

第九十五回国 参議院地方行政委員会會議録第六号

昭和五十六年十月二十九日(木曜日)
午前十時三十一分開会

委員の異動

十月二十八日
辞任 井上 裕君
江島 淳君
十月二十九日
辞任 岩崎 純三君
齋藤 十朗君
小谷 守君
補欠選任 杉山 令肇君
井上 孝君
和田 静夫君

出席者は左のとおり。

委員長

上條 勝久君

委員

亀長 友義君
名尾 良孝君
志苦 裕君
伊藤 郁男君
井上 孝君
岩上 二郎君
加藤 武徳君
金井 元彦君
後藤 正夫君
杉山 令肇君
原 文兵衛君
福田 宏一君
佐藤 三吾君
和田 静夫君
和泉 照雄君
大川 清幸君

国務大臣

自治 大臣 安孫子藤吉君

政府委員

警察庁長官官房 長 金澤 昭雄君
自治大臣官房審 議官 矢野浩一郎君
自治省行政局長 砂子田 隆君
自治省行政局長 務員部長 大嶋 孝君
消防庁次長 鹿兒島重治君
事務局側 常任委員会専門 員 高池 忠和君

説明員

人事院事務総局 給与局次長 林 博男君

本日の會議に付した案件

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

○委員長(上條勝久君) ただいまから地方行政委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。
昨二十八日、井上裕君及び江島淳君が委員を辞任され、その補欠として岩崎純三君及び後藤正夫君が選任されました。
また、本日、岩崎純三君及び齋藤十朗君が委員を辞任され、その補欠として杉山令肇君及び井上孝君が選任されました。

○委員長(上條勝久君) 地方公務員法の一部を改正する法律案を議題といたします。
前回に引き続き質疑を行います。

○伊藤郁男君 それでは最初に、いままでの議論を聞いておりました若干まだ不明確な点がございまして、それに焦点を絞りまして御質問を申し上げます。と思います。

六十歳六十歳という国の基準に従ってこれが実施をされると、六十歳に六十歳のこの定年制の法律が成立をした場合に、特別の職員あるいは合理的な理由がある職種を除いては国の基準に従ってとにかく六十歳で定めると、厳格にそういう方向を指示をしていくんだと、こういうことが表明をされておるわけでありまして、六十歳に六十歳の定年制を絶対に導入しなければならぬ、この法律にはそういう強制力があるという答弁を聞いています。そのとおりでよろしいでしょうか。

○政府委員(大嶋孝君) 現在、六十歳未満の勤続年齢を定めております地方公共団体が相当数見られるわけでございます。こうした地方公共団体が何らの措置を講ずることなく六十歳から六十歳の定年制度を実施するということをしていまして、定年退職者が出ない年度ができるというふうなことで、人事管理上支障が生ずることはあり得ることだと思っております。こうした場合を予想いたしまして、この改正案におきましては六十三年の三月三十一日まで準備期間を設けておるわけでございます。六十歳未満の勤続年齢を定めております地方公共団体にありましては、スムーズな移行を図るためにその引き上げ措置を講じていく必要がある、かように考えるわけでございまして、

しかしながら、勤続年齢の引き上げに当たります

しては、一方におきまして人事管理上の制約もございまして、六十歳で六十歳にリンクさせることが困難な地方公共団体もあると思われまして、こうした地方公共団体におきましては、六十歳六十歳の定年制度を実施いたしますと、先ほど申し上げましたように、定年による退職者が数年度にわたって出ないというふうな事態が生じまして、職員の新陳代謝が著しく阻害される、かえって定年制度創設の基本的な理由の一つである適切な人事管理が期せられなくなるような場合には、合理的な理由がある場合に当たるといふふうにも考えられるわけでございます。

当該地方公共団体が経過的に国と異なる定年を定めることは、必ずしも違法ではないものと解されますが、自治省といたしましては六十歳に六十歳となるように指導してまいりたい、かように考えておるところでございます。

○伊藤郁男君 端的にお伺いをしていただければ、この法律が成立すると六十歳という定年を設けなければならぬという強制力があるのかどうかと、こういうことなんですよ。あるかないか、それだけをお答え願います。

○政府委員(大嶋孝君) 六十歳六十歳という原則定年の部分でございますけれども、合理的な理由がない限りは条例を制定しなければならぬと、かように考えておるところでございます。

○伊藤郁男君 そうすると、強制力があると、こういうことですね。そうすると、六十歳から実際に六十歳定年を実施しない、導入をしない自治体が出た場合には、その自治体は法律違反を犯すことになる、こういうふうに考えてよろしいかどうか。

○政府委員(大嶋孝君) 先ほど申し上げましたように、合理的な理由がない限り私どもは違法だと考えておりますので、そういうことのないように

が起つた場合を想定をしてみますと、いままでの勸奨退職は一つの慣例としてでき上がつてきて、五十八になつたらひとつのことになるわけですが、身分をあと二年を残して新陳代謝のためにどうしてもやめてくれということになると、いまの勸奨制度よりもさらに退職金などを上積みした制度というものが採用されてくるのではないかとしようにも想定されるんですが、その辺はどうなんですかね。想定ですけれども。

○政府委員(砂子田隆君) この問題は、ひとり地方公務員だけの問題ではございまして、国家公務員についても同様なことが起きるわけでありまして。そういう意味で、この定年法が通りまして後で退職制度というのをどうするかというのは、国家公務員、地方公務員を通じての一つ大きい問題になるだろうと思つております。そういう中で今後そういう問題をどういうふうに取り扱うかということを検討しなければいかぬと思つてはおります。ただ、現在の給与法なり退職金の制度から申し上げますと、それは勸奨退職の制度がありますから、その制度をいまのうちに適用していくというところにならうかと思つております。

○伊藤都男君 それでは、次の問題で確認をしておきたいんですが、いまの職員団体は一般職とそれから現業と分かれておりますね。現業の場合には協約締結権まで地公労法で保障されている。いままでの議論を聞いておりますと、地公労法は協約締結権があつて、あるいは六十一歳で定める場合も、団体交渉をやつて労使が合意すればそういうことになり得るのじゃないかという質問に對しまして、いや、これもやっぱり条例で定める六十歳の範囲の中でしか締結はできないんですよという制約があるように聞いたんですが、そういうことではないんですか、地公労法と地公法との関連において、その辺のところはどういうように解釈をしておいた方がいいのか、ちょっと教えていただきたい。

○政府委員(大嶋孝君) この定年制度と申しますのは、分限の中に位置づけられる新たな制度でございます。

でございます。そこで、公務員の身分保障の基本にかかわる事項でございますために、地公法適用職員、それから地公労法適用職員であるとを問わず、定年制度の基本的枠組みは法律で定めるわけでございます。それで、定年制の実施に関する事項は条例で定めるところにしておけるのは御承知のとおりであります。そこで、定年制度は勤務条件としての側面を持つておるわけでございますので、条例で定めることとされております定年年齢なり、あるいは定年退職日といった定年制度の実施に関する事項は、これは労使交渉の対象になるわけでございます。

もつと具体的に申し上げますと、地公法適用職員につきましては、定年制の実施に関する事項につきまして、地方公務員法上の交渉を行い、また書面協定を締結することはできるわけでございます。地公労法適用職員は、これらの事項につきまして、地方公営企業労働関係法上の団体交渉を行つて、労働協約を締結することができるとしております。地公法上の書面協定は、法令、条例、規則等に抵触しない限りにおきまして、締結することができるとしております。これに對しまして、定年制度の実施に關し地公法上の労働協約が締結される、これが定年制度に関する条例に抵触するといふような場合に、地公労法八条の規定によりまして、地方公共団体の長は、その労働協約が条例に抵触しなくなるための条例の改正等の議案を議会に付議しなされることになり、これに對するわけでございます。この場合におきましても、議会が条例の改正等を行わないということでありまして、その労働協約の効力は、条例に抵触する限度で効力を生じない、このようになるわけでございます。

○伊藤都男君 そうすると、いずれにしても、現業職員も一般の職員も六十年には六十歳の定年制がしかれてくると、こういうふうな解釈をしていいわけですね。

○政府委員(大嶋孝君) 原則としてそうだと思います。御理解いただいて結構でございます。

○伊藤都男君 私どもは、今度のこの法改正の問題については、基本的には、あえて定年制を法制化しなければならぬとするならば、六十五歳くらいが適当ではないかというように基本的な考えを持つておるわけですね。しかし、さまざまな民間の動向、国民の公務員に対するさまざまな批判、官民格差の問題、そういうものを見まして、現状としては六十歳はやむを得ないだろうと、こういう考えに立っているわけですね。

六十五歳くらいにしたいんじゃないかという理由としては、わが国は、御承知のように、世界に類例を見ないほど急速に高齢化社会に突入を命は延びる、結局六十歳を過ぎても十分に能力を持つて働ける人がふえてくると、こういうことですから、したがって、高齢化が一足先に進みまして西歐の例を見ましても、イギリスにおいてもあるいは西ドイツにおいても六十五歳くらいの定年を定めているというものが、一足先に高齢化社会に到達した西歐の公務員の実態なんですね。だから私どもはそういう理由のもとで六十五歳くらいにすべきではないか。しかし、現状では、先ほど申し上げましたように、六十歳でもやむを得ない度をとっているわけですね。

そこで、六十年以後民間の動向がどのように変化していくかは、これはわかりませんけれども、早い時期にこの六十歳定年というものを直直しなければならぬ時期が来るのではないかと私どもは判断をしておりますが、自治省の見解はどうでしょう。

○政府委員(大嶋孝君) 現在におきましては、民間の動向あるいは国家公務員の定年年齢といったものを勘案いたしますと、六十年に原則六十歳の定年を実現するということが最も適当であらうと考えております。

御指摘のとおり、将来的にこれを見てもいいと思います。高齢化社会の進展というふうなものはあるわけでございます。また、民間企業におきま

定年年齢があるいはさらに延長されるといったようなことも予想されないわけではございません。そのような社会情勢によりまして、一般の雇用情勢が顕著に変化をするというふうな場合には、国家公務員の定年年齢につきましても、改めて検討が行われるということがあります。

自治省といたしましては、そういった情勢の変化が生じた場合には、国家公務員の定年との乖離が生じないように地方公共団体を指導してまいらる、こういう所存でございます。

○伊藤都男君 次の問題なんですが、本法案が提案された理由は前回も繰り返して述べられておりまして、私どもはそれだけに理解をしておるわけですが、この法律ができることによって、職員の新陳代謝を確保する、それから、長期的展望に立つて計画的な安定的な人事管理を促進していく、あるいは適正な人員管理制度をやつていくんだというのんですが、これらの本法案の理由とするもの、今日の現状のままであるということがどうしてできない、その理由はどこにあるんですか、決定的な要因というのですか、理由ですね。現状のままで、それぞれの首長が一生懸命努力すれば、そういうことができそうなのにも感ずるんですが、この法律をつくらなければいけないんだという決定的な理由はどこにあるとお考えですか。

○政府委員(大嶋孝君) この改正法案を提案いたしております理由につきましては、御指摘のとおり、提案理由で述べたとおりでございますが、もう少し具体的にそれを申し上げたいと思つております。

御指摘のように、わが国の人口の年齢構造が急速に高齢化しておるわけでございます。そういった中で、地方公共団体も例外ではございません。職員の高齢化が進行しつつあるわけでございます。多くの地方公共団体におきましては、高齢職員について退職勧奨制度を実施しておるわけでございます。この制度は、現在、全体として見ればそれなりの効果をおさめておると思つては、けれども、個別の団体によりましては、その機能が十

分でないところもあるわけでございます。また、仮に現在それなりに機能しておる団体であるとしたとしても、今後職員の年齢構成の高齢化が進むということによりまして、十分に機能しにくくなることも考えられます。さらには、職員間に不公平を生ずるケースも見られるわけでございます。

このように、勧奨によりまして退職管理制度、制度と申しますか、退職管理は、おのずから私に限りがあるだろうと思えます。そこで、適正かつ円滑な人事管理を期するということがなかなか困難でございます。したがって、今後とも退職管理の手段として勧奨制度だけに頼っておるという事になります。やはり組織の活力の低下なり、あるいは人事の停滞なり、職員の士気の低下といったものを来すわけでございます。行政の能率的な運営に支障を生ずるおそれがあるところでございます。こういった事態を回避するためには、より適正で、かつまた有効な退職管理制度を整備いたしまして、長期的な展望に立ちました計画的かつまた安定した人事管理を確保するという必要があるわけでございます。

これが地方公務員に対しまして定年制度導入の基本的なねらいでございますけれども、特に今回は、同じ公務員であります国家公務員に対しまして定年制度が導入されるということになったばかりでなくて、また民間企業におきましても、そのほとんどが定年制度を導入しておるという状況になっておるわけでございます。ひとり地方公務員だけ定年制度がないという状態は許されないという事情にも配慮をいたしたところでございます。

また、現在の地方公務員の退職が五十七、八歳で行われている状況にあるわけでございますが、定年制度の導入は、職員の身分保障に大きな変動をもたらす分限に関する事項であるということ。また、高齢化社会の進展に伴いまして、民間企業等におきましても定年の延長の動きが顕著になってきておるわけでございます。そこで、六十歳定

年年齢がふえてきておるということもございまして、また、国家公務員の定年年齢も原則六十歳にされたというふうな事情を勘案いたしまして、地方公務員の退職年齢を平均いたしまして二三歳引き上げる結果となるということになります。その原則六十歳という国家公務員の定年年齢を基準として定めるよう特段の配慮をしておるところでございます。

○伊藤郁男君 いま述べられた多くの理由の中で、大部分は理解できるわけですが、ただ、先ほども触れましたように、高齢化が急速に進んでいく、高齢化というのは、結局活力のある、頭脳も筋力も衰えない老人がふえていくということですから、このふえていくという情勢、趨勢の中で定年を設けるというこの辺のところ、六十で切るというところが私は余り十分な理由として理解できないところなんです。大阪のような例の場合にはむしろ定年延長ですから、これは高齢化社会が進展していくから定年も延ばすんだということならば整合性があっていいわけですが、とにかく活力のある元気のいい老人がどんどんふえていくという中で、六十歳で切るんだという理由は薄弱なんです。余りそういう理由は述べない方がいいと思うんですが。

そこで、勧奨退職という問題ですが、これはかなり定着をしてきたけれども、これからはますます困難になっていくという理由がわかります。この勧奨退職を進めてきた自治体というのは、結局これは高齢者に対する特例だったと思うんですよ。ところが、これがいつの間にか高齢者の特例ではなくてきた、こういう実態が実はあるわけですよ。たとえば東京都の場合、ここにはいま美濃部先生いらっしやらないからあれなんですけれども、いままでは高齢者に対する特例措置だったけれども、それが今度は、やめていく職員全体にこの勧奨制度というものが適用されていくようになってしまった。たとえば東京の場合は、勤続十年までの者は退職金五割増し、だから、二十五歳で入って三十五歳でおれはめたいというところ、この

勧奨制度を援用して五割増しだ。あるいは、十一年目から二十年目でやめていく者は退職金十割増し、二十五年目からは十一割増し、こういうふうになってきていると私は資料を通じて見ています。それが、ほかの自治体にもこのような、もともと高齢者の退職促進のための勧奨制度というものが、高齢者じゃなくてもそういう若年層で、おれは自分の理由でやめていくというところまでこういう勧奨制度が広がっていついていっているのではない。全国の実態がわかりましたら教えていただきたい。

○政府委員(大嶋孝君) いま東京都の例をお挙げになったわけでございますが、私も承知しております。それは、東京都のごときでございますけれども、昭和五十五年度におきまして勧奨退職制度を改めたわけでございます。高齢職員勧奨退職として、従来年齢六十歳以上、勤続十年以上の者に対して勧奨をしておりましたものを、年齢五十八歳以上、勤続十年以上の者というふうに改めまして、当面、五十五年度から五十七年度に限りまして、年齢五十五歳以上勤続十年以上の者にする。その他の勧奨退職として、従来年齢五十五歳以上、勤続三十年以上の者に対して勧奨していたものを、年齢五十歳以上、勤続二十五年以上の者として、当面、五十五年度から五十七年度に限りまして、年齢四十五歳以上、勤続二十五年以上の者というふうにしておりまして、そういう人たちに對しましては勧奨退職としての割り増し措置が講じられているというところでございます。

このように若年層まで含めました勧奨退職がなされる理由をいたしましては、都の財政再建措置として大幅な定数削減を行おうというものでございまして。その他また、組織としてのより一層の新陳代謝の促進を図るとともに、職員の年齢構成の是正によりまして計画的な人事管理を行おうというものでございまして、その限りにおきましては、都としてはそれなりの理由があるというふうにもお聞きされるわけでございます。

なお、東京都におきまして若年層の勧奨退職に対する割り増し措置につきましては、年齢四十五歳以上で、かつ勤続年数二十五年以上の者というようにされておりました。長期勤続者に限定して行われる勧奨制度というふうになっておるところでございます。勤続年数が短く、かつまた年齢も若いという方々がやめるときにいらんなる割り増し措置を講じておるというのは全国的には私はないと思えます。東京都の場合につきましても、一定の年齢、一定の勤続年数というものを勘案をしてそういう措置がとられておるもの、このように理解をいたしておるところでございます。

○伊藤郁男君 全国の例がどうも正確に把握をされていないと思うんですけれども、その点については、こういう面についてもやっぱり自治省としても全自治体の動向を把握する努力をお願いを申し上げたいと思います。

関連をするんですが、今度は人事院にお伺いをするんですが、国家公務員には特別昇給制度があります。人事院勧告に従って多少これが手直しされたということはわかっておるんですが、この特別昇給制度というのは、勤務成績が特に優秀な者に対して人員の五割以内において一号ないし二号俸の昇給を行う、こういう制度だと私は理解しているんですが、そういうことでよろしゅうございませうか。

○説明員(林博男君) 先生御指摘の特別昇給は、勤務成績が特に良好である者に限定いたしまして一定の人数の範囲内で実施する、こういうものでございます。

なお、このほかに特別なものとしたしまして、たとえば殉職をしたとかそういうものにつきましては、その定数の枠外で特別昇給を実施するという道があるわけでございます。

○伊藤郁男君 その特別優秀な者を一五割以内で昇給をさせるという制度なんです。各省庁、この制度の趣旨に沿うような方向で実施されているのかどうか。

聞くとおると、各省庁みんなばらばらだと。あるいは、特に優秀な成績を持った者一五割

以内で昇給させるという制度だけれども、一五％ということは七年たてば一〇〇％になるわけですが、その七年の間に全職員に順繰りに昇給さしてしまふ。特別優秀だ、そんなことは関係なくなつちやうわけですね、これ。そうすると、もうこれは特別昇給制度の持っている意味合いが全然なくなつてしまふんですが、各省庁の実態はどうなんですか。

○説明員(林博男君) 各省庁の実態の状況でございますけれども、これは若干古うございしますが、昭和五十三年に、サンプル調査をございすけれども、大体十分の一の人員を抽出いたしまして私どもの方で調査を行ったわけでございます。その結果によりまして、たとえば勤続二十年以上というところでこれをみますと、仮に悪平等的に完全一律的にこれを運用したといたしますと、大体二・五回ぐらゐ、こういうことになるわけでございます。それで、特別昇給を過去にどれだけ受けたか、こういう分布をみますと、まあ確かに二回とか三回、そこらあたりが多いわけではございすけれども、一回あるいは一回もなかったことがないという職員も割ぐらゐおります。その反面、非常に成績がいいというところで四回、五回あるいは六回以上という回数特別昇給しておるといふ職員も割以上いるとございまして、全体としてこれを見ますと、制度本来の趣旨にそれなりに沿つて運用がされておると、こういうふうにも見ておるわけでございます。

○伊藤都男君 官庁はエリート集団ですから、これはもうみんな優秀な人に違ひないと思ふんですが、その中でも特別に優秀な者を特別昇給制度でやつていこうというわけですが、七年間で全職員を全部昇給させたと、それはどこの省庁なんですか、わかれますか。

○説明員(林博男君) 御指摘のように、総体として見れば先ほど申し上げたとおりでございすけれども、一部にやや制度本来の趣旨から見ても、ちょっと適當ではないのじやないかと思はれるような節のある面もございす。したがしまして、そう

いうところにつきましては、これまでも制度本来の趣旨に沿つて適正な運用をしていただくということを指導いたしておりますし、今回の報告でもそういう指摘をいたしたわけでございますが、成績主義をより一層推進する、これが特別昇給制度の大きな一つの柱でございすから、そういう意味でこれをさらに徹底して指導したい、かように考えておるわけでございます。

○伊藤都男君 ぜひそれはやっていただきたいと思ふんです。いま国民の目から見ても、公務員の中には信賞必罰というものがはつきりしていない。怠けてゐる者も、本當にまじめに、真剣に、公務員たる者の自覚を持って働いてゐる者もある。ところが、賃金その他の面で、すべて全部一律に、一緒くたにしてしまふ。ここがやっぱり重大な問題なんです。だから、信賞必罰、それからいまいおっしゃられたように、そんな法の趣旨も曲げて不届きなことをやつてゐるようなところは断固として注意をし、即刻それはやめてもらわなきゃならぬと思ふんです。そういうことをひとつ指導をしていただきたい、このように思ひます。

それから、国家公務員は昨年、人事院勧告に基づいて昇給の停止制度をとつたわけですが、これは自治省にお伺いするんですが、自治省としては、六十年六十歳定年制の導入までの間——あと四年間ですが、四年間の間に、昇給延期なり停止について、国に準ずると言ふならば、地方の実態を見ながら国と同じように五十六歳からは二十四カ月とか、五十八歳からは昇給停止というようになことを、六十年までの間にどのような指導をしていくつもりか、お伺いをいたします。

○政府委員(大嶋孝君) 御指摘のように、地方公務員の給与制度は国家公務員に準じて取り扱われるのがたてまえでございまして、自治省といたしまして、地方公務員につきまして御指摘のような昇給延期あるいは昇給停止——高齢者に対するものでございすけれども、これにつきまして国に準じた措置をとるよう再三指導してまいつたところでございす。定年制というのが新しくし

かれるということに直接関連するかどうかは別といたしまして、今後とも引き続き、そういう高齢者に対する昇給延期なり停止につきまして国と同様の措置をとるよう強く指導してまいりたい、かように考えておるところでございす。

○伊藤都男君 次の問題ですが、国家公務員の場合には退職手当減額法案が内閣委員会審議されているわけですが、退職金の最高限度額を六十九・三カ月から六十三・五カ月に減額すると、こういうことなんです。この退職手当の問題についても地方公務員は国の基準に基づいてそれを定めていくという、これがたてまえだと思ふんですけれども、たとえば東京のような例では、退職金の最高限度額が九十九カ月、それを今度八十カ月にした。鎌倉市のような場合は、百三十カ月だったものを百十カ月に今度したようであります。国が六十九・三カ月、いまの最高限度額がすね。それが百三十カ月も九十九カ月も……国の基準に照らして定めるのが、それが正しい方向だと私も考えておるわけですが、大変に国と違ふわけですね。一体こういうように退職金が本當に大幅にはね上がったというその実態とその原因についてどう考えておられますか。

○政府委員(大嶋孝君) 私どもは、退職手当につきましては国家公務員の制度に準じまして地方公共団体の条例で定める、準じるといふことが大原則であると思ひますし、そのように指導もしてきてたわけでございます。しかし、御指摘のように、一部の団体におきましては国家公務員の退職手当の支給基準を上回つて支給している団体があることは事実でございす。その原因といひますか、いきさつといたしましては、一つには、従来から経緯もこれあるだろうと思ひますし、また、職員の新陳代謝を図るために、勧奨退職者には国よりさらに有利な退職手当の支給を行うということとしたこともあるだろうと思ひます。また、退職手当の支給率の高い団体に追随して退職手当を引き上げていったというようにも考えられようと思ひます。

しかし、私どもといたしましては、基本的には地方公務員法二十四条二項の規定の趣旨、それから地方公務員の給与なり退職手当といったものが住民の租税負担によつて賄われておるといふ点につきまして、地方団体としても十分な認識を持つていただかなければならないと思つております。そういう意味合いにおきまして、その是正につきまして、いままでもずっと指導してまいりましたし、今後とも指導してまいりたい、かように考えております。

○伊藤都男君 次に、公務員のモラルの問題についてお伺いをしたいんですが、もちろんいま公務員部長がおっしゃられたように、公務員は国民の税金で雇われておるわけでありまして、結局これは国民、住民に対して奉仕する立場にある。これはもう明らかなんです。それゆゑに、やっぱり常に身辺をきれいにして住民の信託にこたえていく、こういうことでなきゃいかぬと思ひます。いま、各地方の地方新聞をずっと見てみますと、毎日公務員の汚職問題が扱われていない日はないやうな感じがすね。カラスの鳴かぬ日はあつても汚職の発生をしない日はないというやうな状態ですよ。実際なんです、本當に。それは数は少ないかもしれませんが、日本の民主制度、民主政治を發展させる意味からも、あるいは住民自治というものをかち取るという意味合いからいって、きわめてこの問題は重大な問題だと思ふんです。

私どもの調査によりますと、これは私どもが全国の地方の議員に対してアンケートをやつた結果なんですけれども、議員から回答の来た自治体数は百三十八、汚職事件の発生自治体数はこの中で二十六、汚職発生率は一八・八％と、こういう高い率を示しているわけなんです。殺人事件なんというのとは除いて、これはすべて汚職なんです。こういう実態を私どもは地方議員から報告を受けているわけなんですけれども、全国の実態はおわかりになりますか。どういふやうな汚職が発生しておるのか、その数は一体どのぐらゐになつてい

のか、おわかりだったらお示しをいただきたい。
○政府委員(大嶋孝君) 五十五年度の汚職事件の問題につきましては現在集計中でございますが、五十四年度中に汚職事件の発生いたしました団体数なりあるいは発生件数、関係職員数を申し上げたいと思います。

都道府県では団体数が十九でございまして、件数としては二十八、関係職員数では五十四名。市町村では八十九団体、件数としては九十七、職員数では百八十二名。それから公社等に至りましては、団体数で三、件数で三、関係職員が四。合計いたしますと、団体数で百一十一、件数で百二十八、職員数で二百四十という状況になっております。

○伊藤都男君 そのように件数は、それは地方公務員三十一万何千の中からいけばきわめて少ない数字かとは思いますが、しかし、これが発生することによってやっぱり住民の行政に対する不信が出てくるんですよ。一人でも出れば全体が不信を受けるということになるわけですからね。この問題はきわめて重要だと思っておりますが、なぜこのように汚職のべつ幕なしに発生をしてくるのか、その原因はどのように考えておられますか。

○政府委員(大嶋孝君) まことに残念なことでございますが、汚職の原因につきましては、これはいろんな要因があるかと考えられます。一般的には、職場の規律の緩みでありますとかあるいは内部的査察体制の不備といった組織なり制度上の問題、あるいは職員個人としての資質の問題といったようなものがあるかと思えます。要は、職員個人個人の自覚というものが最も必要なことであらうと、このように考えておるところでございます。

○伊藤都男君 日本の場合公務員というのは、国家公務員の場合はもう本当にエリートですよ。地方自治体の場合も地方の公務員というのはその地域の中においてやっぱりエリートですね。そのエリートがこのような汚職をする、ここにまた重大

な問題があるわけですね。だから私はやっぱり、全体として国民、住民に対する奉仕者だという、その精神が欠けているんじゃないか。だからそれは退職金の問題でも、住民なんというのはいくらも視されて、百三十万月々の退職金を平気で払う。民間なんというのは、民間のサラリーマンは大卒で五十五歳でやめれば退職金の支給額なんというのはいくらも平気で払う。ところが、地方公務員の場合はその三倍も退職金をもらっているという実例もある。

こういうところを見ても、国民の皆さんからの税金で、その税金を生かすためにわれわれは行政をやっているんだ、国民のためにわれわれは奉仕しているんだという、その基本的な精神がやっぱり緩んできているのではないかと、私は思っています。大臣、この辺大変重要な問題と思っておりますが、大臣からお答えをいただきたい。

【委員長退席、理事亀長友義君着席】

○國務大臣(安孫子藤吉君) いま伊藤さんがおっしゃいますとおり、公務員の場合においてはその給与は租税によって賄われておるわけでありまして、みずから営業行為をやつて収入を上げたもので払われておるものではないと、強制的に国民から租税として取り上げたものによって給与が賄われておる。この事実はすべての公務員が十分に自覚すべき問題だと思っております。したがって、団体の長は常にこの問題を部下の公務員に對しまして徹底するように行動をすべきだと思っております。

なおまた、職場の長といたしましては、いろいろな情報職場の長には個人個人についても入ってくるはずであります。それからまた、その行動についても監視の目が届いているはずでございます。また、仲間同士の話も耳に入るはずでございます。したがって、団体の長と同時に職場の長は、自分の配下の職員の行動に對しまして十分に監視をすべきだと思っております。そしてまた、適当でない場合には十分に注意を与えるべきだと

思います。この注意は、単にとがめるということじゃなくて、その職員の一生に關する問題でございいますから、これはまた考えようによりましては非常に親切なことでございます。この辺のことを職場の規律といたしまして十分に行動してもらいたいと思っております。

それから、同時に制度の面におきましても、査察体制というふうなもの、あるいは人事管理の面におきまして、終局的にはこれは団体の長に報告されることとさせていただきますから、それに適応した措置をとるべきであらうと思っております。

そうした場合が相まって、汚職の根源を排除することができようと思っておりますが、この点につきましては自治省も重大な関心を持ちまして、団体の長に對しましてはそうした配慮をいたすように随時注意をいたしておるところでございます。

○伊藤都男君 大臣が言われるように、自治体の長自身がその事件に手をかすという例も間々あるわけですね。千葉県の川上知事の念書事件なんていうのを見ると象徴的な事例でございます。長自身がかかるといふところに手をかしているような例もあるわけですね。だから、いま大臣のおっしゃられたように、十分ひとつ対策を立てていただきたいと思っております。そういうことが発生することのないようにやっていたいただきたいと思っております。

その一つの方法として、やっぱり住民が常に行政に對して目を光らしていく、また、行政側は、そのやっている内容、そのことが住民によくわかるようにすること、私どもはいわゆる情報公開法というやつをやれと、こういうふうに主張しているんですが、そういうような方法、積極的な対策をひとつ今後の問題として考えていただきたいと思っております。こういうことのないようにお願いをしておきたいと思っております。

私の時間は三十分まででございますので、あとの問題に入っていく時間がもうございせん。以上をもちまして私の質問を終わります。
○理事(亀長友義君) 速記ちょっととめてください。

【速記中止】
【理事亀長友義君退席、委員長着席】
○委員長(上條隆久君) 速記を起こしていただき午前八時三十分程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。
午後十一時三十分休憩

午後一時三十分開会
○委員長(上條隆久君) ただいまから地方行政委員会を再開いたします。
地方公務員法の一部を改正する法律案を議題といたします。

休憩前に引き続き質疑を行います。
質疑のある方は順次御発言をお願いします。
○志吉裕君 二十二日にあらましの質問をいたしました。きょうはそれに引き続きまして若干お伺いしたいと思います。

一般職員、公企、現業等については、衆参を通じてたすきものはたしておるようですが、きょうはまず、消防と警察についてあらましのお伺いをしたいと思います。警察庁、消防庁、順序どちらでもいいですが、警察職員及び消防職員の退職管理は現在どのようになっておりますかお伺いいたします。

○政府委員(金澤昭雄君) お答えをいたします。警察職員の現在の退職管理でございますが、現在はいわゆる退職勧奨制度によりまして行っておりますわけでございます。現在、退職勧奨の基準は、これは県によつて若干の差異はありますが、大体警視庁クラスで五十五から六歳、警部クラスが五十六から七歳、それから警部補以下の警察官が五十七から五十八歳、こういう状況でございます。

○政府委員(鹿見島重治君) 消防職員の勧奨退職の状況につきまして御説明申し上げます。
昭和五十四年度の勧奨退職の状況は、消防職員の場合、その総数が八百七十九名でございます。

そして、勸奨年齢でございますが、非役付の職員につきましては、これは各団体によりましてまちまちでございますけれども、おおむね五十八歳あるいは六十歳に集中をいたしております。役付職員の傾向につきましてはほぼ同様でございます。それから勸奨による退職率でございますが、都道府県の場合——これは東京都だけでございまして、都道府県の場合には退職率一〇〇%、市につきましては五十四年度の場合八九・三%、町村につきましては九三・三%、かような状況になっております。

○志苦裕君 警察と消防いずれも、勸奨による退職という、制度というよりは、そういうことをやっておるようですが、警察庁の場合、警視、警部、警部補以下、若干年齢の違いがありますが、退職勸奨率とでもいうか、それはどんな状況ですか。

○政府委員(金澤昭雄君) 昨年退職をした者の総数が約八千六百名程度でございます。そのうち、勸奨によりまして退職した者が五千三百名ちょっとでございます。したがって、勸奨によりまして退職した者の率は六一・五%程度だと思っております。

○志苦裕君 そういうのを勸奨退職率というのですか。そうではなくて、一定の年齢になったので、どうだやめなさいかと言って肩をたたいて、いやもう一年置いてくれやと言つて残る者と、承知しましたと言つてやめる者の率を言うんじゃないですか。

○政府委員(金澤昭雄君) 警察の中におきましては、ほとんど勸奨によりまして退職をするという状況になっております。

○志苦裕君 そうしますと、警察の場合はほぼ一〇〇%の人が——ごくわずかの六十何名かありますが、一〇〇%の人が大体やめる、言うなら勸奨制度が機能をしておるということですか。

話が変わりますが、定年制の導入ということについていろいろ議論がございましたが、おおむね職員の退職管理はうまくいっているんだけれども、個々の団体に若干問題があったり、あるいは将来を展望すると、その辺がうまく退職管理が機能しないかもしれないということを一つの理由に挙げておられることから見ると、将来勸奨が機能しないかもしれないという不安は警察に關してはないわけですか。

○政府委員(金澤昭雄君) 先ほども申しましたように、現在の、勸奨でやめます年齢が大体六十歳未満でございます。したがって、定年制で六十というところになりました場合、徐々に勸奨年齢を引き上げていながら制度に移行して行くということでございますが、いまのところ心配はしておりません。

○志苦裕君 そうしますと、警察職員については定年制は要らぬという論理になりますか。

○政府委員(金澤昭雄君) 要らないということではなしに、高齢社会にやはり警察もなっておりますし、また、社会全体がそういう趨勢でございます。その中で警察官だけが五十五から七ぐらいのところをやめるといふことになりましたと、社会全体の流れの中での勤務年限、職場に対する一つの感覚というものがございまして、やはりこれは一般の流れの中で警察もやっていたいというところでございます。警察官の士気というものも、勤務年数についても非常に関心が高まっておりますので、そういう意味で、ぜひともほかと合わせながらやっていきたい、こういうことでございします。

○志苦裕君 いや、官房長はずっと長い議論を聞いておられぬから、言っていることと答えておるものとが少し価値観が違つておるんだけれども、ここが主として問題になりますのは、もっといたいたいののにやめてくれぬかと、そういうもったいたいののに切っちゃうとは何事だという心配をしてきているわけですね。いまだって肩たたきでうまくいっているんだから、そんな無理に法律などという宝刀まで持つてこぬでもないじゃないのという議論をしていましてね、ここまで議論がきているんですが、いまの官房長の答弁ですと、五十六でも七でもやめるんだが、定年制ができてはかの者が六十というのなら、じゃ、おれもそれまで置いてくれと言ふのはあたりまえでね、ぜひおれにもほしいという——あなたの方の定年制がほしいというのは年齢を延ばすためにほしいという話になつておるわけですね、何だかいままでのやりとりと全然トーンが合わないんだな。その辺どうなんですか。

○政府委員(金澤昭雄君) ちょっと前段の理解が足らなかったようで申しわけございませんが、現状を申しますと、繰り返すようでございますけれども、いまのような勸奨機能というものが、警察においては比較的うまくいっているんじゃないかと思つております。しかし、やはり社会の趨勢と高齢化社会といふことを考えますと、これからの警察におきます人事管理も、そういう一つ一つの定年というものを設けて、それに従つた上での人事管理、退職管理というものをやっていく必要があるだろう、こういうふうに考えております。

○志苦裕君 やつぱり合いませんけれどもね。ただ、思うに、警察という組織はほかにはない規律を持った縦社会でもありますし、恐らくそのことが結果として一〇〇%の勸奨退職率というものを生んでいるんだろう。個人個人の事情で言えば、一般の勤労者と同じように、子女の教育のためにも一年いたいたいか、いろんな事情があるんだらうと思うんですよ。しかし、特有の組織といふものが恐らくそうなさっていると思うんです。が、逆に聞きますよ。警察というこの社会、組織が持つておる組織の活力といふふうなものなどから考えて、六十までいられたら困るという感覚はあります。

○政府委員(金澤昭雄君) これは、個人的な肉体的関係の状況と、それからあと個別的な仕事の中身だと思つてます。そういうことで、現在でも二、三の県では、巡査、巡査部長が六十歳ということをお奨奨年齢にしておる県がございます。それと、やはり職種のいろんな配置、人事配置ということを考えていけば、これは六十という定年ができた場合にも、そういう内部の人事管理を適正に考えてやつていけるし、また、そういうふうによつていかなければならぬものかというふうな考えます。

○志苦裕君 そうすると、先ほどあなた大まかに、警部補以下は五十八歳以上と言つたが、いまのお話で、たとえば巡査部長とかそういう人の勸奨は六十ぐらいだということですか、現状でも。

○政府委員(金澤昭雄君) 全部の県ではございませんで、千葉と沖縄が巡査、巡査部長、警部補以下の警察官については六十歳でございます。千葉と沖縄です。それから愛知と静岡につきましては、これは巡査と巡査部長だけでございまして、これは職種によつて六十までというふうな細かく内部の規程をつくつてやっております。

○志苦裕君 警察組織の中にも地方自治は機能しておるようですね。それぞれ違いがあるようですから結構なことだと思つてます。

○志苦裕君 そうしますと、余り答弁明確でなかったが、六十歳定年制ができる。しかし職種や人によつてそれ以前でもやめてもらうことの方が組織の全体の人事のローテーションなり活力の上で望ましいという判断も一部にあるわけですね。

○政府委員(金澤昭雄君) それは個人的な、警察官個々の状況だと思つてます。全体としましては、先ほど言いましたように、やはり人事管理、大きな意味での人事管理の目標といふことの一つの定めがありまして、それに向かつて管理をするという方が正しいのじゃないかと思つてます。

○政府委員(金澤昭雄君) 過渡期においては、勸奨制度は残るというふうに考えております。先ほど言いましたように、現在の勸奨年齢が六十以下というものが大部分でございまして、それを六十の定年制に移行させるためには、やはり勸奨というものを配慮しながら徐々に六十定年制に移行していきたいというふうに思います。また、幹部の職員につきましては、やはりこれは残ることになるだろうというふうに考えております。

○志苦裕君 いや、あなたの言う過渡期というのは、定年制が六十年から仮に施行されるとして、そこに移行するために五十七なり八でやめてもらっている人が、その年以降全部六十まで残るということになりますと、人事にこう、こぶができたりしますからね。そういう意味で、ある程度過渡的な勸奨年齢の操作といえますか、そういうものが必要だという前段の話はわかりましたが、私の聞いているのは、定年制が施行後、つまり六十年以降ですね、六十年以降勸奨が残るか。それで、幹部職員だけですか。あなたの先ほど言った職種や人によってということはどういうかわかりを持ちますか。

○政府委員(金澤昭雄君) 幹部職員以外の職員につきましては、体制として、ほとんど全部が定年。ただ、一部特別な職種なり仕事というもののについてはそういう可能性もあるかもしれませんが、しかし、いまここでどういふのがあつかいというお答えはちょっとむずかしいかと思えます。体制としては、定年制が施行された後は、幹部職員以外は勸奨は必要ないものだというふうに考えております。

○志苦裕君 少し観点的な変わった話をいたしますが、これは消防にも幾らか適用するかもしれないですね。ずいぶん体を使う仕事もあります。あの機動隊なんというのはいくぶん体丈夫な人が、いつまで体がもつものかわからぬが、とにかく大変な仕事もあるでしょう。そういうある特定の仕事と言っているんですが、六十までといっても実際に六十には体はばるばるになると、仮にそうい

う事情だつてあり得ます。そうなんじゃないですか。

○政府委員(金澤昭雄君) それは、個人的な肉体的な状況によつてはちろんあると思います。

○志苦裕君 そういふものは勸奨の対象にするということは考えられますか。

○政府委員(金澤昭雄君) 個人的、個別的な事情でございまして、それを勸奨ということでは扱うかどうか、ちょっとむずかしい問題だと思えます。

○志苦裕君 消防の方にお伺いしますが、消防は、府県は一〇〇%。府県といつても東京だけでしたかな。市は約九割、町村で約九割三分です。概してうまくいっているという感じですか。

○政府委員(鹿兒島重治君) 消防の組織につきましては、御承知のとおり、大は一万数千の職員を抱えます消防局から小は数十人の消防本部であるわけでございまして、それぞれの人事管理の実態が必ずしも同一ではございません。したがって、勸奨につきましても、これが非常に適切に運用されておりますところとそうでないところと、団体によつてかなりの相違がある、かように考えております。

○志苦裕君 ですから、概してうまくいっているかと言っている。たとえば、悪いところで、まあこれはならして言っている数字ですが、ばかに悪いというふうなものもやっぱりあるんですか。

○政府委員(鹿兒島重治君) 一般に市町村消防でございまして、市町村の他の職員との均衡もございまして、うまくいっているところと必ずしもそうでないところと両様あるように考えております。

○志苦裕君 私、きょう消防と警察を直接問題にいたしておりますのは、残念なことこの二つの職種は、現業に比べればもちろんであります。他の非現業の公務員より労働諸権利が制約を受けておるという意味で、いままでも委員会というのやっておりますが、公平を期す、自主性を發揮するという意味で、それを担保する意味での

職員団体との交渉などの場が全くないという意味で、そういう観点でこの二つの職種を取り上げるわけでありまして、これは公務員部に聞きますが、警察なり消防なりの具体的な取り扱いというのは、条例や規則等ではどのように変わっていくか。たとえば警察は警察の内規を持つとか、そんなことがあるんですか。

○政府委員(大嶋孝君) 一般と同じように条例で定めるべきものだと考えております。

○志苦裕君 そうすると、条例あるいは人事委員会規則等にうたい込まれていくわけですね。その場合に、警察職員、消防職員の意向は、団結権あるなしにかかわらず勤労者としてのそれらの諸君の意向は、どういう形でそれらをされるんですか。

○政府委員(大嶋孝君) 事実問題として、警察本部なりあるいは消防庁といいますが、要するに自治省消防庁という意味ではございせんけれども、各地方の消防庁等におきましてそれぞれそれとなくされながらいくだろうと、このように考えておるところでございまして。

○志苦裕君 いくだろうなんて言つたつて……これは直接この職種じゃありませんが、人事公平機関である人事委員会などが市町村における規則の定め方、これが長期的な恣意に流れないような担保をすべきであるという議論が当委員会でも行われて、それなりに自治省が指導上の配慮は答弁をなさっております。この両職種についても、私はそれと同様な配慮が加えられるべきものであると、こう思いますが、その点はどうですか。

○政府委員(大嶋孝君) 職員団体等は制度上ないわけではございせんけれども、事実上はいろいろと配慮が加えられることだというふうに考えております。

○志苦裕君 そこで、またこちらへ戻りますが、これはなかなか表現が微妙なんです、私さっきから質問しながら苦労しているんだけど、この両職種は五十五歳で年金がつくことになっていま

す。そのために年金の掛金も、若くしてもらうんだから少し増しをして掛けないという仕組みになっておるわけでありまして。まあ五十五でやめる、あるいは五十五、六でやめるという者にすればそれから年金をもらうわけですから、割り増しをして掛けた分は別に損にはなりませんけれども、ずっと年齢が若くしてやめて年金をもらうということになりますと、何のために少し割り増しをして掛けたのかという問題が生じます。

この両職種の五十五歳年金というものと六十歳の定年、この関係と六十歳から年金がつく現業、非現業の職種で六十歳定年制というものの関係には、似ているようであつて微妙な違いはある。この辺についてどのような問題点なり見解をお持ちですか。

○政府委員(大嶋孝君) これは、志苦先生御存じだと思いますけれども、各共済組合において適用されております財源率というものが原則として五年ごとに再計算をしますと、こういうことになっておるわけではございまして。現在の財源率は五十四年に計算されたものでございまして。

そこで、一般の組合員につきましては、退職年金の支給開始年齢が六十歳である、消防司令以下階級の消防職員につきましては、その人が引き続いて二十年以上消防職員として在職をしておる、かつまた、その人の事情によらないで退職をした場合には、退職年金の支給開始年齢を五十五歳とするという特例制度が適用されるわけではございまして。消防司令以下の階級の消防職員に係ります長期給付に要する費用、これは退職年金の支給開始年齢が六十歳であるとする場合よりも増大いたしますので、その財源率の計算に当たりますと一般の職員と区別をして計算をするということにしておるわけではございまして。

それで、消防職員に係りますこの地方公務員共済組合の行います長期給付の掛金率の問題でございまして、これは消防職員の退職等の実態を踏まえまして、年金支給開始年齢との関連におきまして今後の財源率再計算の際に検討すべき問

題である、このように考えておるところでございます。

○志苦裕君 年金の側の話は、定年制というものが導入された後、若干その辺の整合性を図る意味で年金の側が検討をするというのはいまだに答弁でわかりました。わかりましたが、私はこの問題について、ざっくりばらんに言えば、原則定年ないし国の基準というふうなものを厳しく扱うということがしばしば繰り返されておるとおりです。そこでのニュアンスというのは、六十歳を超えて長々いもろっちゃ困るよと、それをコントロールする意味での厳しい運用というもののニュアンスがあるというふうに私は率直に言って受けとめていました。いまここで警察のことで若干提起をしたのは、私は逆に反面を言ったわけでありますが、しかし、職種においては六十歳までお勤め願うことも大変だという、恐らくその辺の判断というものが年金の上での扱いの、例外を生んだのではなかろうかという気もしないわけじゃありません。

そのように考えると、何も警察、消防だけじゃないんですが、私は一般論として言うわけですが、これも、個別勧奨というものがいずれにしましても定年制採用後も残る。これを悪用する意味じゃないですよ、悪用する意味ではなくて、善用する意味で、たとえば特定の職種等について個別勧奨制度というものは残るのではないかとこの判断をいたします。その辺についてはどうなんですか。

○政府委員(大嶋孝君) 個別勧奨というのは、やっぱりそれは残る可能性があるというふうな考えでおりますけれども、それが集団的になされるとかというふうなことは、定年制実施後はならないというふうに考えておるところでございます。

○志苦裕君 私の表現も非常に慎重なだけども、消防庁や警察庁は何か見解ありますか。

○政府委員(鹿兒島重治君) 先ほど来お話しもございましたけれども、職種によりましてはやはり

非常に体力を使う職種があることは事実でございます。特に消防の場合には、御承知のように、消防を中心とする警防活動と、それから一般の査察を中心とします予防業務、さらに救急を主体とします救急救助業務、三つの柱に分かれるわけでございますが、世帯の大きな消防局におきましては、その間の人事交流、人事管理上のいわゆるふところの深さというものがございまして、小規模の消防につきましても必ずしもそうはいかない部分もございまして、したがって、とりわけ体力を使います職種専門でやってまいりまして他に配置転換が十分可能ではないという場合につきましては、おっしゃるような人事管理上の取り扱いというものもあり得るものというぐあいに私は考えております。

○政府委員(金澤昭雄君) 警察も、いまのお話と同じような趣旨でございます。

○志苦裕君 個別勧奨というものが残り得るといふその範囲の中でいまの両答弁があったことを私は注意をしたいと思います。やっぱそれそれぞれに意味なども含めて考えると、やっぱりそれぞれにそれぞれ固有の事情というものは存在するんだなあとこのことはおぼろげながら浮かぶわけでありまして、それに画一的な国の基準というふうなものには少し無理な言い分じゃないかという気もいたします。

いずれにしましても、従来からすれば、個別勧奨というのは組織的何とか的ではないが残る、これは皆さんその見解には変わっていないようでありまして、私は仮に個別勧奨が残り、いま両庁が述べたような事情もそれに幾らか介入すると仮定をした場合、それもな運用の一つだと思いが、しかしこの場合は少なくとも当局者の意で、気に入るとか気に入らぬとか、あるいは行政整理的な意味合いを持たせるとか、そういう意味で断じて行われるべきでないというところは確認できますね。

○政府委員(大嶋孝君) この定年制度のねらいの一つは、公平性ということにあるということでございます。

ございます。したがって、いま御指摘のように、任命権者が勝手にこれはきらいだから早く肩をたたいてやれというふうなことは断じてない、かように考えておるところでございます。

○志苦裕君 わかりました。

消防庁、ちょっとこれに関連しますが、ことしのILO総会で、長年懸案の消防職員の団結権はどのように扱われましたか。

○政府委員(鹿兒島重治君) 本年のILO総会におきましては、公務員部と私どもの方からそれぞれ担当者が出席をいたしておりますが、消防職員の団結権の問題につきましては、条約勧告適用委員会のオブザーベーションに対する日本政府のコメントが提出されておりました、それが一応了承されたという形でございます。

○志苦裕君 その大事な部分を読んでください。

○政府委員(鹿兒島重治君) この条約勧告適用専門委員会におきましては、日本の消防職員の団結権問題につきましては引き続き情報を送付するよう求めておりましたが、これに對しまして、政府といたしましては、ことしの六月に追加情報を出したとしておりました、「消防職員の団結権の問題については、その結論を得るため、公務員問題連絡会議において関係者の意見を十分に聴き審議の促進を図るものとする。」、かような追加情報を提出いたしております。

○志苦裕君 日本における「消防職員の団結権の問題については、その結論を得るため、公務員問題連絡会議において関係者の意見を十分に聴き審議の促進を図る」と。この日本政府の追加情報というものは、これまで送り続けてきた、とり続けてきた日本の政府の情報ないし態度とは、私は一歩前進をしたものであるというふうに評価をして、ただ言葉の上のあやではない日本政府の対応があるものと、このように理解をしますが、その点はいかがですか。

○政府委員(鹿兒島重治君) 基本的には、従来から政府といたしましては結論を得べく努力をして

まいったところでございまして、今後も引き続き努力を重ねてまいる所存でございます。

○志苦裕君 それじゃ少しそっけないんだな、答弁が。

基本的には、日本政府も結論を得るためやっておったんだと、こう言うんですけれども、ちっともそれやっけないわけよね。やっけないで、国の内外でもさまざまな見解がありまして、特に国際舞台においては労働者に一般的に承認をされた原則とは、少し日本は事情が違ふんじゃないの、このように言われて、率先そう言ったかやむなくそう言ったかは知りませんが、日本政府は結論を得るため審議を促進する——このところ大事なんですよ。結論を得るため審議を促進するというんだと。結論を得るためにいつまでも相談しているというんじゃないんですよ。これは大事な点なんです。この点は、従来はどう言っていたかという、今後とも長期的視点に立つて慎重に検討を加えていくと言ったわけ。だから、もう何年たっても皆さん慎重にやっておるわけだよ。今度の場合は、結論を得るため審議を促進するということ、これは単に言葉のニュアンスの問題じゃない、このことを私はこの機会に指摘をして、皆さんの一層の審議の促進を要望をしたい。

このことは、いままうと長い間議論をしてきた定年制度の問題が、公務員労働者の労働権、基本権等々と不可分のかかわりを持ちますだけに、消防、警察にはないんだからいいわいというわけにはこれはいかないという意味で、この問題は重要なかわりを持つわけ。この点いいですか、消防庁、公務員部もついでに答えてください、関係なしとしないでしょ。

○政府委員(鹿兒島重治君) 御承知のように、消防職員の団結権の問題につきましては、ILOの六十号事件以来非常に長い年月といういろいろな議論を積み重ねて今日に至っておるわけでございます。いずれにいたしましても、私どもはその結論を得るよう今後とも大いに努力をしてまいりたいと、かように考えております。

○政府委員(大嶋孝君) 御案内のとおり、公務員問題連絡会議におきまして、いろいろ審議を行ってきたわけでございますけれども、なお、この十月におきましても、日本消防協会等からいろいろ意見の聴取を行っております。そういうことを重ねながら審議の促進を図っていきたい、かように考えておるところでございます。

○志苦裕君 消防庁と警察庁結構です。

大臣、そろそろ私の審議時間も迫ってきたわけでありまして、地公法の改正——定年制の導入は、皆さんにとっては昭和三十年以来の課題であったと言っているでしょう。古いことは抜きにいたしまして、九十四国会以来の審議を通じて、われわれも慎重な審議を経て、述べるところは述べ、とにかくさまざまな状況、あるいは制度から見ても、どうも合理的根拠には乏しいのではないかと、このことを指摘してきました。皆さんの答弁はそれなりにありましたけれども、われわれにとつては、必ずしも皆さんの答弁が説得力のあるものとは映らなかった。この違いは、どうも埋めようもないと思うんです。

いろいろありますが、その一つは、従来の公務員制度にない新しい定年制という概念を持ち込むということに対して、定年制のない公務員制度と定年制のある公務員制度というのは、ただ単に条文の違いではなくて、制度の理念や全般にわたってそれは違いがあるべきなのであって、そう考えてくると、これはやはりもう少しさまざまな関連から解きほぐさなきゃならぬということを指摘をしたんですけれども、私は解きほぐされたとは思わないということをまずこの機会に指摘をしたいと思うんです。

われわれの主張というのは、公務員制度本来において排除されておる定年制の概念や制度を持ち込むのであれば、当然に職員の労働権、労働基本権あるいは政治的活動の自由等々の制限の上に成り立っている現行制度なんだから、それを全体的に再検討を加える、見直すということからやられる定年制という制度でなければならぬというよう

なことを主張をしてきたわけなんです。しかし、その点はどうも納得の得られるものではなかったというところをこの機会に申し上げておきたいと思う。

二つ目は、狭い意味での分限、すなわち分限処分の範囲に定年というものを入れるというのは、これはどうもたまたまとしておかしいということとを指摘しました。分限処分というのは、公務員は職務の特殊性から身分の保障はされるが、そのかわり義務違反があったときには処分をされますよ、懲戒もされますよ、損害賠償も請求されますよという仕掛けになっておるので、自然年齢がそうなたたかにおまえ義務違反だということにはならぬわけでありまして、どうもこれは、仮に定年制というものをもち込むにしても、少し場所がおかしんじゃないかということもいろいろ申し上げたりしたところで、そう考えると、立法上も少し瑕疵があるんじゃないかという感じがしないわけでもありません。

第三点目に、定年制と地方自治とのかかわりいろいろとたどりましたが、皆さんは新しい公務員の身分制度、公務員制度というものをもち込む場合には、全公務員の一体性といいますが、そういうものを確保する上で必要なことは法律で書くぬといかぬというお説でした。私は、一概にそのことは否定しませんが、しかしそのことと地方自治とを両立させるということだって可能なんでありまして、そういう点でもう少し工夫や範囲の幅があってもいいだろうというふうな、いろんな指摘もいたしましたけれども、どうも三十一年法、四十三年法のころはそれはそれなりの配慮があったような気がいたしますけれども、がらりと今度は昔の論理はかなぐり捨てて、国家公務員にあるのだからというのを先に持ってくるというのは、どうも役所の継続性からいっても余り説得力のあるものでない。こういう感じがいたしましたし、この法律の拘束と自治体の選択、裁量というものとの両立併存の可能性を自治省みずから捨てるべきでないということも指摘もしてきたわけ

しかし、改めて申し上げますけれども、われわれは公務員がみだりに官職を失わない特権があるとか、そんなことを言っているんじゃないんです。自然年齢による人倫社会の交代のルールを無視しろなんというふうなことも言っているわけじゃない。職員が職務の公正かつ民主的な運営を確保するために、一方で勤労者としての権利が制約されておる。一方において、その代償として身分が保障されるというその制度に置かれる限り、それはバランスのとれたものでないかぬということを書いておるわけ。

まあそれらのことについていろいろ長い時間をかけてやってきたところでありましても、われわれにとつては納得のいく答弁が得られたとは思われないし、法の理念においても、また、立法上の問題においても、非常に瑕疵の多いものだ、このように考える次第ですが、いつまでも同じ議論をしておられませんか、この法律がまた多数によって可決されることなども考慮に入れざるを得ない段階であるかと思うんですが、それらの、いま述べたような認識、主張の上に立ちまして、若干自治大臣の確認を求めてまいりたい、こう思います。

一つは、本法の改正によりまして、昭和六十三年の三月三十一日から地方公務員にも定年制が実施されるわけですが、定年制は政府のたびたびの答弁にありますが、現在の勧奨退職にかわるものとしての新しい退職管理の手法として導入されて、しかも分限の項目として本人の意思に反して強制的に退職させる制度だと、こういうのであります。この趣旨から言えば、当然に組織的、集团的な、強制的な退職勧奨はあり得ない。いろいろいままで答弁を伺っておりますが、まずはその確認してよろしいですね。

それから、この間ちょっと私も質問しました。が、地方公共団体において、本法実施に至るまでの間に、この定年制導入の準備を理由にしまして、本法の趣旨に反する強制退職勧奨等が行われることも危惧されるわけでありまして、自治省

としてはこの点に関してどのような考え方で指導をされるのか、ひとつこの機会に明確にしておいていただきたいと思います。

○國務大臣(安孫子藤吉君) これまでもたびたび御答弁を申し上げましたように、政府といたしましては、定年制度の導入の趣旨にかんがみまして、人事管理の必要上、幹部職員についての個別的な退職勧奨をする場合を除きましては、組織的、集团的退職勧奨というものはなくなっていくものと考えております。

なお、後段の、地方公共団体における本法施行のための準備に当たりましては、本法の趣旨を体し、まして行うように、指導上十分に配慮をしてまいる考えでございます。

○志苦裕君 続きまして、地公労法関係法の適用、準用職員については、公共企業体労働関係法適用職員と同じように、憲法二十八条の労働基本権の保障を基本にして、現行法のもとで退職に係る事項を含めて、賃金、労働条件に関しては団体交渉し、労働協約を締結する権利が保障されておることは御存じのとおりです。

本案の基礎となった昭和五十四年の八月の人事院総裁の書簡でも、ただいま私が申し上げた趣旨をくんでこれらの職員については別の法律をもって定年制の導入を図ることが望ましいとしておりました。ところが、この地公労法関係の母法という関係にあり、同様の扱いになっておる公労法の適用職員については、給特法で国家公務員を讀みかえるという規定にはなっておりましても、職員の生存に直結する基本的権利である団体交渉、労働協約締結権を制限してしまふ危険が大きいのではないのか。加えて、地公労法の適用、準用の場合は給特法に対応する特例法もないわけでありまして、これらの諸君の権利が剝奪されるといふ危惧も一層大きいものがあります。

そこで伺いますが、本法の施行が憲法に保障される基本的権利である団体交渉権、協約締結権を否認するものでなく、従来と同様に、定年に係る事項が団体交渉の対象であることを明確にし

ていただきたいと思ひます。

○国務大臣(安孫子藤吉君) 政府といたしましては、公共企業体等労働関係法、地方公営企業労働関係法によりまして保障されております団体交渉権、労働協約締結権は、最大限に尊重しなければならぬと考えております。

五現業職員につきましては、政府は人事院總裁の書簡の趣旨を尊重いたしまして、いわゆる非現業職員と扱いを一部異にし、給与特例法にその特例を定めることとしてゐるわけでございます。給与特例法によりまして主務大臣等が定めるところにいたしておりますのは、公労法第八條第四号に基づき、当然に団体交渉事項であるとの理由によるものでございます。したがしまして、地公労法の適用、準用職員につきましても、五現業職員について団体交渉の対象となる事項につきましては、地公労法第七條第四号に基づき当然団体交渉の対象となるものでございます。

○委員長(上條勝久君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、小谷守君が委員を辞任され、その補欠として和田静夫君が選任されました。

○志苦裕君 次に、自治体の方を指導していく自治省の考え方を示すものとして、いわゆる「条例準則参考メモ」というものが示されましたが、それによりますと、原則定年を六十歳にして、その特例年齢について、ただし書きで⑦から⑨までそれぞれ規定されておまして、⑨を除く部分についてその範囲などを「人事院規則の制定をまつて検討する。」このようにお答えになっておるわけでありまして、御存じのとおり、地方公共団体の場合には国にない職種もたくさんありますし、また、地公労法適用、準用職員については、国の行政職(表適用職員)と違ひまして適用法関係も異なっております。ですから、これらの職員については地方公共団体の実情に応じ

て、⑦は除きますが、①から⑨までの項の範囲で交渉によって決めていくということになりますね。

○国務大臣(安孫子藤吉君) 地公労法適用、準用職員の定年につきましても、国の職員につき定められた定年を基準として地方公共団体で定めていくことが適当と思ひますが、なお、国にない職種につきましては、原則定年により定められることが実情に即さないときは、それぞれの地方公共団体の実情に応じてメモの②で定めることができるものでございます。

○志苦裕君 本法では、雇用延長等につきましてその範囲、基準が定かであると思ひません。このままですと恣意的、情実的人事の横行によって公正な人事管理が破壊をされるおそれを危惧せざるを得ません。そこで、これらの弊害を除去し、円満にして円滑な人事管理を確保するために、現業職員はもとよりでありまして、いわゆる非現業職員についても当該職員団体の意見を十分反映するように運営する必要があると思ひますが、いかがですか。

○国務大臣(安孫子藤吉君) 公正にして円満、円滑な人事運営は人事行政の基本であります。そのために関係職員団体の意向を十分に尊重してまいりますことは必要であると考えております。地方公共団体におきましても、この趣旨を十分に理解してもらつていくように強く希望いたしております。

○志苦裕君 次に、勤務延長、再任用についてであります。国の場合は、その細部については人事院規則で定めて運用されるということになっております。

一方、この条例準則のメモによりますと、地方公共団体における勤務延長、再任用の細部の運用については、人事委員会規則にゆだねられる考え方が示されておる。この人事委員会規則に係る事項も当然交渉対象になるものと考えますが、このような専門的人事機関も持たない多くの地方公共団体におきましては、人事委員会規則に係る事項は条例及び地方の規則によって運用せざるを得ない。

い。こういうことになるわけですが、そこで、このような団体にあつては、当然、条例、規則の運用事項は交渉の対象になると考えてよろしいですね。

○国務大臣(安孫子藤吉君) 条例準則メモで人事委員会規則にゆだねることとしたしておりますのは、運用の細部についてまで条例で定めることに無理があり、適切でないためでございます。人事委員会規則に係る事項は、関係職員団体の意見を反映できる道が開かれております。また、御指摘の、人事委員会を設置していない地方団体におきましても、条例、規則に規定する事項につきましてもおのおのね関係職員団体との交渉の対象になるものと考えております。

○志苦裕君 本法案の実施に当たつて、円滑な運営を図っていくために条例の準則の作成及び行政指導を行うわけでありまして、その内容について自治労など地方公務員の組合の意見を十分に反映すべきだと思ひますが、そのように取り計らいますね。

○国務大臣(安孫子藤吉君) これまでも関係団体の意見を聴取してまいりましたし、これから同様に対処してまいる考えでございます。

○委員長(上條勝久君) この際、暫時休憩いたします。

午後二時三十分休憩
〔休憩後開会に至らなかつた〕

昭和五十六年十一月十七日印刷

昭和五十六年十一月十八日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局