まれるのでございしますか。

○政府委員(藤井貞夫君) 当然それらの点も含めて検討したいと思っております。

○柄谷道一君 労働省にらつしやいますか。——その際、見直しの対象に五現業が含まれるのかどうか、公労法の団体交渉権との調整をどう考えておられるのか、また公企体基本問題会議の意見書の関係はどう考えておられるのか、この点について明らかにしていただきたいと思います。

○政府委員(細野正君) 五現業関係につきましては人事院での御検討の対象外というふうな何一つおるわけでございまして、私どもは、五現業のいわゆる一般の労働条件につきましては、これは労働使の団体交渉において決定をされ、話がつかない場合には公労委の調停制度に乗る、こういう仕組みになっているわけでございまして、そういう意味で、御指摘の基本問題会議の意見書等との間に特に矛盾はないんじゃないかと、こういうふうな考えているわけでございします。

○柄谷道一君 私は、団体交渉の対象であることは当然知っております。ただ、団体交渉というのは、理事者側と職員側とあるから団体交渉があるわけですね。問題提起は時としては労働組合から提起されます。時としては理事者側から提起されます。そして交渉が始まるわけですね。

そこで、いま人事院はお聞きのとおりの方針で見直しをやるというわけですね。団体交渉の結果がどうなるか、これはもう交渉の結果ですから別として、理事者側として、そういう公務員の総合的見直しという人事院の検討というものをを受け

て、いわゆる団体交渉に問題の提起をされるのかどうか。その点いかがですか。

○政府委員(細野正君) 五現業の労働条件につきましても、御案内のように民間賃金準拠という考え方です。御案内のとおり、したがって、民間の動向というものは、当然三五現の交渉の場合に準拠すべき一つの基本原則として働くでございします。いま御指摘のようないろいろな民間を踏まえての御検討というふうなものも当然団体交渉における労使の考慮すべき要素というものになつてくるんじゃないかと、こういうふうな考えておるわけであります。

○柄谷道一君 私は、この定年制の導入に際し見直しが必要なことは、公務員給与や退職手当、年金に限られるものではないと思っております。現在の公務員制度は三十年以上経過いたしております。今後の社会情勢に一体対応することができるといふか、これを検討しなければならぬことは当然であらう、こう思います。その場合、端的に言うならば、公務員の能率をどのような基準で評価し測定しながら個々人の昇進、昇任、任用を行うのかという昇進管理、昇任管理の問題。また採用は厳選する、しかし後はエスカレートという方式ではなくて、その後の研修によって配置がえを可能とする職務への対応、対策。また行政能率の維持、向上対策ということも必要でございします。業務管理のこれに伴う改革も必要になってくるかも知れません。私は、人事院というものは、今後こうした大きな情勢の変化、この中に対応して、失礼ではございしますが、単なる任用局という立場にとどまらなければならない。職務遂行能力をどういう方向に向けて昇進、任用を含めて形成していくのか。どうしたら公務員サービスを確保することができるのか。こういう大きな視野に立つて根本的に見直さなければ定年制を導入する意味はない。同時に、それを行うことなしにやほり国民の認識、評価を高めることはできないとすら思うのでございします。改めて総裁の御所見をお伺いします。

○政府委員(藤井貞夫君) いまお述べになりました基本線は、私は全くそのとおりであるというふうな思っております。そういう基本線に立ちまして、定年制をめぐる提言、あるいは昨年の給与勧告に伴う報告の中で人事院の態度というものの言及をいたしましたつもりでございします。総じて申し上げます、日本の公務員制度の基本的なあり方というのについて原点に返つて反省をし直すとともに、そういう原理、現実、哲理から見現在の制度にはどこに問題点がありどこに欠陥があるかというような点をつぶさにひとつ検討をしていきたい。

三十年の間、いろいろその間における応急の手直しの改善は、国会の御協力も得まして、漸次やつてきたつもりでございします。しかし、基本的な問題になりますと、なおその対応について問題があるという認識がございします。特にこの間における情勢の変化というものはきわめて著しい。普通の時代の十年、二十年ではございしません。大変大きな変動というものが現実に行われつつある。しかも、今後の展望といたしまして、そういう急激な変動というものはさらに続くのではないかと、こういうふうに思われます。

そこにおいて、公務員制度というものを通じて行政というものをりつぱにやつていく、国民に対して能率的な行政を保障していく、その具体的な方法というものはいかにあるべきかということ、は、場当たりではなくて、やはり長期的な視野に立つて、長年の長期にたえる施策というものを打ち出してまいらなかならぬ時期に来たおるのではないだろうかと思っております。したがって、ただ単なる任用制度というふうなことではなく、人事院自体もこれは任用だけでなく、給与の問題、職員の福利厚生全体の問題、いろいろやつておりますが、それらの各局の総力を挙げてこの問題に積極的に対処をして、できるだけ速やかに結論を得、この結果につきましてはなおいろいろ御意見も拝聴した上で国会の御審議をお願いするという段取りを立てておるわけでございします。

す。

○柄谷道一君 次に、私は退職手当も年金もそれが老後のいわゆるまた定年後の所得保障であるという面においては同じであらうと、こう思うのでございます。そこで、これは私の耳に入りますまあ率直な民間労働者の声でございすけれども、公務員の方は退職されてもその共済制度から脱退する。これは退職であるということで、年金は減額されずこれは全額支給となります。したがって、退職後の賃金が少々低くても、その賃金と年金額とを合算すれば生活の方は保障される。こういうことで、民間に比べれば再就職が比較的容易なのではないかと。民間では、定年退職をしても年金は、もう御承知のとおり、六十歳までは支給されません。六十歳を過ぎても、収入に充てられて減額年金の支給となります。六十五歳を過ぎても二〇％は減額される。そこで、この高齢化社会に対応して、民間の定年退職者というのはその再就職の賃金というものが生活のすべてを支えるという結果になる。そういう職場を探そうと思つてもなかなかない。

そこで、これは高齢者の有効求人倍率から見ましても、公務員の方の民間への進出が民間における定年退職者の職場を縮めているのではないかと。また、同じ職場に働いておつても、余りにも退職金と年金額を合算した待遇が違うのではないかと。こういう率直な疑問を持つ人が多いということも、これは現実であると思つてございす。

そこで、私はこうした民間労働者との競合といひますか、それを避けるという配慮をしなければならぬ。そのためには、一つは年金の官民格差の是正も必要でございす。あるいは、場合によつては職域の調整ということも必要でございす。また、場合によりましては、最賃法の厳格な運用という面においてその収入を確保することも必要でございす。私はこの問題について、現在もございすけれども、今後高齢化社会の進展が著しくなればなるほどこの官民の調整、これが重要な政策の課題になることは否定で

きないと思ひます。この点に対する長官と労働省の御見解をお伺ひします。

○国務大臣(山本太郎君) これから先のいわゆるリタイア、退職後の職域の調整という問題につきましては、これはやはり職業の自由とかいふような問題で政府が直接介入することは私は適当ではないと思つておりますけれども、この先のいわゆる再雇用の問題がどのような現象をあらわすであらうかと。私は公務員の場合には数が非常に明確になつていふと思ふ。公務員の場合は、地方公務員の場合もこれは数が明確になつておる。しかし、地域との密着性というものは国家公務員よりも地方公務員の方の密着度の方が高い。そういうことから、地方自治体を退職された方々が民間においていかれる率の方が国家公務員の経験者よりも高いのではなからうかと、単なる推測でございすけれども、いままでの傾向から見てそのような流れが見られるんじゃないかと。ただし、この問題は非常に大切なことから先の課題であらうと思つておりますので、総理府といたしましては、いろいろな職域団体の意見も聞きながら十分ひとつ研究をさしていただきたいと、このように考えております。

○政府委員(細野正君) いま総務長官からお話ございまして、非常に大事でありますと同時に、むづかしい問題でございすので、私どもも関係の省庁ともよく連絡をとつて研究をすべき問題だと、こう考えております。

○柄谷道一君 私はこれはむづかしい問題であることは十分承知しております。しかし、これは避けて通れない道なんです。やはり民間も公務員の方々に對して深い理解を持たねばならぬ、また公務員の方々も長い間公僕として勤められてきたわけにございすから、民間のことも当然お考えになつてございす。この面を本日詰めることは時間の関係から無理と思ひますけれども、ひとつ真剣な政府としての御検討をおわらずにわししたい、このことを要望いたしておきます。

次に、具体的な問題にちよつと入りますが、最

近における勤奨退職者の数はどれくらいか、その勤奨退職をされた人のうち、大体何％が再就職されていふのかをお伺ひします。

○政府委員(山地進君) 一般職の給与法の適用を受ける国家公務員の総数は五十四年三月三十一日で約五十万でございすが、五十四年度に、勤奨と定年と合せてでございすが、退職した者は一万三千八百八十人でございす。在職者総数の二・一％になつております。この退職調査では、定年と一緒になつておりますので、定年と勤奨退職との別はございせんが、御存じのとおり定年という数はかなり少ない数だと思ひます。

なお、これらの方々の再就職率については、私もとしましては把握しておりません。

○柄谷道一君 私は長官ね、やつぱり心の通う行政ということになれば、退職した後どうしておるか、それだけ親身の追跡の調査が行われてしかるべきだと、こう思ひます。統計がないということですからこれ以上聞けませんけれども、それは行政の心としていたすべきことではなからうかと、こう思ひます。

そこで私は、比較的勤奨退職の場合は民間と比べて、一般職の方でもやつぱり再就職されている方の率は高いと思ふんです。そこでこの定年制を導入した場合に、その事態が変わることがないのかどうか。私はもし定年制を導入するとなれば、いま民間では定年制があるんですけれども、その定年前に再就職先の職業訓練、また講習、こういうものを積極的に企業労使が行ひまして、企業によつてはその就職のあつせん活動すらにまで手を伸ばしておる、そしてこの高齢化社会に対応して老後の生活不安というものを少しでも軽減しよう、その真剣な努力がいま行われているというものが民間の実態ですね。私は定年制を導入するからには、こうした定年前の対応策、これが当然制度的に検討され採用されてしかるべきではないか、こう思ふんですが、いかがですか。

○国務大臣(中山太郎君) 私は、この新しい雇用のための訓練、これは非常に必要なことだろうと実は考えております。先般の委員会における御質疑もそういう点がございまして、私は退職準備プログラムというものがそれぞれの官庁において立てられ、持たれるべきではなからうかというふうには実は考えております。と申しますのは、役所の方が民間に雇用される場合、つまり役所というものは概して言えば守備型のシステムである、そして民間企業というものは激しい競争原理の中で生きておりますから、攻撃型のいわゆるシステムを持つておる。そういう守備型から攻撃型のいわゆる職場に移るといふ中で、果たしてその公務員の体験のある方々が十分にその中に融和していかれるかどうか、こういう問題が現実の問題として私はこの社会に存在していると思ひます。そういうために、あらかじめ定年を迎えられる年次がわかつておるわけでございすから、その年次に向けて自分が再びどういふ職業を求めらるか、そういう職業についてのいわゆる講習、訓練というものを受けることの希望を募るといふようなこと、いわゆる退職準備プログラムというものがこれからの行政の中にも用意されるべきではなからうかと、そのように考えております。

○柄谷道一君 私は全くその点同感でございまして、それが単に長官の希望ではなくて、やはりこの昭和六十年に定年制が実施される場合に、その前にそうした退職後のプログラム、これが確立されてしかるべきだ、こう思ひます。これが多年公務員として国民と国家のために奉仕してきた者に対する私は当然国としてとるべき方法ではないかと、この点を指摘いたしておきたいと思ひます。

そこで私は次に、これはあるいは本法案に反対されている方々の批判を受けるがもしもせんが、私は民間で労働組合の経験もございす。そうした私の認識からいへば、民間では、勤奨、肩たたき、これはきわめて不安定な雇用保障制度である、したがつてこれを排撃いたしまして、いわゆる定年という管理制度の確立を労働組合みずからが要求する、そして高齢化社会に対応してこ

れの年齢引き上げを要求する。こういう私のとってきた経験からしますと、むしろ定年制の導入というよりは、いまのような勤奨制度ではなくて、労働組合から、定年制の導入、その年齢をどうするかは別ですが、これが要求されるのが私はあり方ではないか。これは批判はあるかもしれないが、民間の意識はそういうものであろうと、こう思うんです。そこで、それができないと、そして勤奨制度の方がいいということは私はそれなりのメリットがあるからだと、こう思うんですね。そのメリットとは何か、これはまあいろいろあるでしょう。年金にしましても、恩給法のようにところと、戦後、年金になつてからの年金上のよいところを両方とつていこうという過去の蓄積、それからいまの減額年金制度もないという実態で、比較的時間に比べれば再就職はしやすいという環境、さらに勤奨退職による上積み退職手当、こんなものがあるんじゃないかと、これは間違つておれば失礼でございませうけれども、そういうものが背景にあるんじゃないかと、こう思います。

そうした意味で私は、いま総裁も長官もおつしやつたわけでございませうけれども、これから新しい定年制の導入に伴う総合的な施策の見直しが必要だということになりますと、私は公務員、特に政府管理者側の意識改革といひますか、これがなければこの問題はとうていできないと思うんです。それなくして、私は国民の意識とはますます乖離する結果になるのではないかと、こう憂えます。率直なひとつ長官としての御所見をお伺いしたい。

○国務大臣(中山太郎君) この法案が国会で御同意をいただいた場合には、いわゆる昭和六十年六十歳定年というものが既定の事実となつてこれから迫ってくるわけでございまして、政府といたしましては、そのいわゆる昭和六十年に向けて、ただいままで御指摘のありましたような点も踏まえ、職域団体の意見等も十分くみ上げられるようなシステムの中で退職準備プログラム等のいわゆる研究が十分で得るようなシステムをつくりたいと、つくつて検討を始めたといふ、このように考えております。

○柄谷道一君 私は、先ほど安武委員が気象庁の予報官ですか、これの事例を挙げられて、五十一歳から五十九歳までに非常に原爆のキノコ雲型に集中しておる、これが一時に退職すれば大変ではないかという御指摘があつたんですけれども、私はそれは定年制を導入しても、現在の退職勤奨基準年齢を決めておきましても同じ現象だと思ふんですね。これは別個の問題として、いま残念ながら原爆になつておるわけですから、これをどう調整し、国民サービスを低下しないで業務を執行していくか、これはまた別途の問題として私は検討され、実施されるべき問題だと、まあこの点ちよつと感じましたので、質問の前に言つておきます。

そこで、具体的問題についてさらに質問したいんですが、現在各省庁の平均勤奨退職年齢は大体五十八・六歳と承知しております。すると、上級幹部職員の個別的な勤奨制度は残るにしても、長官は、もう一般職員は勤奨制度はないと、こう言われましてね。ということは、公務員の平均勤奨年齢は自動的に長くなる、こういうことを私は意味すると思うのでございませう。

そこで、昭和六十年に六十歳定年制が実施された場合、いわゆる滞留しておるわけですから、六十歳以上の人が、それを含めて、その時点における定年退職になる者の概数はどれぐらいか。その後、大体毎年どれぐらいの者が定年退職者となるのかお伺いします。

○政府委員(芹沢之助君) 各省の退職基準年齢でいきますと、一般の職員は現在でも大部分は六十歳以上となつておるわけでございませう。六十歳以下で決めているところはごく少数でございませう。課長補佐クラス以上でたゞいまおつしやいました五十八歳程度が平均になつておるわけでございませう。そういう勤奨制度のもとで、実は昭和五十五年三月三十一日現在で六十歳以上の職員というのは約一万四千人いるわけでございませう。将来、こ

れから意識もいろいろ定年制法案が成立しますと変化があると思ひますし、それから、これから定年制法案が成立しますれば、各省は円滑な実施のための準備にも入りますし、人事院、総理府も協力して調整に当たるわけですが、そういう影響もあります。正確な数字はとうてい推定することはできないんですが、もしいまの勤奨制度が六十年までは通常の機能を発揮するといひますと、この五十五年三月三十一日現在に存在します一万四千人程度が、定年をオーバーする職員として、定年到達者になるのではないかと思つております。

○柄谷道一君 政府は、この定年制導入の一つの理由に財政上の視点も述べておられるわけでございませう。この面からとらまれば、いま言われました約一万四千人の六十歳以上の方がいなくなると、同時に現実には平均勤奨年齢が延びると、こういうかっこうになりますね。これらを比較考量してどの程度の人件費が節減になるか、はじかれたこととございませう。

○政府委員(山地進君) 正確に幾らぐらい節減になるかといふことを計算したことはございませうが、まず第一に、この定年制度といふものと行財政改革の問題につきましても、かねがね御答弁申し上げておりますように、財政的な節減ということとを主目的にはしていません。むしろ、たゞだ、定年制の導入といふことをする場合としない場合では、高齢者が少なくなつて若年者にかわるという意味では、長い目で見ると給料が三分の一の人が多く入つてくるという意味では財政効果はあるだろうと、たゞし六十年までの経過を見ると、先生の御指摘になるように五十八・六歳のものが六十歳近くに平均年齢が若干上がるかもしれない、あるいは六十歳の三月三十一日までには人事院の方で御指摘になりました一万四千人が若干ふえてくる可能性もなきにしもあらずだと思ふんです。そういうことがございませうので、短期的、つまり六十歳の三月三十一日までの実態というのがどういふふうに移移するかといふことについてはかなり予測が困難な事象ではないだろうか、た

だ長期的に、六十歳の定年といふものを導入しない場合に、六十歳を超える長期の方が長くおられるという場合に比較すると、その点については財政上のメリットが付随するであろうと、かように考えております。

○柄谷道一君 財政上のメリットは本定年制を導入する主たる要因ではないと、このように理解しておきます。

そこで、次に五現業の場合ですけれども、五現業の職員につきましても、私が言うまでもなく、公労法によりまして団体交渉権が認められております。そこで、政府は国家公務員に対して定年制を法定した場合、法律で定めた範囲内で団体交渉するの筋であると、こうしばしば答弁をされておるわけでございませう。それでは、それだけでは私は法定主義と、国家公務員に法定で定めたといふことと団体交渉との関係が必ずしも定かたではない、こう思います。

そこで、具体的に何うわけですが、国家公務員に対する定年年齢をそのまま適用するといふ考え方が、団体交渉で年齢の変更を協定することが容認されるのか、また仮に原則を六十歳とした場合でも特例を団体交渉で協定することができるのか。これは団体交渉の結果ですけれども、理事者側である政府のお考えをお伺いしておきます。

○政府委員(細野正君) 現在の御審議いただいております改正法の定年制に関する条文そのものは五現業の職員に対しても適用になるわけでございませう。したがひまして、五現業の定年年齢も原則的には六十歳といふことになるわけであります。その場合に、いまお話しのように、特例定年の範囲その他につきましても団体交渉の対象といふことになりましかつても、六十歳定年そのものを、特例定年として法律上認められている場合以外についてこれを採用することについてはできないと、こういうふうにご考慮しております。

○柄谷道一君 さらに具体的に伺ひます。たとえば五現業の中には郵便配達など肉体的に六十歳まで勤勞することが困難な職種というもの

が出てくると、こう思うんです。これらにつきま
しては当然団体交渉によって労使の一致点が求め
られなければならないけれども、六十歳まで任
務遂行ができないと団体交渉で合意した職種につ
いては、一定年齢を過ぎた場合、勤務する職種の
転換を図るような基準を協定して具体的指導
を行うという方法もあるでしょう。また、職種の
転換も行わずに同一職種で働いておる職員につ
いては、肉体的な理由から定年前にいわゆる定年
制を設けて、これには、もちろん団体交渉でその
職種や基準を定める必要があると思えますけれど
も、特例の措置を講ずる、これが現実の問題とし
て浮かび上がってくると思うのですが、これに対
してもノーでございませうか。

○政府委員(細野正君) 六十歳の特例を設ける場
合には法定をされておるわけでございしますから、
その法定の場合以外につきまして年齢を団体交渉
で左右することはできないわけでありませう。した
がいまして、いま御指摘のような場合には企業の
中で配置転換等の措置を交渉によって講じてい
く、こういうことになっておるというふうになら
れております。

○柄谷道一君 長官ね、たとえば民間でも厚生年
金の支給開始年齢、これは六十歳です。しか
し炭鉱労働者、いわゆる坑内労働者ですね、それ
から船員、こういった特別の職種につきましては、
いわゆる五十五歳支給開始という制度を残してお
る。これはやはり現実というのには非常に広範な職
種にわたるわけですから、その職種によつては六
十歳までの勤務が客観的に見て困難ではなからう
かというものも出てくると思うのです。現に、
これは後ほどまた防衛庁長官に御質問いたしま
すけれども、防衛庁では別に停年を定めておるわ
けですね。原則定年六十歳制になった場合でも、そ
うした職種の事態に広げてやはり団体交渉で弾力
的な取り扱いというものを決めていく、これは常
識じゃないでしょうか。いかがです。

○政府委員(山地進君) 先ほど来いろいろ御質疑
ございましたように、六十歳というのが権利とい

う形で六十歳定年ということを設定しているわけ
でございします。先生の御説のように、肉体的な
条件が許さない、特にその中で職場転換というよ
うなことにしてもそれが実現できない。そうす
ると、その場合にはその職業から出ていくとい
うような場合、これは団体交渉で行う場合は、本
来から言いますと定年の特例というようなことも方
法としては考えられないことはないのかもしれない
けれども、現行のものでいきますと、従来か
ら五現業についても退職勧奨というところで合意が
成立した場合もあるわけでございしますから、そ
ういふ場合に、退職勧奨という集団的なことにな
るわけでございしますけれども、退職勧奨というこ
とについてある種の合意を見ようという特別な
ケースもあり得るか、かように考えております。

○柄谷道一君 私はここで以上詰めませんけ
れども、やはり特殊な事情が出てくると思うん
です。こういうものに對しては、労使が十分に話し
合つて、理事者側もその実態を容認するという場
合はやはり臨機措置がとられる、それがよくは
制度というものではないだらうかと思うんです。
一たん決めればどんな事情があろうともこれを守
つていくということであれば、せつかく六十歳定
年制があつて雇用が保障されておつても、みすみ
すその前に退職せざるを得ない、こういう現象に
なつてくるわけですね。この点については、私は一
つの大きな問題点としてきようは指摘しておくに
とどめたいと思ひます。

次に私は、いままで申し上げてまいりましたよ
うに、長官も人事院総裁も、定年制の導入を一つ
の契機としてこれから公務員の全般の労働条件に
ついて見直し検討が行われる必要がある、こう述
べられました。とすれば、そういう作業を行う過
程において、公務員につきましては当然人事院と
いうものが真剣に検討して、団体交渉権を与えて
いないという実態をカバーすることが必要でござ
いませう。団体交渉権を持つておるところにつ
いては、十分に団体交渉して、その意見を今後の
全般的見直しの中に生かしていくという措置が必

要でございませう。当然そうした措置がとられ
るものと確信しますが、いかがでございませうか。
○國務大臣(中山太郎君) 先生御指摘の点につ
きましては、十分御趣旨を尊重して、これからの来
るべき新しい公務員の人事管理制度の円満な、か
つ円滑な運営のために努力をしまひたいことをお
約束申し上げたいと思ひます。

○柄谷道一君 次に私は、特殊法人の定年制につ
いて質問したいわけでございします。各省庁の特
殊法人の職員数、常勤だけで結構ですが、その中
で六十歳以上の者がどれだけのいるのか、さらにそ
の定年制の実態はどうなつてゐるのか、御説明を
お願いいたします。

○政府委員(山地進君) まことに申しわけござ
いせんが、常勤の職員が何人いるか、それから年
齢別の構成がどうなつてゐるのかについては、後刻
調査して御報告したいと思います。

現在の定年制の実情でございしますけれども、定
年制を実施している法人は三十六法人ございま
して、定年年齢は、五十五歳が五、五十七歳、五
十八歳、六十歳がそれぞれ十でございします。十の
特殊法人、それから六十二歳が一つございします。
それから定年制を実施していない法人が五法人で
ございします。

○柄谷道一君 それらの資料は後ほど提示され
るようによつて要求いたしておきたいと思ひます。

そこで、特殊法人は労働三権を持つてゐる団体
でございします。そこに定年制を導入するかどうか、
その年齢を何歳とするか、これは組織体個々の事
情で労使が協議されるべき問題だと思ひますが、
他面、この制度上、人件費等の運営について国か
ら多額の財政的援助が行われてゐるという側面も
また考慮しなければならぬ、こう思ひます。

そこで、政府として特殊法人の定年制について
どのように対応されようとしておられるのか、特に理
事者側としてどうしようとしておられるのか、お伺
いします。

○國務大臣(中山太郎君) 先ほど人事局長がお答
え申し上げましたように、定年年齢に関する特殊

法人の実態について御報告を申し上げておりま
すけれども、現状では比較的用うまく作用してゐる
と見ております。ただし、政府といたしましては、
政府の一つの大きな公務員に対する考え方とい
うものが法律によつて成り立つわけでございませ
う、特殊法人におきましても、やはり政府からの
補助金を受けてゐる団体としては、当然政府の基
本的な考え方協力をしてもらいたいというのが
当方の考え方でございます。

○柄谷道一君 お待たせいたしました。防衛庁
にお伺ひします。

自衛官の定年につきましては、政府は昭和五十
四年から五十九年までの六十年間に段階的に引き
上げていく。そして一佐は五十四歳、二佐から曹
長までは五十三歳、一曹は五十二歳というように
延長しようとしておられると、こう承知いたしま
す。確かに私は、自衛官というのは有事の際に戦
闘に参加いたしまして全能力を発揮しなければなら
ぬという任務があるわけでございしますから、一
般より若い定年が必要であるというところは理解い
たします。しかしこれと同時に、最近装備の近代
化、複雑化に伴う熟練隊員の能力の活用が必要と
されてまいりました。同時に、国民一般の平均寿
命の延長、さらには肉体的能力の向上という面も
著しいということもまたその側面であらうと思ひ
ます。私は、労働情勢一般の背景も変化いたして
おります。私は、防衛庁として五十九年度一応の措置
が終わつた場合、さらに自衛官そのものの定年と
いうものについて見直し検討される用意をお持ち
なのかどうか、お伺ひします。

○國務大臣(大村義治君) 自衛官の定年の延長に
つきましては、ただいま御指摘のように、六年間
で現在延長計画を達成するために防衛庁としては
全力を挙げて取り組んでゐるところでございま
す。

そこで、自衛官の特性として、ただいま御指摘
がありましたように、有事の際には心身の全能力
を挙げて国家のために奉仕しなければいけないとい
うふうな特性はもちろんあるわけでございします

が、他面、装備の近代化に伴う熟練度の要請も高まってきたというわけでございます。私も諸外国の同様のケースとの比較研究も行っておるわけでございますが、一概に申しない状況でございます。概して言いますと、英米等におきましては、達成後の定年に比べまして概して高いと、ところがフランス、西ドイツ等におきましては概して低いという状況でございますが、また運用の面においていろいろ各国特性があるようでございまして、一概にそういつた比較はするわけにはまいらないと考えているわけで、なおその点の研究も進めているわけでございます。

そこで、現在の計画が五十九年度で達成するわけでございますが、さらにこれを延ばすかどうか、現時点で直ちにどうするかというところは、現時点では判断することは困難と考えますので、引き続きあらゆる角度から検討を進めてまいりたい、かように考える次第でございます。

○柄谷道一君 これはもう資料要求の形をとっておきますけれども、一応主要先進国の自衛官の定年制度の実態について、これは後ほど結構でございますので、私の方に資料を御提供願いたい、こう思いますが、よろしゅうございませうか。

○国務大臣(大村義治君) いま御要請の資料については提出できるようにいたしたいと思っております。○柄谷道一君 私は、長官、この本法案は公務員の分限に法定の定年制を導入しようとするものでございまして、いわば定年の法定主義を実現されようとしているわけですね。ところが、民間に對しましては、われわれ野党が、定年制の法定、当面は六十歳にしない、そして将来は六十五歳へという、定年法の制定といえますか年齢差別禁止法の制定といえますか、これを法案として提出をいたしますと、政府の方はそれは労使間の団体交渉で決められるべきものであるということで、その法定化に對しては「いぬの」とお答えになるわけでございます。高齢化社会に對する同じ雇用政策でありながら、片や法律をもって定める、片や団体交渉で対処しない、官と民と使い分けておら

れるのです。私は、これは矛盾であり、法のもとの平等という立場からして、政府の方針が一致していないというところを指摘せざるを得ないわけですね。民間の定年法制化に對してどうお考えですか。これは総理府長官にお伺いすると言った所掌外であると逃げられると思っておりますから、国務大臣としての所信をお伺いします。

○国務大臣(中山太郎君) 本来、労働大臣の所掌事項でございますから、お答え申し上げるのは御遠慮すべきでございますが、国務大臣としての考え方申上げれば、民間企業というものはあくまで利益を追求する一つの集合体である。しかもそれが同族であるいは非同族であれ、いわゆる投資が行われる。投資が株主によって行われて、その配当をせなければ企業というものは経営者としての責任上成り立たないシステムを持っている。また労働賃金が安ければ、いわゆる雇用条件が悪ければそこに働く人が集まってくないという一つの宿命を持っている。また企業が安定していなければ、いわゆる生涯そこにかけて、日本のような終身雇用型の社会においては、そこに就職することが自分の生涯を決めることでございますから、そういう点については、その定年が幾つかわかるといふこともあらかじめ入社以前にそこを就職を希望する人は十分認識をしてそこに就職試験を受ける。これが私は民間の一つの大きな現在の流れであろうと思っております。

ところが公務員の場合は、民間企業と異なりまして倒産という不安が全然ない。そうしてそこに勤めればいわゆる生涯の設計というものを、まずよほどの悪いことをしない限りは、まじめに勤務する公務員にとつては一定の年齢までは生活が保障される。そういうふうな一つの大きな同じ人生、働く場所というものが民間企業といわゆる国营企業とは全然違うわけでございますから、一律に私はそれを法で規制するとか規制しないとかということはできないのではなからうか。あくまでも民間においてはいわゆる労働団体、労働組合と経営者側との話し合いによって定年というものは企業が存立し得るような形で話し合いをしていかなければならない。一方、政府の場合には、やはりこれは分限に関するところでございまして、人事院の意見も求めて国民の代表者が集まつておられる国会で御審議をいただくことが基本的な筋道であらうと私は考えております。

○柄谷道一君 私は、国家機関というものと民間というものがそれは性格的に違ふ面はあると、これはもう十分承知しております。しかし、働いておる人々が高齢化社会の中でいわゆる老後の生活が不安であるというところは同じですね、これ。しかもいま長官、まあ私、言葉じりとなるわけじやございせんけれども、そこに採用する場合に、一生涯雇用保障たる定年がどうなっているのか、賃金はどうなのか、退職手当はどうなのか、休日休暇はどうなのか、やっぱ労働条件全般を見てそこに就職の意思を決めるということは、これは公務員であらうと民間であらうと私は同じであると、こう思っております。この点議論しておりますと、私これだけでも相当の時間かかると思っておりますけれども、ひとつ本法案を提出されました総理府長官として、労働大臣と一通閣内で十分お話しを願いたいと思ふ。私もまた、これは労働大臣に對して別途の委員会で大いに論議をしてみたいと、こう思っています。この点は、私はただいまの長官の御答弁には直ちに素直に了解しにくいという点だけを申し上げておきたい、こう思っています。

そこで、本日はこれ質問通告もしておきませんでしたし、またきようは退職金の審議する機会でございますけれども、私は三つの点を質問だけしておきます。退職手当に関する私の質問のときに慎重御検討の上、お答えを願いたい。

第一点は、昭和四十六年四月二十二日給実甲三百六十二号、これは五十五年二月十二日給実甲四百九十八号で改正されておりますが、そこで通達されました勧奨により退職する場合の特別昇給について、別に定める日まで勤務成績が特に優良な職員のうち勤務期間が十年以上の職員は一号俸、その期間が二十年以上の場合には二号俸退職時に昇

給させることができると、こうされておりますが、その適用は通達どおり、特に勤務成績が優良な職員に限定されているのか。その者の該当する勤続者の中で何%がこの対象になっているのか。また、この通知はどのような背景で、何を根拠とし、何を目的として出されたのか。これが第一点でございます。

第二点は、事務総長により、別に定める日、これを五十七年三月三十一日までとしておられる理由と、その日をもって打ち切るという根拠について明らかにしていただきたい。これが第二点でございます。

第三は、退職手当が民間に準拠して決定されるとすれば、五十七年時点で調査し、五十八年度に退職手当水準の官民比較が行われるわけでございますが、その比較検討の結果、仮に官民逆差が明らかになったという場合は、速やかに何らかの形でその是正措置を講ずることが民間準拠にのつとめる筋ではないかと思われるが、その見解をお示し願いたい。

以上三点につきましては、本日の直接の議題ではないことと、質問通告をしていなかったということ、退職金の私への答弁の冒頭にお答えをいたしたい。このことを要望しておきます。質問の予告でございます。

最後に、私は以上定年制問題につきまして種々の角度から質問を続けてまいりましたが、定年制導入の焦点は単に定年制という制度だけにあるのではなくて、公務員の生涯賃金というものを直直すきつかけであり、六十歳というこの年齢も高齢化社会に對する一つの階段である、このように理解をしております。そこで、定年制導入に關連する労働条件等の改革につきましては、職員の意見が十分に反映され、人事院の勧告もしくは五現業における団体交渉の結果これがそれらの中に十分に反映されなければならぬという点を指摘し、私の時間は余りましたが、質問を終わることとします。見解をお伺いいたします。

○国務大臣(中山太郎君) ちよつともう一回、大

変更縮小ですが確認させていただきます。

○柄谷道一君 私言いましたのは、定年制を導入する、そして人事院総裁もこれは定年制導入だけの問題ではないと、これから賃金の問題、昇任昇格の問題、いわゆる三十年続いていた公務員の制度全般についても当然見直さなきゃならない、こう言われておるわけですね。私はこれは一つの大きな公務員制度改革のスタートだと思うんです。そして今後そういう検討が行われていく、その中には、団体交渉権を持たないところについては人事院がそれをカバーする、団体交渉権を持つところとは労使の交渉の結果を十分に反映する、そういう運用なくして私は公務員制度の改革を円滑に進めることはむずかしい、こう思うのでございます。そこで、国務大臣としての御見解を伺ったわけでございます。

○国務大臣(中山太郎君) 団体協約の締結権のない公務員の方々のために人事院制度というものが現存しておりますし、この意見というものを政府は絶えず尊重してまいると、また団体協約締結権のある組織においては、職域団体との十分な意見の交換をしながらこの公務員制度全般にわたる円滑なかつ円満な運営ができますように私も努力をしております、このように考えております。

○衆議君 最初に総理府に伺います。

総理府の今年度予算の中で世論調査関係の費用の総額、それから調査予定項目、分野——ジャンルですね。これをちょっと最初に伺っておきたい。

○政府委員(小野佐千夫君) お答えいたします。昭和五十六年度におきます世論調査の予算の総額は三億三千九百万円でございます。なお、世論調査の予定テーマでございますが、これは総理府といたしましては関係各省庁からの御要望を受けて、それを取りまとめ、調整の上実施いたしておりますので、それぞれの省庁からの要望がございまして、外交問題あるいはエネルギー問題でございますとか環境問題でございますとか、各省庁に関連の深い問題が含まれております。

○衆議君 遠慮しないで具体的に。

まだ要求が相次いでいるのかどうか。常識的にもうあなた六月でしょう。だから各省とも調整が終わってきていると思うから、具体的にどういう調査をするのかぐらいははつきりできるでしょう、それを聞いています。

○政府委員(小野佐千夫君) 現在予定しておりますのは、国民生活に関する調査、それから外交問題、自然保護に関する調査、公害問題、それから国民の暮らしについての調査、そのほか各省庁から御要望が来て調整しておりますけれども、まだ具体的な調査の時期とか、いつどれをやるかということについては計画をいろいろ協議してまわめておるところでございます、はつきり確定していないというのが実情でございます。

○衆議君 いや、私は、官庁のことだからもう年次計画というのがびしとあつて、いつは何、アイテムも分野も決まっているかと思つたから聞いたんだが、茫漠としていればかえつて好都合だが、中山長官、一つ提案があるんですがね。きのう連合審査が行われたことは御存じのとおりです。だから防衛庁長官初め皆さんお疲れだと思ひますが、私はきょう大体百二十分、時間をちょうだいしておりますからゆつくりやつていいわけですが、いつ終わるかはかかつて政府側の答弁にあるんで、余りだらだらした態度の悪い答弁が続くならば百二十分を満了する、いいですか、そうでなければ早く終わりたいと思ひます。

そこで、いまちやうど広報室の方からそういうお答えならかえつて好都合で、きのう鈴木総理に提案しようと思ひましたのは、政府はいつまでも自衛隊支持率八〇%、ほとんど九〇%に触れんばかりですわね。それで自衛隊は支持されている、災害出動に役立っているとか、非常に古典的なデーターを踏まえて、自衛隊は国民合意の最大多数を背景にしていると、こういう論法なんです。御存じのとおりです。そこで、恐らく私の記憶に誤りなければ、防衛庁独自の調査もあつた。防衛問題についての国民意識それから総理府——おたくが あつた。恐らくくはくは三年間ぐらい間があいてい

と思ひます、現在を基準にして。

そこで、中山長官は態度の鋭い党人派閣僚で特にそういう方面非常にシャープだと思ひますので、予算が大体アローアンスが相当ありそうだから思い切つて、三億九百万円もありますから、なるべく早く防衛についての国民の世論動向を正確に把握していただくために、自衛隊は役に立っていると思ひますか、マル・バツではなくて、現在日米共同作戦、有事法制、リムパックス——来年もあるが、それからライシヤワー発言以後のいわゆる非核三原則をめぐる壮大な虚構、あれは裸の王様論議なんです。そして防衛計画の大綱早期達成、さらに千海里、日本の庭先論などという非常に漢たる比喩的表現を含めて、私はやはりあなたの方が考えていらつしやる防衛の方向と路線というのは、私によれば国民合意を逸脱してきわめて危険な方向に急転回をしつとあるところ思つています。いいですか、いま一番大事なことは、政府には独走が許されないという原則、これはそうでしょう。ならば、国民の世論を正確に把握すること、これは必須です。不可欠です。だから中山長官ならばおわかりいただけると思うが、幸いに三億数百万円の納税者の拠託によつてあなたに予算がゆだねられてるんだから、なるべく早く、なるべくサンプル数を多くして、国民の世論動向を的確に本防衛問題に関する把握をしていただきたい、それが一つ。

あわせまして、七月に中間答申の出る行政改革問題について、設問の選択肢をなるべく多くして、将来方向を含めた世論調査、つまり防衛と行革、この二つに——余り漠然と総花で世論調査しても意味ありませんよ、そんなものは。だから、重点的に今日の問題にしばつてぜひ実施をしていただきたいと思ひますが、長官、いかがでしょうね。○国務大臣(中山太郎君) きわめて現在の日本にとつては重要な課題でございますので、防衛問題については防衛庁と、あるいはまた行政改革については行政管理局と十分連絡をとりながら、御趣旨の点を実行すべく作業を進めさせていただきます。

いと考えております。

○衆議君 その場合は一般の世論調査——どこに頼んでいるかわからないが、電通か電通の傍系がよく知らぬが、世論誘導的な設問ではなくて、クールな、非常に純客観の、しかもサンプル数の多い、いわゆる三千サンプルなんて言わないで、新聞社の選挙予測でも数万サンプルの面接調査をやるんだから。今回は、国民投票制度がわが国にならんから、それにかわる——まさるとも劣らぬとは言えないけれども、かなり近似値を持った世論動向をつかむために、ひとつ大村長官と中曾根長官と相談されて、コーディネーター中山太郎長官ということとで実現の方向でやつて下さい、もう一回。

○国務大臣(中山太郎君) 実現をするべくお約束を申し上げます。

○衆議君 そういう答弁なら、経過を報告していただいて、食い逃げしないようにしていただくならば、きょうはもう結構です。

それから、外務省と防衛庁にこれは連関をいたしますのでお伺ひいたしますが、堂ノ脇審議官いらしゃいますか。——私、ちょっと解せなかったのは、はえなわ事故についてのソ連側と日本側のやりとりなんですかね。これは去る五月二十九日の夕刻に、本省のおたくの方へコマロフスキー参事官が訪れて一方的な声明を渡していますな、回答というのか。これは本文は拝見しておりますけれども、いわゆるマスメディアの報道によると、ソ連が明らかにしたのは、事故海面に——五月十四から十六日の間に周辺海域には数隻のソ連軍艦がいたことは認められけれども、あとはほかおつかぶりのし通しなんですわね。おたくの方は兵藤ソ連課長が対応をされたようですが、この程度の回答というか表明で一応このことはソ連については終わっているんですか。それとも、これでは納得できない、さらに外交ルートを通じた交渉の余地があるのかないのか、その辺まづちょっとやつて下さい。

○説明員(堂ノ脇光明君) お答えいたします。

五月二十九日の午後、先ほど委員から御指摘のございましたとおり、外務省欧亜局ソ連課長のところにコマロフスキー参事官が参りまして、回答なるものを伝えてまいりました。

その内容は、伝えられているとおり、ただいま御指摘のございましたとおりでございます。五月十四日から十六日の期間に北海道西方の日本海上に通常の訓練航海を行っていた数隻のソ連軍艦が存在していた。しかし、これらの軍艦は日本漁船の漁具に何らの損害も与えていない、そういう趣旨でございます。もちろん、これに對しましては、外務省として関係各省にこの回答を伝えて検討するところを行っておりますが、内容的には、このソ連側の回答によつて今回の事故が起

こらなかつたということには必ずしもならないのではないかというふうに考えておられます。もし今後日本側におきまして調査した結果、ソ連側に責任があると考えられるようなケースがある場合には、ソ連側とさらに話し合いを行う必要があるというふうに考えております。

五月二十九日以降の外交接触はいまのところございませぬ。

○桑田君 防衛庁ね、ソ連はこう言っているんですよ。積丹沖のソ連艦艇なんという写真は日本の檜町のでつち上げだと言っているんですよ。あんなことは黙って聞いていていいんですか。

それからもう一つは、技術的にソビエトの艦艇が曳航式をやっているブイはたしか可変深度ソナーだ。そうするとかなり水没しますね。その水没の深度とはえなわ沈下の深度というのは符合するんじゃないですか。そうすると、事故の可能性としては私は否定できないと思うんだ。しかも、相当広範に張られているのはえなわのある一点を切斷してもそれはえなわはだめになるという観点からすると、あのVDSソナーを引っ張っていたソ連艦艇は恐らく一隻じゃないと思う。そういう意味を含めて、これ、でつち上げ説を含めて、防衛庁側、何か反論したいことがあったら言ってくさい。

○政府委員(岡崎久彦君) 防衛庁の調査関係といましては、今回の事件につきまして、これはもちろん確たることは申し上げられないんですが、いますけれども、まず一言、結論から申し上げまして、ソ連艦艇による可能性は大きいものというふうに考えております。

その理由は、いろいろ材料はあるんですが、すけれども、わが方が持つております材料は、P2Jが視認している材料、これは常に全部跡をついて回つたわけではございません、三日間にわたつて何時間かずつ、いる位置を全部見ております。それと、その事故が発生した部分とを照らし合せてみますと、見ている時期あるいは見ない時期に、その時期に切つた可能性は非常に大きい、大きいというよりも、それは可能性があるということでございます。

それから、VDSというものは、これはカラ級が曳航しているのは写真で撮つております。それ以外の艦艇の写真は撮つておりません。これは、撮つた写真についてはわれわれも自信がございまして、これまた政府が正式に言つたものではございませぬで、タスがこれはうそであると言つておりましたので、タスに反論するまでもないと思つて反論はしてございませぬ。通常VDSというのは、これはカラにつきましては見ただけでございませぬので、見たと申しまゐるか検証したわけではございませぬのでわかりませんが、アメリカ艦艇、日本艦艇の例から申しますと、通常二トンぐらいのソナーを約百メートルぐらいのワイヤーでつるしてそれで走つております。それで、はえなわの深さというものは、これは場合によるのでございませぬけれども、水面ぎりぎりの場合もございませぬし、それから六、七メートル深くなる場合もある。むしろ余りびんと張りまゐると切れることもあります。ゆとりがあつて泳いでいる感じもありまして、これは自衛隊の護衛艦の経験者の経験によつても、これはブイとブイとの中間を非常にゆつくりしたスピードで通つていけば切れるものではない。しかも、そう何十本も切れるもので

はない、それからスクリーに巻きつければこれはすぐわかるということでございます。

あと、アメリカの方の報告もございませぬけれども、アメリカはこれは異常に注意して通つていこうことを言つております。

ただ、われわれは飛行機の上から見ておりますので、実際に船がえなわの上を渡つたかどうかということはわからないわけですが、上からはわからないわけではございませぬ、証言でもはえなわの上を渡つたという証言は非常に少ないんでございませぬけれども、唯一の証言はこれは「赤旗」なんです。これに、十六日の午後一時ごろにかけて南から北にかけて、なわの上を軍艦が来た、船体番号は一〇四一、五六五、二四と。で、一〇四一と二四はアメリカの駆逐艦でございまして、五六五はこれはまさにカラでございませぬ。これも、この証言が正しいといいたしますと、アメリカの船の場合にはこれは切る可能性もあつたし、切らない可能性もあつた。それからソ連の場合には、これはVDSを引いていない場合は切つていない可能性がございませぬけれども、VDSを引いていればこれは必ず切つていこうふうに考えられます。

○桑田君 確かに防衛庁がタスに直接反論する必要がある、その点よくわかる。それから技術的な説明もある部分があった。そうすると堂ノ脇審議官の方は何を待つていらつしやるんですか。どの程度まで何が判明したら外交交渉というルートに、チャンネルに乗つてくるのか、そういうことをちよつと聞いておきましよう。

○説明員(堂ノ脇光朗君) お答えいたします。事故現場におりました日本の関係漁船から関係省庁で事情をお聞きになりました。それでより詳しい事実関係がはつきりしましてから、ソ連側の主張、事故を起こしたことがないという主張が正しくないと思ひます場合には、申し入れなり行う必要があるというふうに考えておるわけでございます。

○桑田君 やはりはえなわの事故、つまり加害者

の可能性があるのは米艦、ソ連艦、自衛艦である、こう三つ言われている。しかし、状況的に見ると自衛艦の可能性が大変少なくなりつつあつて、そして残るのが米艦とソ連艦である。こういう点ははっきり決着をつけなければだめです。だから、こういう点ははっきり外交的に決着をつけなければならぬという要望で、いまのところデータがどうもそろつてない印象ですから、防衛庁側としたいに打ち合わせの上、厳正な態度をとつていただきたい。

それから、きょうあなたにいきなりおいで願つたので、なるべく早く解放をしてあげたいんだが、さつきのニュースによると、きのうも問題になつたヘイグ氏と園田氏はたまたま別な場であつた。会合の方を近くされるようだけれども、今後の対ソ外交日程、これは堂ノ脇審議官の範囲で、園田外相の閉会後の外交日程の中で対ソ外交日程、あるいは臨時国会を貫いてでもいから、今後の対ソ外交日程は外務省としてどう策定しつづめるのか、参考のために。

○説明員(堂ノ脇光朗君) 対ソ外交につきましては、日本政府、外務省の基本的な姿勢自体は従来からいささかも変わつておりませぬで、具体的な日程といたしましては、当面予想されますのは、九月に外務大臣が国連総会に出席される際、恒例となつておりますソ連側のグロムイコ外務大臣との会談があり得るというふうに考えております。また、その他年末には日ソ間の二百海里漁業水域に関する漁業交渉が予定されております。このようないま御質問のございましたにお答えになるかどうかかわかりませぬけれども、対ソ外交をどのように進めるといふ具体的な日程があるわけではございませぬ。

○桑田君 やはりレーガン政権の対ソ外交方針が軍事戦略的にはますます強化と、強いアメリカの優位性を背景に、経済的には穀物輸出の例の一方的、日本に對して通告しなかつたという意味の一方的な、アメリカの国内農業の理由を理由と

した一方面的措置ね。あれに象徴されるように、かなりアローアンスを持ってモスクワと向かい合おうとしている。そういう中で対ソ外交だから、万端なきを期していただきたいという要望だけで、本当にきょうはお忙しいところを……

それから防衛庁、いまのはえなわの結末をつけますけれども、実弾射撃を伴わない演習は通告をする習慣がないということが今回の事故の遠因である。直接とか近因と言いつもりはないが、私は遠因の一つではあるかと、参事官、思うのです。今後は、やはり少なくとも実弾射撃を伴おうが伴うまいが、海域を使つてやる訓練については、いれや国内産業にやありませんか、同胞にやありませんか、必ず通告をするという慣例とシステムをこの際確立をしてもらいたいし、内政上の処置としても防衛庁、水産庁、海上保安庁、関連がわつとあるでしょう、外務省、これを全部連絡協議会をつくつて、それから年間の演習計画というのをはかるんでしよう、大体、大体突発もあるが、年ごとにそういう対応をとってもらいたいのでこれはぜひ要請をしたいと思いますが、どうでしょう。

○国務大臣(大村義治君) 今回の共同訓練に伴います漁船のはえなわ事故等の状況を点検してみまして、いま先生御指摘のようなことを今後の対策として考究しなければならぬと考えております。いまそれを進めているところでございます。担当の石崎参事官からその問題、御説明をさせていただきますか。

○政府委員(石崎昭君) おつしやるとおり射撃を伴わない訓練については従来そういうことをしないでやつてきておりました。その理由は、危険を伴わないということ、漁船を見かけたらこれを避けて訓練を行うということとやつてきたもので、こういうことなわけですが、御指摘のとおり、今回いろいろ漁民に要らざる不安感を与えたというふうな結果を生じたことにかんがみまして、射撃を伴わなくても射撃訓練と同じようない関係方面に事前によく連絡をとつて、必要な

広報もし、それから不必要な不安を与えないようなことでやりたいと思ひまして、いま関係官庁と協議しまして、そういう場合の新しいルールづくりといひますか、それをやっている最中でございす。早く結論を出して、その新しいルールにのつとてやりたいと考えております。

○参事官 ならば防衛庁長官、あなたもいろいろお忙しいでしょうけれども、いま参事官の言われたことを防衛庁長官として責任を持って決着をつけ、そしてぜひ確立をして、そのことを同時にアメリカ国防当局に対して、日本の慣例を尊重したまへと、これミニマムなエチケットだと、ルールだ、常識だということを徹底させていただけませんか。

○国務大臣(大村義治君) ただいま御指摘の点は、私といたしましても、まず関係官庁と協議して新しいルールをしつかりつくることに全力を挙げて取り組みたいと思ひます。なおその上で、米側にもしかるべき方法で連絡して、その点が行うことができるようにしたいと考えております。

○参事官 わかりました。外務省松田参事官、これはいつだったのかな、きょうですかね、これはきょうですね、「ジョージ・ワシントン」のウォール艦長らに対して、実質はこれは懲戒免職と解釈されるような措置がとられたと。しかもこれはアメリカの海軍省筋によると、軍法会議に対する本人の異議申し立てを含めた追加措置は認めないんだと。つまり裁判で言えれば結審した、判決が下つたんだというふうな報道がありまして、原潜事故については一応海軍省内部では決着を法的にはしたと理解されているんだが、仮にもしうであるとして、いままで決着がついていないから、あの例の伊東前外相にアメリカで手渡された中間報告で終わっているんだけれども、最終報告はかりおくれますよというふうなことを一方面的に言つていましたね。しかし、仮に法的に全部終わったのなら、最終報告をおくらせる理由が消滅したことになるんだから、これは松田参事官、あなたの方の外交努力によ

つていわゆるファイナルなリポート、日本に対する、これを責任を持って取つてもらいたい。それで国会に報告をしてもらいたい。こう思ひますが、どうでしょう。

○説明員(松田慶文君) 御説明申し上げます。参事官御指摘の処分は、第七艦隊司令長官が行つた処分でございます。処分の内容は、御指摘のとおり艦長ウォール大佐に対して艦長職を解任しておりますが、その他若干の乗組員に対する処分も含めまして第七艦隊司令長官がただいま申し上げたような処分をいたしました。この処分の報告は太平洋軍司令長官に送付されました。今後は、太平洋軍司令長官がこれを検討し、この処分を容認するか、あるいは留保するか、さらには別途の処分を上級権限者として行かうか、今後の問題でございます。そして、太平洋軍司令長官のプロセスを経た後は海軍作戦部長に上がりまして、同様な承認または追加処分という手段がとられます。したがって私どもは、ワシントンからの公電によりましてこのように承知しておりますので、これがファイナルなものであるとは理解しておりません。

○参事官 そうすると、最終報告までにはかなりまだ時間を待たねばならぬことになるわけですか。

○説明員(松田慶文君) お答え申し上げます。それがかなりの時間になりますかどうか、そのかなりがどの程度を意味しますか現状では私も明確なめどを持ってお答えできませんが、時間的にはまだ相当かかる可能性は御指摘のとおりあるかと思ひます。

○参事官 だつておかしいよ。大体これ海軍の規則では、もう艦長としての資格剥奪ということとは、あらゆる名誉を失つたということなんだ。軍人にとつては最大のこれは処分なんだ。だから、いまさらおめおめとネイビーコートに出ていつて、私はなんて、一身上の弁明をするような余地はないんですよ。昔なら切腹なんだから、武士社会、封建社会ではこれはあり得ない。だからあなたが言うように、第七艦隊、今度はホルルの太平洋艦

隊、ずつと上がつていく、時間が相当かかりそうだ。そういうイメージになるけれども、軍の常識としてはそんなことあり得ない。かなり短いんじゃないやありませんか。だから私が質問している気持ちには、要するに、あなた方はもうきちんとそう言うけれども、最終報告、このままであればもういまの国会終わつてしまふし、閉会になつてしまふ。それで、そういうことをアメリカはじつと見ているんだから、このままフェードアウトになつてはかなわぬから明確に対応してもらいたいという意味で言っているんでね、そんなにあなたの言うほど時間がかかるとは思ひませんが。

○説明員(松田慶文君) 私どもの立場からこれを見ておきますと、制度的にはこの処分のほかに上級機関が、このような一種の懲戒処分では不十分であつて、軍法会議に付議すべしという官側の決定を行う可能性も排除されておられません。そのことも含めましてどのような進展が行われますか、ただいま日本政府として責任ある御答弁はできないという趣旨でいま申し上げておりますが、それは別に、調査の早期完了、妥当な措置、十分な補償ということ、総理、外務大臣が一貫して御説明し、かつ米側に求めているところでございますので、このラインに沿つての努力は一層行う所存でございます。

○参事官 きょうは私いきなり言つたものだからね、もちろん園田さんは外務委員会、北米局長もあつち。だから出席者に合はして質問していただきます。きのうの連続はできないし、それで、このことをきょうと聞かしてください。

日本政府は、RDFつまり緊急派遣展開部隊、アメリカの、このRDFが在日米軍基地を中継地として使用をするということは何らの妨げもないという答弁をたしかしていると思ひますね。してありますね、たしか。そうなりますと、レーガン政権というのは、いま対ソ戦略の再構築をこうずつとやっているわけですよ。それは一部のリポートによると、通常戦は長期化すると、なかなか核全面戦争でなくて通常戦が長期化するというシナ

リオを検討しているわけですね。そうすると、特定の戦域に対して膨大な輸送、物資の補給、集積等が当然伴ってくるわけですね。そういう場合の同盟国の協力ということが今後大変多発、頻発をするわけですね。これは軍事的な合理性だ、必然性だ。そういう場合に、たとえば政府がすでにRDFが在日米軍基地を中継地で使うのはちつとも構いませんよとまで踏み込んだ答弁をされているあなた方として、そのRDFへの補給とか、あるいは輸送活動への援助、協力、支援を正式に政府レベルで求められた場合には一体どんなふうな対応をするんですかね。

それから同時に、このRDF用の物資の買い付けを日本国内で行うという場合には、これは外務省なり防衛施設庁なり、協力の義務を負わされるんだらうか。どうでしょう。

○説明員(松田慶文君) 実は申しわけございませんが、御質問の趣旨が十分理解できません。RDFというのは急速展開部隊、これを必要に応じてどのように運用いたしますかは、時々の態様、方法によって千差万別であらうかと思えます。先生の御質問のRDFが、どのような態様のものに着眼して言っているのかわかりません。たとえばジエゴガルシアに配備されております事前集積船だけを言っているのか、それとも、その点を御教示賜りたいと思えます。

それから第二の御質問の、在日米軍の物資調達につきましては、地位協定に明文規定がございます。在日米軍は地位協定の定めるところに従い、これは十二条でございますが、物資等の調達を自由に行うことができます。その際に、両国政府間で合意があるときは日本政府がその調達を援助、支援することがございます。しかしそれ以外には来側が自由に契約し調達するたてまえとなっております。自由経済のわが国においては、米側は任意にその調達が可能でございますので、ただ、いまいち私どもがやっておりますのは、硫黄島における補給は、あそこでは物品調達でございます。若干の手助けをしておりますが、日本本土等にお

きましてはいささかもいまだ手伝っている状況にはございませんし、今後ともそのような状況は推測されません。

○衆議君 多くの質問を注意深くあなた聞いていただければ、そういう反問はないわけだ。つまり、いま何杯か配置されている事前集積艦船、特殊補給艦ね、これをイメージしているんじゃないの。ある戦域に対する膨大な補給支援活動について日本にサポートを求めた場合にどういう対応があり得るのかと聞いているんだから、いまジエゴガルシア島あたりの周辺で徘徊している、巡航している集積船にはないわけ。私の言う意味はわかったでしょう。それなら答えられますか。

○説明員(松田慶文君) まだ十分理解しておりませんが、在日米軍がわが国の国内におきまして施設、区域の使つて物資を調達することそれ自身は、安保条約及び地位協定は……

○衆議君 買い付けのことを言っていない。多くの日本語はかなり明晰なはずだが、あれでもわかってもらえぬかな。

○説明員(松田慶文君) 申しわけございませんが、十分理解できません。

○衆議君 RDFの事前集積艦ね、これはまだ何杯も動いてないわけだ、これはね。いいですか。それは理解できたかな、そこまで。私の言っているのは、ある有事を想定した——アメリカの国防総省は、たとえばヨーロッパとか、たとえば北東アジアから、アメリカ本土から、さまざまなルートで膨大な物資を集積するわけ。ところがキャパシティがあつて、輸送能力があつて、アメリカのキャパシティを超えるというふうな場合に同盟国の協力を当然求めるわけ。しかもそれは、まず出撃するのはRDFであり、あるいは沖縄の第三海兵師団であり、本土からの空挺兵力であり、空軍兵力であるという場合に、それに伴つた展開をするわけ。そういうものについての協力を、膨大な補給行動への支援活動を求められた場合にどうするかということ。まだわからぬかな。

○説明員(松田慶文君) 補給活動の支援を求めら

れた場合にいかに対処するかという最後の部分が御質問の核心かと存じますが、補給活動への支援とおっしゃる内容がまたなかなか理解できません。これは調達の支援なのか、何かわが国が船を仕立ててどこかに持っていくというところで合めおっしゃるのか、これは防衛庁の専門家も多々おそろいなので少し内容を御明確にしたいと思いますが、安条条約の枠組みの中であればもちろんその目的に合致した仕事をいたしますが、そうでなければできないという抽象論しかたないまのところはちょっとお答えいたしかねます。

○衆議君 あなたには大体そういう癖があるようだな。まあそれはいいですよ。船とは何か、補給とは何か、サポートとは何か、一々やつていたら時間がもったいない。

ただ、ぼくがこういう質問をしたのは、きょうたまたまわりとゆつたりしているし、それからぼくが出した質問主意書なんかもう実に大胆におたくは踏み出すんだ、外務省は。それでどんだんどもん世論を引つ張つていつている。たとえばホルムズ海峡の合同艦隊への分担金などは何ら憲法上妨げがないとか、それは集団安全保障、集団自衛権のちう外だとか、どんだんどもん進んでいくから、このRDFが在日米軍基地を中継地として中東に、インド洋に展開する場合には何ら妨げがないと言っているから、それに対する補給活動は一体どういう対応をするんだと聞いているんだ、あなたと話をしているとどんだんどもん結構で、あなたがおかしくなるからね、あなたはもう結構です。それでもっとこの問題は別なときにやろう。それであなたでない人に答弁を求めよう。しかし、きょうはそれにしても突然どうも御苦勞さまでした。

それから防衛庁に伺いますけれども、ホルムズ、もうすぐですよ。それで、これはあれですか、一部のこんな小さな報道はちよつと見たんだけれども、これは確認の意味でね。これは外務、防衛、両方行くわけですけども、メンバーも決まつて

いますしね。ただぼくらが知りたいのは、日程ね、それから議題を特定しないというふうなことがちよつとどこかで聞かえてきたんだけれども、きのうでしたかな。ならば両方の専門家、ハイレベルが集まつて何となく同卓会議をやりますよというふうなのとかなものじゃありませんよ、今回は。ならばどの範囲を討議するのか、これちよつと初めに言ってください。

○政府委員(塩田章君) このハワイにおきます事務レベル協議では、特定の議題を出して協議するという形ではないということは、私からどこかの委員会でお答えをしたところでございます。じゃ、どういう形でやられるかということでございますが、まあ議題を決めませんので、話題としては……

○衆議君 話題と言ふんですか。

○政府委員(塩田章君) いろんな議題といひますか。話題といひますか。とにかく議題といひますと、あるテーマについて両者が協議して結論を出して合意に達するという形を前提にした意味での議題というものは出さないということでございます。そういうことでなくて、そのときの話題が出るといふ意味の議題は出ると思ひます。それで、どういふことかといひますと、わかりやすく申し上げますと、間違ひなく出るのは、まず国際情勢についてアメリカの方からブリーフィングがあると思ひます。それをめぐりまして日米が意見を交換する。これはまず間違ひなく例年行つております。それから、それ以外はやつぱりアメリカはアメリカ側の国防努力といひますか、そういうことについて説明をするのでしようし、日本はまた日本の防衛努力についての説明をするというふうなことになる。意見の交換をしなから進めていくと、こういう形が例年のやり方でございます。今回もそのようなつもりでございます。

○衆議君 何だかぼくたちが予想していたのと違ふような、あるいは何か覆ひ隠すためにそういうゆつたりした答弁が行われているのかわかりませんが、大体事務レベルホルムズ海峡といふのは、必ずこれ一年に行われて、その後のいろんな日米

両防衛当局の、安全保障当局のルールになつてゐるんでね、いままでは。だんだんそれで好ましからざる方向に行つてゐるんだけれども、だから塩田防衛局長が言われたような、とにかくわあつと集まりましよう、それでこう話題とまでぼつと言いたくなつたほど峻烈なテーマが特定されてなくて、それで国際情勢のブリーフィングから入つて日米双方がまず意見を言い合う、しかし結論を誘導するものじゃないと。そんなもので行われてゐるとはついで知らなかつたね。そんなものなのかね。

そこで、じゃ具体的に聞きますが、こういう場合はアメリカのどこからどんな公式文書がおたくに来るんですか。その文書を見せてもらいたい。

○政府委員(塩田章君) ルートは外務省でございますから、私の方に参りますのは外務省から参ります。その文書は、したがうまして外務省のあれでないと私の方からお出しするというわけにはまゐりません。

○衆議君 それはどの辺まで表現された文書なんですか。ただ何月何日にどこにいらしていただきた、それから日程、その程度の文書ですか。内容を言うのは差し支えないでしょう。

○政府委員(塩田章君) まず日程と、それから日本側の出席者はだれか、向こう側はどういう人が出席するということを言つてまいります。それから今回の場合は十日、十一、十二と三日間でございまして、三日間のうちの最初の日にブリーフィングをやりますというようにご連絡してゐるわけでございます。

○衆議君 塩田さんね、あの鈴木・レーガン会談、日米共同声明、それで七項、八項、四項もあるが、ああいう日米同盟路線の直後に行われる日米実務ハイレベルの会議がそんな悠長にのどかに展開され終わるはずがないですよ、あなた。いいですか、やつぱりこれは国会なんだからある程度の資料がなきゃ困るんで、日米同盟は総論ですよ、共同声明というものは、それは常識ですわな。これは塩田さんも私も意見は変わらないと思う。な

らば、それをペンタゴンと横町でどう具体化するかの第一回の、しかも予定されているところでは最大の場合がホルル会談じゃありませんか。そんな調子で終わるはずもないし始まるはずもない。何の結論も期待しない、そんなばかな税金のむだ遣いをしますか、あなた、いま緊急のペンタゴンが、海軍省が。あたりまえじゃありませんか、太平洋軍司令官が。そういう答弁で一々を逃れようとするから、何のこともありません、ただ集まつて、こう行つて会つて、時間があつたら、まあゴルフとは言わないけれども、そんなものじゃありませんよ、あなた。だから、アメリカはいまはつきりあなた方から、大村・ワインバーガー会談の下敷きになる何かの感触とデッサンを今度のホルル会談からぜひ摂取し、それを上に上げる。そしてこの俊敏なる大村防衛庁長官を待ち受けているわけだ。いいですか、そういう段階と手順になつてゐるときに、あなた、ホルル会談の答弁がそんなものじゃ、とても一野党議員は納得しませんが。いいですか。違いますか、私の言つてゐること。やつぱり、一千海里防衛軍、三次元戦力の拡充強化、これはあなた、アメリカのまさにねらひですよ、あなた。それと向かい合う防衛局長その他外務省の審議官、何とか審議官、こういうふうな者がそういう調子じゃいけない、対応できないと思ひますよ。違うかな。

○政府委員(塩田章君) 私は、従前から毎年行つておりますハワイ会談の性格、いままでのやり方について申し上げたわけでありまして、それで、ことしも当然そういうことで行われるであろうというのを申し上げましたが、先生のいまの御指摘のように、ことし唯一の違つた点といひますか、ことしの違つた点と言へば、共同声明の第八項の一番最後のところに、ハワイ会談に――その後の大村長官の訪米も含めてでございますが、ハワイ会談に期待するという言葉が入つております。これは、ことしのわれわれの事務レベル協議を行うに当たつての例年と違ふ点でございます。その点は私どももよく踏まえております。ただ、その場

合に、いま先生がおつしやつたようなことをアメリカ側が言い出すかどうか、どういう内容を言ひ出すか、それはいまの時点では私どもにはわかりません。そのことは、内容はわかりませんが、そういう点で例年と趣が変わつておる点があるということは私どもも踏まえておるわけであります。

○政府委員(塩田章君) 先ほど申し上げましたように、迫られるかどうかはわかりません。P3Cの話が出るかF15の話が出るかもわかりませんが、それは逆に言えば出るかもしれない、もちろん。私どもは、いずれにしましてもいま防衛庁はどういうことを中心に準備しておるのかということも途中にございましたけれども、私どももいまの時点で、四月二十八日の国防会議での御決定をいただいていま作業をしてゐる、あるいは五十七年度の予算につきましてはいまシーリングの折衝をしておりますけれども、そういう時期でございます。そういう時期に私どもが言へることはおのずから限られております。ただそれは、私どもは言へる範囲のこととはもちろん言つてもございまして、先方がどういふことを言つたからそれに対して一々約束するとかしないとかそういう態度ではなくて、私どものいまの時点で言へることは言ひます、こういう考えで臨むつもりでございます。

○衆議君 これはあなた、さりげなく言うけれども大きな差じゃありませんか。はい、大きな差ですと言つたらどこまでも食い下がられるから、いや、まあまあこの程度ですと平常体で言つておるけれども、大きな差ですよ。

○衆議君 なるほど。じゃ、どの程度まで言うつもりですか、言へるんですか。

○政府委員(塩田章君) 日本側の現在の防衛努力はどうだということになりますと、一つは、やはり四月二十八日の国防会議の決定の意味はどういう意味だということとは当然話題になるだろうと思ひます。それにつきましては、その内容を説明して、こういう意味の国防会議の決定をいただいたんだということを言うことになると思ひます。

○政府委員(塩田章君) 日本側の現在の防衛努力はどうだということになりますと、一つは、やはり四月二十八日の国防会議の決定の意味はどういう意味だということとは当然話題になるだろうと思ひます。それにつきましては、その内容を説明して、こういう意味の国防会議の決定をいただいたんだということを言うことになると思ひます。

○衆議君 じゃ、塩田防衛局長の所掌の範囲で、

○衆議君 じゃ、塩田防衛局長の所掌の範囲で、

○衆議君 じゃ、塩田防衛局長の所掌の範囲で、

○衆議君 じゃ、塩田防衛局長の所掌の範囲で、

たとえば対潜機四十五機、これはもうアメリカの下級幹部知っていますよ、海軍省でも国防総省でも。そんなことはちっとも聞きたくない、あたりまえだから。問題は、たとえば護衛艦とかあるいはその他の海上艦、潜水艦とか、これは発注から取得まで相当時間がかかる、そうでしょう。やはり非常に素早い対応のかつこの対象は対潜哨戒機なんだ、これは。しほればそれしかないんだ。優先順位二番目がF15なんだ、これは。あとはもうその他のレーダーとか何とか、補給とかはやっぱり別になつてくるから、どうしてもそれが焦点になるんですよ、塩田さん。そうすると、アメリカが本当に聞きたいのは、日本側は四十五機という枠を鋼鉄のように守り抜くのか、そうでなくてやはり幅を持った対応に近い将来可能なのかというところを最も聞きたいわけだ。つまり、ぼくの言う増枠というのはそういう意味なんだ。そういうことについては当然粗線上に上りますよ、塩田さん。ならば、当然それに関連していつまでにそれを達成していただけるんですか、アメリカにはアメリカの、千海里、シーレーン防衛は日本にという根強い要求があるわけだから、そういう点を含めて増枠と前倒し、つまり達成期間、この二つはおのずから向こうがほぼえんじやないやうがどうしようが、表情に関係なく基本的な要求であなただけに突き刺さってくるんで、相当な用意をしていかなければあなた方は行けないんじゃないですかということを含めて聞いているんだが、それは当然焦点でしょう。

○政府委員(塩田章君) もしお尋ねのようなP3Cの四十五機以上どうするんだとかいうような話が出れば、それは米側の意向として聞いてくることは、それは当然聞いてくるわけですし、逆にこちらから、それはいまの五六中業のまだ作業に入つたばかりの段階で将来のことをどうだというふうなことはとても言えませんので、その辺は私どもは、いまの先ほど申し上げましたように、四月二十八日の国防会議の決定を踏まえた応答をしていくということです。

○衆議院 防衛庁長官ね、あなたはホノルルへ出席するメンバーにどこまでの権限を委譲し、どこまでの許可を与えていますか。

○国務大臣(大村義治君) まだそこまでいっておりませんので……

○衆議院 まだであなた十日ですよ、きょうは六月二日ですよ。冗談じゃないですよ、あなた。

○国務大臣(大村義治君) その点の検討を進めているところでございますので、せつかくのお尋ねでございますが、また……

○衆議院 来年の六月の話しているんじゃないですよ。もうあなた一週間、いや五日で出発じゃないですか、冗談でしょう。

○国務大臣(大村義治君) 総理の御意向を伺う必要もございまして、また外務大臣も関係を持っておられますので、(総理はきょう原次官と会つておられるよ。さつきニュースでやつていたよ。)と呼ぶ者あり。今後その点をしつかり詰めていきたいというアイ・エヌ・ジョーの段階でございまして。

○衆議院 そのアイ・エヌ・ジョーなんていう段階じゃなくて、さつき野田委員が言つたけれども、あれは報道されている、原さんが鈴木さんに会つてと。それで官邸サイドからは増枠にきつて刺さって見えますよ、見えないうえが、大きいやつが、聞くだけで帰つてこい、約束をしてはいかぬ、専守防衛と、こう言っているんだ。だけれども、防衛庁内部の作業というのは、きょう、原氏が書類かばんに何を持っていったか、もう決まつた案を持って、総理、こういう線が発言をしてみたいです、よろしいでしょうか。総理が原次官を呼んでレクチュアしたんじゃない。逆なんだ、報告に行つたんだ。許可を求めに行つたんだ。位置関係は逆なんだ。だから、原次官が行くことなどは、防衛庁に案ができていくことなんだ。長官、そうじゃありませんか。だから、ここは内閣委員会なんだから、主管委員会なんだ、安全保障問題の。いいですか、そこで答弁するときに、そんな子供だましみたいな答弁したらだめです。重ねて

ひとつ、長官。

○国務大臣(大村義治君) 重要な問題でございまして、慎重に取り進めておまして、決して決まつたものを用意しているという状況ではございません。

○衆議院 これは恐らく、まだ時間はたつぷりあるからいいけれども、十三日に終わる、そして大村さんが行く。そしてこれは恐らく委員長、皆さん、閉会中審査の重要なこれ議題になりますよ。ホノルルで何が話し合われたか、何にも話し合われませんでした、懇談を終えて帰つてまいりました、友好のうちに。こんなんじや済まないようにだんだんなるから。いいですか、閉会中審査の大きなこれはテーマになる。きょうはこれ以上聞いても何のあれも返つてこないだろうから、恐らくそうだと思うけれども。

まだ委員長いいですね。——それで大村長官の訪米ですが、これは総理から、何か日米会談がらみの特別な資料、つまり防衛庁長官には特別に日米会談がらみの会議録のようなものは見せておきたいということを非公式に述べていらつしやるんです、総理がね。それはもう拝見されましたか。

○国務大臣(大村義治君) 総理がお帰りになりましてから、よく関係資料を勉強するようにという御指示がございましたので、私も入手できるものは見て勉強をいたしております。

○衆議院 それでどうですか、その中でやはり一番重点は海空戦力の充実、アメリカ国防総省の意向、そういうものの含まれた資料をあなたは披見されたんでしょう。

○国務大臣(大村義治君) 余り具体的なものはなかったですね。むしろその考え方が記されたものが多かったように記憶しております。

○衆議院 どういう考え方なんでしょうか。

○国務大臣(大村義治君) たとえば共同声明におきましては、防衛問題につきまして憲法、国防の諸原則にのっとりながらわが国の領域と周辺海域の防衛力の一層の充実を図っていききたいと、総理の発言がございまして、そういった場合の憲

法諸原則につきまして総理がかなり詳しくお述べになつていたので、その点が非常に目につくわけでございます。

○衆議院 長官、あれですか、日米会談の議事録的なものをこらになつたんじゃないやなくて、総理の、日本の総理の見解、今後の日米会談に臨むに当たつてというふうなそういうものが述べられていたという意味ですか、ちよつとどういふことなんでしょうか。

○国務大臣(大村義治君) もちろん鈴木総理の発言されたことも記されております。

○衆議院 日米会談ででしょう。

○国務大臣(大村義治君) はい。それから向こうの大統領ですね、国防長官の発言されたものがございまして、それを勉強しているということでございます。

○衆議院 じゃ、ホノルル会談を控えてきょう原次官は終わった。あと防衛庁内部はまだ詰めが残つているんですか。それから、大村さんが出発されるまでは総理官邸サイドとは、外務も含めて、どういふ打ち合わせを終えて出発されるのですか。

○政府委員(塩田章君) 原次官は、確かに総理のところへ伺ひまして、総理の基本的な御意向等は伺つてこられたはずですが、私はまだ原次官にその後会つておりませんが、そういういきさつはありました。それを受けまして、いま先ほど大村長官もお答えになりましたが、防衛庁内での最終的な考え方を、態度を急いで決まなくちやいけません。それをやりまして、もちろん外務省とも連絡をとつて、もう一度時期を見てその結果を総理にも御報告をして出発する、こういうことになろうと思ひます。

○衆議院 それじゃ、防衛庁をまず終える、それから外務とやる、それが終わるのはいつです。日にもないから。

○政府委員(塩田章君) いま具体的に何日に何するかということじゃございません。もうあとわずしかございまして、その間にそれだけのこと

をやつて出発をするということでございます。
○桑田君 皆さんの作業の進め方というのは、意外な面もありとありますね。厳しくカレンダーと向き合っているのかと思つたら、わりと行き当たりばつたりのところもあるんですね。非常に不思議だと思ふんです。

とにかく大村長官、今度の訪米、ワインバーガー会談というのは、恐らくあなたが防衛庁長官としてこれこれこれまでは一番重い旅になりますよ、重い会談になりますよ、これは。決して私は容易ではないということ、そしてやはりアメリカの軍部というのは非常にクールだから、さまざまな手法を心得、しかもかなり長いロングレンジで物を見て、やはり同盟国の防衛庁長官来たるということは大変な場なんですから、向こうはホルルを終えて最大限にあなたを接遇し、同時にあなたとホルルで決まった方向を確定しよう。しかもそこで決まった方向というのは、恐らくこの三年の日米防衛協力、共同作戦、シーレーン防衛あるいは三次元戦力の拡充強化というまさに大きな方向が今度決まるんだから、あなたは相当腹を据えて行つてきてくださいよ、それこそ、どういふ決意を持っていられしやるか。

○國務大臣(大村義治君) 大変ありがたい御注意を賜りまして、決して容易でない会談であるということ、これは御指摘のとおりでございます。そういう点に深く思いをいたしまして、わが国の防衛のために国益を踏まえ、また憲法その他の諸原則を踏まえながら、わが国の防衛のために、そしてまた日米安保体制の今後のしつかりした運営が図れるように万全を期して臨みたいと考えておるわけでございます。

○桑田君 やつぱり長官、日米会談を終わつた、帰つてみえた、伊東外相辞任と同盟の解釈のあつれき、こういうことが起こつて直後、しかもその同盟の路線を軍事的に確定しようという会談ですから、ほぞを固めて行つてきていたいただきたいことを重ねてあなたに申し上げて、帰つてみえた、国内的な大きな対立の焦点になつたと、必ずなり

そうだからあえて申し上げておくんだが、やがてやつぱり内閣委員会でお目にかかりたいと思ひますがね。そういう意味で行つてきていただきたいと思ひます。

それで、あとまだ具体的なことを、ちよつとこれは今後のために何つておきたいのですが、正面装備の後年度負担ですね、五十七年度は一体これはどれぐらゐになつていきますか。いまシーリングのやさきだから、もう最中だからデータあるでしょう。内訳どうなつていきますか、わかりますか。これが防衛庁が要求している概算要求の枠に全部絡まってくるので、そのことを聞いておきたいのです、あとの質問にこれはかわりますから。わかりますか、局長。

○政府委員(塩田章君) いまその資料を持っておりますので、数字的にはちよつとわかりかねます。

○桑田君 それではこれは後でちよつと知らしてくださ。これをずつと積算していくとあなた方のシーリングが、今年度比のパーセンテージが計算できますから、これはぜひ知らしてください。それから確認。五六中業を達成するためには、海上です、新たに護衛艦が十隻、潜水艦二隻、戦闘機など航空機百十機でしたかな、ちよつとそれ。

もう一つ、それは新規取得であつて、いわゆる更新はそれに含まれていないでしょう。更新をプラスした規模を言つてください、数量。

○政府委員(塩田章君) 大体そのとおりですけれども、護衛艦につきましては、十隻じゃなくて約十隻でございます。それから、航空機につきましては、航空自衛隊は百十機、そのとおりでございますが、海上自衛隊の航空機は約四十機と思ひます。

それで、御指摘のように、これは更新分を含んでおりません。更新分はこれからの、いまの数字を達成するまでの間の更新分を更新しなくては、大綱の水準に達しないわけですが、含んだ数字が結局幾らかということであれば、含んだ数字は結局

大綱の水準で書いてある数字と、こういうことになるわけでありまして。いまの不足分とその間の落ちる分の更新分とを足したものが大綱の水準に達する数字だと、こういうことでございます。

○桑田君 そうしますと、この四月七日の、これは衆議院の方の内閣委員会でも澤田防衛課長がどなたかの質問に対してこう答えていらっしゃるんですよ、いまの戦力増強に関連して。シーレーンのお尋ねですが、グアム以西、フィリピン以北の海上を自主防衛するためならば、対潜能力で言えば大綱の水準より二〇ないし三〇%の増強はぜひ必要と考えますと答弁しているんですね。こういう数字を、数量、二〇%とか三〇%と言われるとなかなか第三者がわかりにくい。まず、この答弁について局長はどう判断されていますか。同じですか。それから、二〇ないし三〇%の対潜能力、水上艦艇、航空機等を増強するというのは、数量化するのと、数字で表現すると具体的に何をどれぐらゐふやせばこの課長の言っているレベルになるんですか。

○政府委員(塩田章君) その答弁は私が理解しているのとちよつと違ひまして、ここにございまして、親切先生でございますが、先生の方から例の一千海里からグアム以西かという話で、グアム以西まで行けば二、三割広くなるんじゃないかというふうなお話でございます。澤田課長の答は、そういうふうな海域の一千海里というものと、グアムまで行けば二、三百になりますから、そういう意味で比較すればそれは二、三割ふえるという意味のことは言つたやうでございますけれども、防衛力の整備目標として澤田課長がそういう意味で何十%伸ばすとか、伸びる必要があるとか、そういう意味の答ではないはずでございます。

○桑田君 これは後でもし時間があつたらシーレーンの防衛と防衛期待度、竹田五郎論文に絡めて実はやりたかつたんですがね。いまでもやりたいんですよ。

それで、その前に和田局長にちよつと、これも確認ですが、日米の装備技術関係の提携あるいは協議、かなり緊密になつていきますね。それで、今

度はいつ第何回の会談がどこで行われて、どういう議題が予定されていますか。これがまず一つです。

○政府委員(和田裕君) お答え申し上げます。日米装備技術定期協議でございますが、これは第一回、昨年の九月にございまして、それから第三回目が十二月にございまして、今度やれば第三回となるわけでございます。

昨年の十二月に行われましたときに合意されましたことは、装備技術関係につきまして防空、エアディフェンスにつきまして装備技術面での二つのケーススタディーのお互いの間の装備技術の協力関係を調べてみようということをやつたわけでございますが、それは、十二月の会議は一日でございまして全部尽くしませんでしたので、引き続き次回もそれをやろうということになつております。

それから日取りの点は、そのころには夏前にもというふうなことをアメリカは言つておりましたけれども、その後アメリカは政権がかわりまして、装備技術担当の次官ペリ博士もおかわりになりました。後でデ・ラウアという方が来ておりますが、それからまたその下の次官補、私どもはカウンターパートと言いますが、相手方になる方でございますが、こういったような方もおかわりになつたりしまして、いまのところは次回いつやるかというところは決まつておらない。いまは目下調整中という段階でございます。

○桑田君 あれですか、これはやつぱりバーゲンングですからね、この分野も。これは、たとえばアメリカの最新鋭の技術のレイダースを一方的に日本にたれ流すわけじゃなくて、反対給付を期待するでしょう、常識として。ところが常識的に考えて、日本がアメリカにレイダースというか提供するようなノーハウ等を含めて、たとえば八八式戦車の水冷千五百馬力なんていうのはわりと興味があるみたいだけれども、あなたの担当範囲で、装備局長として、日本がアメリカにこたえ得る分野というのはあるんですか。

○政府委員(和田裕君) 第一回、第二回目で合意されたことですが、合意と言っても別に紙に書いたもので合意されたというように感じやなくて、口頭でいわば了解されたこととありますが、資料交換にします取り決めというのが昭和三十七年十一月十五日に締結されておりますが、この資料交換にします取り決めに基づきまして、日米相互の間でこれまで技術関係のデータその他の情報の交換をやっておりますけれども、これを今後ともより活発にしていこうと、こういうようなこととございます。

日本からどういふものがあるかという御質問でございますが、これは、実は資料交換の取り決めというのは秘密になっておまして、これにつきましては細かな内容を申し上げることはできませんけれども、大体お察しだと思っておりますので、おおよそのことを申し上げますと、アメリカ側としては、日本のエレクトロニクスとか、たとえば一つの例でございますが、そういう関係についての情報が欲しいというようなことを言っておりまして、そういう面は日米の技術関係の資料交換の内容の一つになっております。

それから、これは資料だけでございまして人の交流も入っております。現にこれはアメリカからも人を受け入れておりますし、また日本からもアメリカの三軍省ですね、それぞれの研究所に人を出すということをやっておりますけれども、そういう面におきまして今後ますます緊密にやっておりますというふうに思っています。

○衆議君 両方とも次期戦車を考えているのだけれども、砂漠戦も考えているしね、アメリカは今のだけれども、八八式戦車のエンジンなんというのはいくら向こうは関心を持ちたがる、持っている分野でしょう。それから、エレクトロニクスだって、ちよつとぴんとこないのだけれども、特定できませんか。それも秘密事項ですか。

○政府委員(和田裕君) いま戦車のお話が出ましたので、実は戦車につきましては、この前九

月に、最初第一回私がアメリカに行きましたときに、アメリカのその当時、まだXMIと言っておりましたが、いまのM1戦車につきまして、いろいろ向こうからお話も承りましたし、それからまた実際現物も見せていただくということで、いろいろなお話をしたわけですが、そのときに特にアメリカ側から、日本で開発中の八八について特に際立った御質問はなかったというのが実態でございます。八八につきましては、ガスタービンという非常に新しい方式でやっておりますが、当初はいろいろごみが入るとか、そういうことで苦労したようでございますが、いまのところは非常に満足しているというようにございまして、特にその関係で質問があるというようなことはございませんでした。

○衆議君 それから、あと二つだけあなたに聞きます。それから、それで次にいきたいと思いますが、アメリカの国防総省は、こういうことを考えていますか。アメリカの最新の通常兵器類を日本が希望すれば、どの兵器でもほとんど日本国内でのライセンス生産を許すか、配慮するということについて意向を考えておられますか。あるいはそれについて装備局長、日米間の合意があったのかどうか、それを聞かしてください。——わかりましたか。

○政府委員(和田裕君) いや、ちよつと……。

○衆議君 わかりませんか。さっきの外務省の参事官とは違つて善意のあれだと思つてから、繰り返しますから。アメリカ国防総省はアメリカの最新の通常兵器類を、日本がもし希望するならば、ほとんどの種類にわたつて日本国内でのライセンス生産を認めてもよろしいというふうなことを配慮しているんですか。あるいはもう一つ事態が進んでいて、ばくち第三者が知らぬ間に日米間のそれについての合意がすでに形成されているんですかという事です。

○政府委員(和田裕君) 実はアメリカと日本との間で通常兵器一般につきまして、これ、いわばどう言いますか一般的な技術開示についての合意とか、あるいはこちらからお願いとかいうことは

してありませんで、むしろ話の中に個別論の一環として出ることとございますけれども、われわれ主としてやっておりますのは、具体的にたとえアメリカからいま技術を導入しておりますF15とか、P3Cとか、あるいはAIM9L、サイドワインダーでございますが、空対空の赤外線ホーミングのミサイルでございますが、こういったものにつきましての技術の開示につきましてなるべく多くやってほしい、こういうお話はしております。それに対してはアメリカの言い方は、片やアメリカといえどもやはり一番最新の技術については秘密にわたるもので開示できないものもあるという事、それから国内のメーカーの最低限度の生産能力の維持というのはいまだ防衛上の観点から必要であるということ、それから物によつては、

これはいわば特殊な限られた分野でございまして、アメリカの雇用を確保するという必要上、それについてはアメリカの方で生産することにしたと、外国には、日本ということとやございまして、NATOを含めまして外国に対しては生産させないというようなことを言う場合はございまして、それに対しては、われわれはなるべく日本に対して生産させるようにということで、それはかなり、何といひますか繰り返しかつ粘り強く交渉しております。これまでもところは、結果におきましてアメリカ側が日本側に、かなり日本側の主張を入れてくれまして国産化を認めてきていただいておりますというふうに評価しております。

○衆議君 いいですよ。長官もよく聞いてください。いね。つまり、NATOにも認めていないような特恵的な措置を日本にはなぜ配慮しようとする形跡があるんです。国防総省筋にはね。なぜかという、日本の兵器国産化、これに水を差して、ライセンス生産とやらをさせてあげますよという、うっかり飛びつく、いよいよ正面装備を含めて対米依存が強まってくるという路線が当然結びついてくるわけであつて、アメリカはそういうこともあなたの所掌の範囲だから、ワシントンで

恐らく出ますよ。含んで行つてきていただきたい。それから、これ一体何時かな。どうしますかね。これから竹田五郎論文のシレーン問題でまさに佳境に入るわけなんだが、一つ二つだけ聞くと大体八時半になるんで、八時半を一応の常識的な大枠にしましょう。そうしましょう。

そうしますと、(あなたには質問のときだけ出てくるんだから)と呼ぶ者あり。黙つて聞いてらっしゃい、あなたは。何言つてんだ。(聞いてあげているじゃない)と呼ぶ者あり。黙つて聞いてらっしゃい、本当に。何ですか、失礼な。人がまじめな質問をしているときに、何ですか。黙つて聞いてらっしゃい。(そんなことを言う権利はないわよ)と呼ぶ者あり。失礼な。何言つてます、あなたは。

では、質問を続けましょう。質問を続けますが、竹田五郎論文というのがありましたね。これはどういふ処理をされておりました。あれは提言というふうな受けとめ方になっておりましたか。それとも、部内ではもう廃棄された文書というふうになっておりましたか。どうなつておりました。

○政府委員(塩田章君) 先生のおっしゃいます竹田提言なるものは、ちよつとあのころ、たしかこの一月の終わりが二月初めごろだったと思つていますが、竹田さんが雑誌に寄稿いたしますか対談をした記事が出まして、大変当時のいろいろにございましたことがございますが、そういうことがございました。前と後とありますが、その前だと思つていただいても、竹田さんが自分で書かれたものを何人かの人に配つておられたやうでございます。それをたまたまそういう事件がございましたので竹田さんの方で急いで回収をされて、それで現在はございませぬ。そういういきさつでございまして、まだ本人のそういった段階にとどまつておりました。私も提言とか、ましてや防衛庁がこれを認めたとか、そういう性質のものではないというふうには思つております。

○衆議君 これは私は委員長長の許可がある間は発言もしますし、理事懇で合意されている百二十分

のうちの百二十分のXという合意で、ほぼ九十分という皆さんの御指示のもとに発言をしていますからね、それでよろしいわけですね。——それにはまだ十分少々ありますから私は質問を続けているのでありますので、よろしく。

そこで、竹田論文というのは、提言というのはいろいろありましてね、四十二ページもあるから。ただ、読んでみるとなかなか示唆に富んだものもあるし、やはりこの程度かなというものも正直言つてあります。だけれども、あの中私私が非常によく考えましたのは、国としてはやはり長期の統合戦略を練る必要があると、やつぱり防衛期待度、国が自衛力に、防衛力に何を期待するのか、有事の際にはどの程度の損害を——たとえばシーレーンでもです、想定し、何をミニマムに守らねばならないかについての防衛期待度は確定しなければならぬのではないかというところだけは正論だなと思つたんですね。塩田局長、あれをお読みになって、いまのところについてどうですか。

○政府委員(塩田章君) 大変恐縮ですが、私は読んでないんです。いつか先生から、防衛局長読まないとだろと言われたことがありますが、けれども、事実読んでおりません。ただ、新聞の記事は読んだことございます。

○衆議君 これは岡崎さんの範囲でしようかね。この竹田氏は、こう言っているんですよ。シーレーンの防衛に關しましては、巨大なわらの山から針を捜すほどむずかしいはない。対潜機も整備し、またアメリカ海軍もソ連の太平洋艦隊のうちの五十隻の原子力潜水艦に対しても海峡封鎖その他を併用すれば三カ月間で制圧ができる。かつて言われていたようにむずかしいはありませんというふうなことを述べている個所があるんですよ。それについてはどうなんですか。

○政府委員(塩田章君) このわらの山の中の針ということも比喩でございましょうし、それから先ほどの防衛期待度にも關係しまして、シーレーンでどこまで守れるかというのを實際上——〇〇%を期待するということはあり得ないと思ひますが、そう

いうことをいろいろ考えましてその上でお話ししていることと思ひますが、たとえばいまお話し、潜水艦を探すというふうなことにつきましても、そういう意味で一〇〇%とかいうことじやなく、実際にいまの技術からいまして、かなり搜索のための能力は高まつてきておるといふことは竹田論文のとおりだと思ひます。

○衆議君 それから、これは岡崎さんの分野でしようか、これこそね。

たとえば、ソビエト海軍のソコロフスキー元帥などの論文を読んでみると、ソ連海軍の任務の優先度というのをずっと並べておるといふ。そうすると、まず最重要は対空母艦隊である。それから敵艦隊の撃滅並びに海軍用及び一般海上交通路の遮断、あとは沿岸目標に対する核ミサイル攻撃を特に重視すると付言し、最後に陸上兵力の支援というふうなカテゴリーがちょっと並べてありましてね。だから、ソ連海軍がターゲットにしている優先順位が大体これに尽くされているのかどうかはわからないが、ややわかるというふうな理解されていますが、ソ連のそうすると太平洋艦隊の主任務の一つにシーレーンの制圧、撃破、これは当然含まれると考えねばなりません。

○政府委員(岡崎久彦君) いま御引用になったのは、たしかソコロフスキーでございますね。ゴルシコフ……

○衆議君 ええ、ゴルシコフ。ソコロフスキーという引用だったものだからね。

○政府委員(岡崎久彦君) ああ、そうでございませうか。海軍戦略についてはゴルシコフ元帥を引用しておりますけれども、いまの御指摘のとおりだと存じます。入っております。

○衆議君 そこで、まあこれはやっていると切りがないから、八時半にはとておさまらないから、あえてはばかるだけども、いままでシーレーン論議というのは、私も五十年以来ずっとやってきて、いま五十六年だけれども、わりとじつくり論議する場がないから、シーレーンの防衛については国会における論議としてはなかなか深まつて

いない。やつぱりこれは北方脅威論なんかと同じで、なかなかアリタイに乏しい面がある。やや幻想的なところがある。しかも、現実の課題であるという接点に立つて、大変私はデリケートな問題だと思ふ。これは、やつぱり時間をもつとて、安全保障特別委員会とかあるいは当該の委員会なんかで一般的な問題を論議していいときに、もつと防衛側と、あなた方にもデータを出してもらいたいし、私も持っているデータを、予算委員会でも部分的にやりましたね、あれをもつと突き詰めてやりたいと思ひます、きょうはとてもおさまりませんかやめますが。

それで、その一つとして、竹田提言のところ

で一つだけちょっと触れておきたいんだけど、これを私見逃がせないと思つたのは、竹田提言の四十二ページの全体からうかがえますのは、かつてあれほど防衛庁サイドあるいはユニホームから喧伝された北方脅威論、これが非常に簡単に切つて捨てられておる。どういう表現になっているかというところ、いろいろデータを並べておるんだ。塩田局長はお読みになっていないようだけれども、いろいろ並んでおるんですよ。並んでおつて結論のところだけ言う、したがって、極東ソ連軍による奇襲進攻の可能性は小さいと推論できるとなっている。これがあの人のこの問題についての結論なんですよ。そうすると、あれほど喧伝されたものを、ある時期統幕議長をやった、最高の職位を担った、素人でなくて専門家です。専門家がこういうことを言い残してやめていったわけなんだから、ライシャワーじやないが、個人だとか知識人だとか年とつていかうかという種類の問題じやなくて、まだ元氣にがんばつておる竹田五郎前統幕議長が非公式な提言としても私は軽視できない。だから、これはもちろん安全保障特別委員会などで彼を呼んで聞くに値する論議だと思ふんです。ただ、この個所についてだけ塩田局長の御意見を伺つて終わりたいと思ひますが、どうでしょう。

○政府委員(塩田章君) 政府として、ある国から奇襲の攻撃の可能性があると、そういうふうなことを、あるいはその奇襲の可能性が大きいとか小さいとか、そういうふうなことをこういう席で申し上げることは、私はやつぱり慎むべきことだと思ひます。

ですから、防衛局長としてお答えははばからしていただきますが、竹田さんがおっしゃっていることは、恐らく一般論として、要するに、日本は海に囲まれている国ですが、海を越えてその向こうへ上陸作戦を行うということは大変なことだという一般論は、恐らく竹田さんの信念としてお持ちになつておつてお述べになつたのではないかと、私はそのように思ひます。

○衆議君 委員長、終わります。

○政府委員(塩田章君) 委員長、ちょっといまの、数字を申し上げます、さっきの。

○衆議君 それわかりましたか。ちょっと委員長、いいですか、さっきの補充があるようですから、まだ八時半になつていませんから。

○政府委員(岡崎久彦君) 先ほど「赤旗」を引用しましたときに日付を申しませんでしたので、追加させていただきます。

本年五月十八日付の「赤旗」でございます。

○衆議君 ああそうですか。

○政府委員(塩田章君) 先ほど五十七年度の後年度負担というお尋ねでございましたが、恐らく御質問は、五十七年度の歳出予算定額ではないかと思ひまして申し上げますが、五十七年度歳出予算定額は、正面で四千六百二十三億円、後方で二千四百二十九億円、合計で七千五百二十二億円。で、対前年度増で申し上げますと、正面で五百十五億円、後方で二百九十二億円、合計で八百六十七億円の対前年度増加額でございます。

○衆議君 はい、どうも。

○委員長(林道君) 両案に対する本日の質疑はこの程度にとどめます。

本日はこれにて散会いたします。

午後八時二十五分散会

基本権の代償としての人事院勧告を完全実施することは、政府の当然の責務である。したがって、労働基本権を制約し、労使交渉によるべき公務員の勤務条件について話し合いのないまま、一方的に閣議で決めて、法律により制度を改悪することは、絶対容認できない。

第四六七〇号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願
請願者 東京都千代田区丸の内三ノ五都庁内東京都職員労働組合内 大半
礼藤男外十二名
紹介議員 対馬 孝且君
この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四六七二号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 東京都文京区春日一ノ九ノ二七笠原昌一郎外百二名
紹介議員 対馬 孝且君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四六七六号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 大分市王子山の手二一 四師信一外九十名
紹介議員 小山 一平君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四六七七号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 東京都中央区勝どき四ノ三ノ九ノ二〇六 松本照夫外百十名
紹介議員 志吉 裕君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四六七八号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願
請願者 東京都千代田区丸の内三ノ五ノ一山口一夫外十五名
紹介議員 小山 一平君
この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四六七九号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願
請願者 東京都墨田区東向島六ノ四〇ノ一
九 長谷川順子外十七名
紹介議員 志吉 裕君
この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四六八二号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 鳥取県倉吉市米田町六八七 広田輝外百五名
紹介議員 和田 静夫君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四六八三号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願
請願者 埼玉県北葛飾郡吉川町一、四六六戸張芳太郎外十三名
紹介議員 和田 静夫君
この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四六八四号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願
請願者 東京都日野市平山一ノ二二ノ三
鈴木紀郎外二十名
紹介議員 松前 達郎君

この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四七〇一号 昭和五十六年五月二十二日受理
傷病恩給等の改善に関する請願
請願者 青森市幸畑阿部野六九六ノ三三
田中文栄
紹介議員 山崎 竜男君
この請願の趣旨は、第三五八二号と同じである。

第四七〇二号 昭和五十六年五月二十二日受理
傷病恩給等の改善に関する請願
請願者 茨城県日立市大みか町二ノ二四ノ九 藤田昌衛
紹介議員 岩上 二郎君
この請願の趣旨は、第三五八二号と同じである。

第四七〇九号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 北海道旭川市春光台二条一丁目門脇武子外千六百八十九名
紹介議員 市川 正一君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四七二〇号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 長野市旭町一、一〇八 佐藤元太
紹介議員 上田耕一郎君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四七二一号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 札幌市豊平区中の島一ノ五 長谷川和泉外千六百八十四名
紹介議員 小笠原貞子君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四七二二号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 長野市荒木一ノ一 高橋淳子外千六百八十四名
紹介議員 神谷信之助君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四七二三号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 長野市上野三ノ二五二ノ一 小池近雄外千六百八十四名
紹介議員 香脱タケ子君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四七二四号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 東京都杉並区天沼三ノ二〇ノ一四張間省樹外千六百八十四名
紹介議員 近藤 忠孝君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四七二五号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 長野市栄町九三ノ五 戸松政友
紹介議員 佐藤 昭夫君
この請願の趣旨は、第一九二一号と同じである。

第四七二六号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 北海道函館市亀田本町一ノ一五
高橋正美外千六百八十四名
紹介議員 下田 京子君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四七二七号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 長野県上伊那郡南箕輪村三ノ三六ノ二 井上裕外千六百八十四名

紹介議員 立木 洋君
この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四七二八号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 札幌市中央区南二十三条西一三丁目 仙波光明外千八百八十四名

紹介議員 宮本 顯治君
この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四七二九号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 北海道旭川市春光台一条二丁目 目加田美喜子外千六百八十四名

紹介議員 安武 洋子君
この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四七三〇号 昭和五十六年五月二十二日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願
請願者 沖縄県浦添市宮城二五六ノ三 金正盛外千六百八十四名

紹介議員 山中 郁子君
この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四七三〇号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 川崎市川崎区境町一六ノ五 佐野ウララ

紹介議員 市川 正一君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七三二号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 東京都杉並区阿佐谷南一ノ一五ノ一 山崎忠

紹介議員 上田耕一郎君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七三三号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 東京都調布市染地三ノ一多摩川住宅ホノ七ノ三〇八 桑原明子

紹介議員 小笠原貞子君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七三三三号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 東京都板橋区徳丸六ノ八ノ三 三枝孝

紹介議員 神谷信之助君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七三四号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 東京都福生市熊川一、一一三 山崎義浩

紹介議員 沓脱タケ子君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七三五号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 東京都中野区大和町一ノ五四ノ六

紹介議員 近藤 忠孝君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七三六号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 川崎市中原区上丸子八幡町一、四九〇 岩本安司

紹介議員 佐藤 昭夫君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七三七号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 川崎市幸区小向一〇ノ一八 山本剛

紹介議員 下田 京子君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七三八号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 東京都杉並区阿佐谷南一ノ一五ノ一 岡辺圭祐

紹介議員 立木 洋君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七三九号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 川崎市高津区有馬二ノ三ノ一 青木敏春

紹介議員 宮本 顯治君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七四〇号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願

請願者 東京都杉並区善福寺一ノ四ノ五 阿部和行
紹介議員 安武 洋子君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七四二号 昭和五十六年五月二十二日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 東京都目黒区下目黒四ノ四ノ六 峯島英造

紹介議員 山中 郁子君
この請願の趣旨は、第三五六五号と同じである。

第四七七二号 昭和五十六年五月二十三日受理
公務員の定年制及び退職手当法改正反対等に関する請願
請願者 京都市伏見区深草藤森町一京都教育大学教職員組合内 宮武宏治外二十九名

紹介議員 神谷信之助君
一、国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律の一部を改正する法律案を撤回すること。
二、定年制導入のための改正法案を撤回すること。

三、定年制、退職手当等労働条件にかかわる問題は、労使の交渉事項であることを決議すること。
理由

今日、中央・地方を問わず財政危機に直面しているなかで、政府は行政制度の民主的、抜本的改善に着手することなく、その責任を勤労国民に転嫁しようとしている。なかでも公務員労働者に対しては、共済年金制度の改悪を強行し、更に、労働基本権の代償である人事院勧告にまで介入した不当な賃金抑制政策、行政改革による首切り「合理化」を策動しながら、公務員制度に根幹にかかわる定年制導入、退職手当の改悪の法案を今国会に提出し、その強行成立を図ろうとしている。このことは「財政再建」の名のもとに進められる公務員攻撃そのものである。本来、公務員労働者の賃

金や労働条件は、労・使の団体交渉と合意によつて決定されるべきものであり、政府権力によつてこれらの施策が一方的に進められていることは断じて容認することができない。

第四七七二号 昭和五十六年五月二十三日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願

請願者 千葉県野田市花井二六ノ五 山田利雄外九十九名

紹介議員 松前 達郎君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四七七三号 昭和五十六年五月二十三日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願

請願者 埼玉県北埼玉郡北川辺町柏戸一六 金井クラ外六十六名

紹介議員 安恒 良一君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四七七四号 昭和五十六年五月二十三日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願

請願者 埼玉県草加市旭町四ノ二ノ三二 岡村勝男外十四名

紹介議員 安恒 良一君

この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四七七六号 昭和五十六年五月二十三日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願

請願者 茨城県稲敷郡河内村長竿四、七四 七ノ二 鴻巣文男外七十二名

紹介議員 八百板 正君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四七七七号 昭和五十六年五月二十三日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制

度改善等に関する請願

請願者 東京都保谷市本町六ノ一八ノ四 酒井幸美外十七名

紹介議員 八百板 正君

この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四八〇六号 昭和五十六年五月二十四日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願(三通)

請願者 茨城県水海道市中妻町沖ノ内四、九八三ノ一 小川良市外二百八十一名

紹介議員 藤田 進君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四八〇七号 昭和五十六年五月二十五日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願

請願者 川崎市高津区溝口一、二二五ノ一 津村千景外二百五十五名

紹介議員 志苦 裕君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四八〇八号 昭和五十六年五月二十五日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願(二通)

請願者 川崎市川崎区小田五ノ一九ノ二 宮本玄二外三百八十八名

紹介議員 矢田部 理君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四八〇九号 昭和五十六年五月二十五日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願

請願者 東京都江東区大島六ノ一ノ六ノ六 五八 北村孝夫外九名

紹介議員 田中寿美子君

この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四八一〇号 昭和五十六年五月二十五日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願

請願者 埼玉県三郷市戸ヶ崎三ノ一七ノ一 〇 吉田房太郎外十九名

紹介議員 矢田部 理君

この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四八一一号 昭和五十六年五月二十五日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願

請願者 千葉県市川市北方三ノ一一ノ一二 井上金司外八名

紹介議員 藤田 進君

この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四八一二号 昭和五十六年五月二十五日受理
公務員の定年制及び退職手当法改正反対等に関する請願

請願者 熊本市川尻町七一一 小原次行外 百九十九名

紹介議員 矢田部 理君

この請願の趣旨は、第四七七一号と同じである。

第四八一四号 昭和五十六年五月二十五日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願

請願者 大分市坂ノ市一、八九三 宮本寿 外百二名

紹介議員 阿貝根 登君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四八一五号 昭和五十六年五月二十五日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願(三通)

請願者 島根県平田市西郷町五五一 郷原 貞雄外二百八十七名

紹介議員 加瀬 完君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四八一六号 昭和五十六年五月二十五日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願

請願者 東京都中野区上高田五ノ二〇ノ七 小林啓明外八十七名

紹介議員 福間 知之君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四八一七号 昭和五十六年五月二十五日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願

請願者 大分県日田市刃連町一九ノ二二 平松英樹外二十二名

紹介議員 西ヶ久保重光君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四八一八号 昭和五十六年五月二十五日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願

請願者 東京都調布市小島町三ノ一〇ノ二 吉野恵津子外十二名

紹介議員 加瀬 完君

この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四八一九号 昭和五十六年五月二十五日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願

請願者 東京都足立区中央本町四ノ一六ノ 二ノ八一五 橋本得夫外十七名

紹介議員 阿貝根 登君

この請願の趣旨は、第四六六九号と同じである。

第四八二〇号 昭和五十六年五月二十五日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願

請願者 東京都墨田区緑四ノ二三ノ四 吉 尾千恵子外十三名

紹介議員 西ヶ久保重光君

この請願の趣旨は、第四六六号と同じである。

第四八二五号 昭和五十六年五月二十五日受理
公務員の定年制・退職手当法改正反対及び共済制度改善等に関する請願

請願者 千葉県八千代市大和田新田四六九ノ二八二 中村敏子外十四名

紹介議員 赤桐 操君

この請願の趣旨は、第四六六号と同じである。

第四八二六号 昭和五十六年五月二十五日受理
共済年金改善に関する請願

請願者 徳島県那賀郡那賀川町赤池 森本栄一外千四百七十九名

紹介議員 太田 淳夫君

この請願の趣旨は、第一三二七号と同じである。

第四八二七号 昭和五十六年五月二十五日受理
国家公務員の退職金削減・定年制導入反対に関する請願

請願者 熊本市東町三ノ一四 浅田初好外八十七名

紹介議員 赤桐 操君

この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第四八三四号 昭和五十六年五月二十五日受理
傷病恩給等の改善に関する請願

請願者 滋賀県犬上郡甲良町尼子一、二二四 円城良三

紹介議員 河本嘉久蔵君

この請願の趣旨は、第三五八二号と同じである。

昭和五十六年六月十八日印刷

昭和五十六年六月十九日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

W