

第百二回国会 衆議院 内閣委員会 議 録 第十六号

(三五二)

昭和六十年六月六日(木曜日)
午前十時三十分開議

出席委員

委員長 中島源太郎君

理事 石川 要三君 戸塚 進也君

理事 深谷 隆司君 宮下 創平君

理事 小川 仁一君 元信 堯君

理事 市川 雄一君 和田 一仁君

理事 池田 行彦君 石原健太郎君

理事 内海 英男君 菊池福治郎君

理事 塩川正十郎君 月原 茂皓君

理事 中村喜四郎君 二階 俊博君

理事 堀内 光雄君 山岡 謙蔵君

理事 山本 幸雄君 上原 康助君

理事 角屋堅次郎君 佐藤 徳雄君

理事 田中 克彦君 山本 政弘君

理事 鈴切 康雄君 日笠 勝之君

理事 田中 慶秋君 柴田 睦夫君

理事 三浦 久君

出席國務大臣

國務大臣 後藤田正晴君
(総務庁長官)

出席政府委員

人事院総裁 内海 倫君

人事院事務総局 網谷 重男君

管理局長 仙田 明雄君

人事院事務総局 任用局長 鹿兒島重治君

人事院事務総局 給与局長 葉野 七郎君

人事院事務総局 職員局長 山本 貞雄君

臨時行政改革推進審議会事務局 次長 藤井 良二君

総務庁人事局長

委員外の出席者

人事院事務総局 公平局長 吉岡 博之君

厚生省保健医療 局管理課長 羽毛田信吾君

農林水産技術会 議事務局総務課 長 吉村 龍助君

自治省行政局行 政課長 柳 克樹君

内閣委員会調査 室長 石川 健一君

委員の異動

六月六日

辞任 鍵田忠三郎君 補欠選任 山岡 謙蔵君

同日 嶋崎 讓君 佐藤 徳雄君

新村 勝雄君 田中 克彦君

同日 辞任 山岡 謙蔵君 補欠選任 鍵田忠三郎君

佐藤 徳雄君 嶋崎 讓君

田中 克彦君 新村 勝雄君

六月六日

筑波研究学園都市手当新設に関する請願(三浦 久君紹介)(第五三四二号)

中小企業専任大臣設置に関する請願(國場幸昌 君紹介)(第五三四三三三)

同(船田元君紹介)(第五三四四四号)

は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

国家公務員災害補償法の一部を改正する法律案 (内閣提出第五八号)(参議院送付)

○中島委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、国家公務員災害補償法の一部を改正する法律案を議題といたします。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。小川仁一君。

○小川(仁)委員 国家公務員の災害補償法でございますが、それに関連して幾つかお尋ねをしたいと思います。やや関連事項の方が主になることをお許し願いたいと思います。

まず最初に人事院にお伺いしますが、公務員問題についていろいろ御調査いたしまして、その都度御意見をいただいておりますが、次の課題として本年度の人事院の公務員に対する給与の勧告があるわけでございますが、春闘も終わりました、その準備にも入っておられると思いますが、現在の作業日程といえますか、そういう進行のぐあいをお知らせ願いたいと思います。例年よりもおくられているのかあるいは例年どおりいっているのか、その辺についてお知らせ願いたいと思います。

○鹿兒島政府委員 お答えいたします。

本年度も官民比較の作業を開始いたしているわけでございますが、まず官、国家公務員の側につきましては、一月十五日現在の国家公務員の状況につきまして調査を一応終わりました、現在集計中でございます。また民間企業の調査につきましては、おむね例年同様の方法によりまして、約四万の事業所から七千余りの事業所を抽出いたし

まして、この調査を現在やっている最中でございます。おむね今月の半ばぐらいにはその結果がまとまりまして集計に入れるものと考えておりますが、ことしは若干、国家公務員の定年制の実施等の問題もございましたために従来とは違った作業もあるわけでございますけれども、勧告の実施の時期としては、昨年の八月十日でございますが、なるべくそれに近い時期に勧告をいたしたいということで目下作業を進めている段階でございます。

○小川(仁)委員 例年八月の上旬に勧告がなされます。これはもうちょっと早める方法はありませんか。

○鹿兒島政府委員 私どもでもできる限り作業を早めたいというところいろいろ工夫もいたしておりますが、また統計センターの方にもお願いいたしまして作業の促進を図っているわけでございますが、御承知のように何分にも膨大な作業でございますし、特に民間企業の調査につきましては、民間企業の御協力を得ながら、それも春闘の状況がある程度固まった後で実施するというところで、時間的な制約が多々ございます。御趣旨を踏まえまして、できるだけ早目に勧告ができればよろしいからと努力をしております。

○小川(仁)委員 コンピューター等の利用その他の方法があると思います。ただ、資料を集める御苦労もわかりますけれども、七月中には勧告できるような体制をとっていただくことが、いろいろな社会情勢、特に日本人の生活環境等に適合する状況があると思うので、それを特にお願いしておきます。

もう一つは、大体民間の集計に入りましたが、新聞等では五割をちょっと超えるのじゃないかというふうな見通しも出ているようでございまして、それらについてはまだ正式な数字が決まってい

ないと思いますけれども、概算でも見当がつきますからお知らせ願いたいと思います。

○鹿兒島政府委員 春闘の状況につきましては、私どもも新聞その他の報道によつて承知をしていく程度でございます。今お話しのようにことしは若干高目に出ていくように承知はいたしておりますけれども、私どもの調査はあくまでも四月現在の官民比較ということでございまして、春闘の状況が直ちに右から左という形で反映されるものではないと思います。その辺の状況も十分頭には置いておきますけれども、あくまでも四月現在の官民比較ということで調査をいたしております。

○小川(二)委員 そうしますと、今のお話を聞きながら、ことしも八月の上旬、こんなふうにある程度予想してよろしいでしょうか。

○鹿兒島政府委員 先ほども申し上げましたが、若干技術的な問題になりますけれども、国家公務員の給与の実態につきまして、従来でございまして一月十五日現在の国家公務員について調査をいたしまして、それをそのまま四月現在という形で引き直してまいりました。ところがことしの場合には、先ほども触れましたように三月三十一日に定年制の実施によりましてかなり大量の退職者がございまして、したがって、この要素を抜きにして国家公務員の実態を見きわめるわけにまいりませんので、ことしはそういった余分な手間がかかっております。しかしながら、先ほど来お話がございまして、なるべく早く報告をするということが私どもの建前でもございまして、できるだけ昨年に近い時点で報告ができればよい目下鋭意努力をしている段階でございます。

○小川(二)委員 これは昨年の人勤の公務員の給与改定の問題にかかわりますけれども、政府は、官民較差が約三%残っている、こういう形で依然として公務員に対しては十分な給与を与えていない、こういうふうな認識をお持ちになって今まで態度表明をしておられるように私は感じましたが、昨年度についての一つの公務員の満足度といえますか政府のおやりになったことといえます

か、そういうものに対するお考えをお聞きしたいと思ひます。

○鹿兒島政府委員 既に十分御承知のとおり、この数年人事院勧告の見送りあるいは一部実施という形が継続いたしております。私ども、頻りに職員団体の代表者も参つておりますが、完全実施につきまして最大限の努力を払つてもらいたいというのを常日ごろ聞いていられるというのが現状でございます。

○小川(二)委員 総務庁の方、去年の実施過程を含めながら公務員の生活に十分配慮した、こういったような印象で受けとめておられますかどうか、お聞きしたいと思ひます。

○藤井(良)政府委員 人事院勧告の取り扱いにつきましては、政府といたしましては最大限の努力を払ひましてその実施に向かつて努力をしているわけでございまして、

昨年度におきましても、最大限努力の結果といつたしまして三・三七%の給与改定を行ったわけでございまして、この点につきましては国の厳しい財政事情その他を考慮いたしましてこういう決定をいたしたわけでございまして、私どもとしては、この辺、公務員の皆さん方に十分な御理解をいただきますよう御協力をお願い申し上げている次第でございます。

○小川(二)委員 実は、政府の文書の中に一つこういうのがあるのです。読みますので、これが政府の態度であるかどうかということについて人事院並びに総務庁の御見解をお聞きしたいと思ひます。

読みます。「一九八四年度において公務員給与の改定率が民間給与の引き上げ率を一・四%上回ったことを意味する。また、一九八四年度の給与改定は二%強の消費者物価の上昇率を大幅に上回っている。今回の改定に際して公務員の生活への配慮は十分行われているものであります。」こういう文書がありますが、これはちよつと部分を抜き出した少しオーバーな言い方じゃないかと私は思うのですが、今の文書に対する御見解を伺い

たいと思ひます。

○鹿兒島政府委員 お示しになりました文書を私拝見いたしておりますけれども、人事院としての方針をいたしましては、官民の較差を四月時点と比較しその較差を完全に埋めていただくというのが基本的な考え方でございます。

○藤井(良)政府委員 ただいまの先生がお読みになった文書というのは、六十年度の二月二十五日に出したILOに対する政府見解の結論部分だろつと思ひます。ここにおきましては、先生お読みになりましたとおり、一九八四年度の平均三・三七%の給与引き上げによりまして、改定後の官民較差は一九八三年度の約四・四%から三%へと一・四%縮小したという事実がございまして、そこで、昨年の春闘だけとつてみますれば政府の方が一・四%上回つたわけでございましてけれども、これは御承知のようにいわゆる積み残しがあるからこういう結果になつたわけでございまして、物価の点についてもこの点については事実どおりだろつと思ひます。

○小川(二)委員 「今回の改定に際して公務員の生活への配慮は十分行われているものであります。」この点に關しては総務庁、じくじたるものがございせんか。

○藤井(良)政府委員 非常に厳しい財政事情のもとにおきましてこういうような努力をした結果だといふことを申し上げてございまして、

○小川(二)委員 労働省にお聞きいたします。これは先ほど藤井局長が言つたように、二月にILOに提出した日本の正式の文書でございまして、労働省は本日に「今回の改定に際して公務員の生活への配慮は十分行われている」、こういう認識でILOにお出しになつたのですか。事実、依然として人事院勧告は実施されていないわけですから、ただ単に、その年度の物価上昇率二%という問題を総務庁が実施した改定額と比較すれば確かに上回つております。そのことは否定しませんが、それから一・四%民間給与よりも公務員給与の改定率が上がった。それはその数字だけを比べ

れば確かにそういうことになる。しかし最も大事なことは、前段に人事院勧告を完全に実施していないという事実があるわけですね。人事院勧告というのはどういう性格かというところは、ILOに出かけておられる労働省の方、まさかお知りにならないとは思ひません。完全実施しなかつたことをこのようないふ方で、国際会議に日本の正式文書として持つていくという労働省の態度というのは、私にはどうしても解せない。どういう意図でこの文書を出したか。しかも「今回の改定に際して公務員の生活への配慮は十分行われている」と言い切つた実態、事実についての労働省の見解を求めます。

○中村(正)政府委員 確かに人事院勧告が実施されてないというのは、労働省の立場としては残念なところがございましてけれども、先ほど人事局長がお答えされたとおり、厳しい財政事情の中という条件を考えますと、その中で最大限の努力をしたということでございます。そして、生活への配慮という点につきましては、もし人事院勧告が完全に実施されないと、部分的に実施されたとしても、それが消費者物価の上昇を下回るようなことであつたならばそれは大変なことである、しかし実際を見ると、消費者物価が二%ということから見れば生活との関係では明らかに生活への配慮が結果として成り立つていまして、こういうふうな考えで報告しているわけでございまして、

○小川(二)委員 その年の消費者物価とだけ比較したつてはしょうがないですね。人事院勧告が実施されなかつたために、公務員がどれだけ毎年完全実施に比較して損失を受けているかという事実は、労働省におわかりですか。そして、例えば普通の職員でどの程度の金額、課長クラスでどの程度の金額、局長クラスでどの程度の金額、いわゆる凍結以来どれだけ公務員が人事院勧告を完全実施すれば得られるべき給与を政府の措置によつて実害をこうむつていられるかという数字をおわかりでございまして、その数字をいふから、その点をお答え願ひたいと思ひます。労働省にお願ひします。

○中村(正)政府委員 ただいま私の手元に数字は持っておりません。それは私のところよりも人事局なり何なりの方が数字的にははつきり把握されております。私も公務員の一員でございますので、少なからず私の生活も痛めつけられているというところはよくわかっております。

○小川(仁)委員 労働省がILOへ代表で行っているでしょう。総務庁あるいは人事院はそれぞれ数字を持っています。それは事実です。しかし、その数字を抱いて労働省が日本の代表としてILOに行っている、しかもその文書の中に「生活への配慮は十分行われているものである」ということを言い切っているからには、あなたは個人的には痛めつけられたと言いますが、公務員全体としてはどうしてもこの文書を得てできないのです。

私は、先ほど人事院なり何なりがおっしゃったように政府が最大の努力をしたということ、このことを否定して物を言っているつもりはないんですよ。そのことではなくて、「公務員の生活への配慮は十分行われているものであります。」と断言切ること日本代表、そして労働省の態度がどうしても納得できない。これだけ苦勞してもこれしかできませんという言い方、これなら非常に素直な形で日本の代表がおっしゃっている、そのことに對しては私は異議は申し立てませんよ。だが、この言い方はどうしても私は納得できない。「公務員の生活への配慮は十分行われている」という言い方はどうしても納得できない。だからさつき実損の問題を聞いた。数字は持ってませんというふうな話は、もし向こうへ行つて具体的に討議したときに、あなたはどういう形で返事をしますか。日本代表としてこの文書の改定を要求しますが、いかがです。あなたでできなかったら、大臣呼んでください。冗談じゃないですよ、こんなふうな文書は、しかも日本の公式文書です、これは、いかがですか。

○中村(正)政府委員 もう既に出された文書でございます。それについての改定ということは考えられないわけでございます。

○後藤田國務大臣 ただいま読みになった文書は、やはり厳しい財政の現状、また行政改革を進めておられる中における政府としての最大限の努力の結果の表明であつて、そういった状況の中で公務員の生活についても十分配慮をしたつもりである、私はこういう政府の考え方であつたろうと思ひます。

ただ、私はしばしば申し上げておりますように、公務員の給与というものは、本来人事院勧告を完全実施すべきものでございます。遺憾ながらここ数年抑制の措置がとられておるのですが、これもまた当委員会等でもしばしば申し上げておりますように、これはやはり異例の措置と私どもは理解をいたしております。したがつて、一刻も早くこういった事態の解消に努力をして、人事院勧告の完全実施に向けて最大限、誠意を持って政府としては尽くすべきところは尽くすべきものである、かような考え方でございますので、ぜひひとつ御理解を賜りたい、かように思うわけでございます。

○小川(仁)委員 総務庁の長官が今おっしゃったような話はわかつてゐるのです、私は、わかつてゐるつもりで、あえてこの文書にこだわるのは、ILOの場合労働省がこういう言い方をして、何かしら公務員が十分配慮をされて、満足してゐるとは言ひませんけれども、やつてゐるのだというふうな印象だけで国際会議でお話しなさるといふこの態度が、労働省として、労働者の立場に立つ省であるだけに、どうしても納得できないのです。ですから、当然今度は、労働省としては、ILOに、これは七日からでしたか臨まれる場合に、文書をお持ちになつてゐると思ふのです。この文書は二月に出した文書、当然ILOに追加文書あるいは討議をする場合の必要文書をお持ちになつてゐると思ひます。その中に、今の文書の私が読み上げて強調している部分は、今総務庁長官が言つたような形でお書き直しを願うか、情報を追加するかという措置をとつていただきたい、いかがですか。

○中村(正)政府委員 ILOに出かけた者、あるいはこれから出かけていこうとする者がいろいろな資料を持っておられますけれども、しかし、現段階でILOに正式に提出するという形で文書は、何ら用意してございません。

なお、蛇足ではございますけれども、生活に配慮したということに触れた点は、諸外国では定昇というものが無いということから、もし給与の引き上げをしないという場合には、直ちに物価が上がつていけばそれだけマイナス効果がある。それに対して日本の場合には定昇というものがあつた、かつ、それに加えてベースアップがあつた。それを物価上昇とあわせて考えようというふうなことになるという事情を説明したものでございます。

○小川(仁)委員 そういうふうな給与制度の中まで踏み込んで、定昇があるから物価上昇との関係がどうこうというふうな、そういうお話で討議をなさるといふことになると、大変な時間がかかりますよ、これは。労働省の認識を改めさせるために、公務員の賃金のあり方を考えなければいけない。諸外国には定昇がないし、日本に定昇があるというの、それは制度上の違いでありまして、物価の上昇いかにかわらず定昇というのがあるのです。あなたは定昇というのは物価の上昇と関係があると思つて認識しておられるのですか。

○中村(正)政府委員 確かに給与制度の内容について議論いたしますと長いことになりますけれども、先ほど申し上げましたように、国際会議でございまして日本と諸外国の人がおられる。その方々が必ずしも日本の給与制度を御存じない。とする、もし給与の引き上げを行わない、勧告を実施しないとする、そのままの給料でどまつてゐるという状態があるのじゃないかと相手方は思ふだらう。それに対して日本は定昇がある。そのこと物価の関係をやはり言及した方が理解を進める上で適當であらうということから、そういう表現を使つたわけでございます。

○小川(仁)委員 定昇というのは、給与の引き上げ、こういう概念、いわゆる人勧も含めた給与の引き上げ概念の中に入つてゐるのですか。これは人事局から、藤井さんからお聞きしましょう。

○藤井(良)政府委員 ベースアップと定昇の違いでございますけれども、ベースアップというのは要するに俸給制度そのものの、俸給表の個々の金額を上げることを意味してゐるわけでございます。それに対して定昇というのは、給与制度の中でそれぞれの賃金であるいは生活費がかかるというふうなことを考えまして、自動的にいいますか、勤務成績はもちろん加味しますが、そういうものを考えていく制度でございます。したがつて、ベースアップの場合には丸々そのアップ率が予算に反映されますけれども、定昇の場合にはそのまま反映されない、ごく一部は反映されますけれども、そういうような仕組みになつてゐる次第でございます。

○小川(仁)委員 労働省におわかりですか、定昇と人勧の違い。おわかりになつたら、定昇があるから物価上昇率に對應したなんというふうな物の言い方はおとりにならないでしょうね。どうですか。

○中村(正)政府委員 あくまでも諸外国の給与制度、給与の実態と比較しての議論で、日本の立場を説明するわけでございますから、確かに定昇とベースアップの性格上の差はございましてけれども、諸外国との比較で言えば、やはり定昇があるということは生活費がかさむ、それも見る、それと物価との関係というものは触れても結構ではないかと思ひます。

○小川(仁)委員 ここで私は給与の具体的な問題を労働省と質疑するつもりではございませんで、ただけれども、そのようにお話しなさるといふと、例えば諸外国の賃金のカーブと日本の公務員の賃金のカーブが基本的に違ふということもわかります。それだと思ふのです。定昇という部分だけを取り上げて、それが、この文書には定昇の問題は書いてありませんけれども、何かしら消費者物価に對應してゐるような物の言い方で諸外国に説明すること自体が、日本の労働省の根本的な間違ひなので

す。

きのうだかおとといの新聞に、労働大臣は「タコ屋労政」なんて言っていました。大臣はそういうふうな意味では労働者の条件に非常に御関心を持っていらっしゃるようでございますけれども、今まで内閣委員会が審議をし、総務庁が苦勞してこられた給与の問題、人事院勧告の完全実施の問題についての認識が物の見事に覆されて、ILOに日本の公式文書として出されたということについては絶対納得いたしませんから、この点はあくまでも文書の訂正または説明による訂正を求めておきます。

この問題だけでやっておりますと非常に時間がなくなりまして、ここはそういう私の態度表明をして終わらせていただきます。

次に、ちよつと総務庁の方にまたお尋ねいたしますが、総務庁設置法の中に公務員制度審議会というのが第六条にあるわけなんです。これはいろいろな経過を知らないわけじゃありませんから、その人選も行われていないとかあるいは現在開店休業であるということについては申し上げませんが、公務員連絡会議ですが、制度審議会から引き続いて検討すべき三つほどの課題があつて検討を続けられておられるので、連絡会議の方の検討経過並びに結果についてお知らせを願いたいと思います。

○藤井(良)政府委員 公務員問題連絡会議は、公務員制度審議会の答申にかかわる非現業職員の諸問題について協議するために設置されたものでございます。

同連絡会議におきましては、現在までに九十三回の会議を開催し、職員団体に対する法人格の付与等の問題について処理することを決定するとともに、その答申に「引き続き検討すべきこと」とされている消防職員の団結権の問題等について、関係団体から意見を聴取している段階でございます。結論が出たものはもう既に法案化しておりますけれども、まだこの三つの問題については結論が出ておりません。

○小川(仁)委員 かなり慎重な検討を要する課題であるというところは私も認識いたしますけれども、この問題は連絡会議で検討するにはちよつと適さないのじゃないか。むしろ、やはり新しく公務員制度審議会というものを再開をして、問題をそちらの方へ戻して、絞つて御討議をなさつた方がいいのじゃないかというのを私の希望として申し上げたいと思います。

それは、同時に、人事院も公務員制度の見直しその他のことを盛んに言われておりますし、公務員の制度について、特に代償機関の課題等についてILOから幾つかの意見も出されている状況でございますだけに、今まで制度審議会休んでおられたようだけれども、この辺で一週新しく人選をして、問題をその中で集中的に討議するような形をおやりになる時期じゃないかと思うのです。大臣いかがでしょうか。

○後藤田国務大臣 御案内のように公務員制度審議会、ILO八十七号条約批准に関連をして四十年にできまして、四十八年まで第一次、二次、三次と三回御答申を得ておるわけでございますが、その中で三つばかりさらに検討しようというようなことで、これは先ほど局長が答えたような点で検討を進めて実施すべきものは実施をする、こういうことで今日に至つておるわけでございます。

その後、政府としては、やはり人事院勧告制度はこれを遵守をしていくといったような基本の方針も決めておりますし、また第二臨調、行革審等からもそういう御意見が出ておりますので、公務員の労働関係についての基本的な事項は現在の制度をそのままやっていきたい、こう考えておりますので、何か特別に将来公務員の基本的な重大な労働関係についての変更を必要とするといった事態になれば、これまた公務員制度審議会の再開ということも考えなければなりませんけれども、現時点においては私どもとしてはこれを再開するということもありません。

○小川(仁)委員 現在の時点ではと言いますけれども、例えばILOの専門家会議の報告等の中

も、体制についての一つの示唆があります。それから、三つの検討課題についてもまだ結論が出ていない、こういう状況なわけでありまして。留保したまま、政府の方針が変わらないからといって、それをそのまま続けていっても、多分、公務員連絡会議では事務次官の集まりですから、政府方針のままで結論は出さないうで流されてしまうと思うのです。そういう一種の政治的な逃げと言つては失礼ですけれども、この体制ということも政府としてお考えになる一つの方法論としてはあると思ひますけれども、やはり国際的にいろいろ問題を含めながらぜひお考え願ひたい、このように申し上げておきたいと思ひます。

それから、今の問題に絡みますが、労働省の方にもまた報告等の文書の中から幾つかお聞きいたします。

ILOの条約勧告適用専門家会議というものの報告が出されております。これは幾つかの問題がありますが、今回のILOの総会、特に日本にかかわる討議の日にちが六月の十六、十七というふうにもお聞きしておりますが、そこで問題になる点、討議の材料になる点、素材になる点というのはどういふ点でしょうか、お聞かせ願ひたいと思ひます。

○中村(正)政府委員 総会における検討は、条約勧告適用専門家委員会の報告をベースにしていますが、何分にも件数が多いので、そのうちどれとどれとどの国のケースを取り上げて検討しようかというの、条約勧告適用委員会の議論の中から決まっております。したがつて、現在のところ日本が果たしてその検討の対象になるのか、そしてどこがなるのかというのは不明でございます。

○小川(仁)委員 そういう形式的なことをおっしゃつてはいけませんよ、こつちは知らないで物を言つてはつてはならないのですから。大体十六日か十七日に日本のことが問題になるはずだ。そのために日本からも各省の代表が行つては

だ。何が議題になるかわからぬというふうな言い方、日本の問題が議題になるかどうかかわからぬというふうな言い方、それはちよつと内閣委員会をばかにした話じゃないですか。本場にそういうふうな考へていらっしゃるのですか、あなたは。

○中村(正)政府委員 第一に、総会における条約勧告適用委員会の討議のプロセスを御説明いたしました。先生お話しした十六、十七という日程につきましては全くわからないわけでございます。それはもう隠し立てなく、わかりません。そして、もし日本のケースが討議の題材になるということになりましたら、条約勧告適用専門家委員会では指摘されております件につきまして議論が出る、まずは日本政府が説明し、労働組合がそれに対して反論する、使用者側も意見を言うだろう、そして議論が展開していくということになります。

その中で、条約勧告適用委員会が八十七号、九十八号両方について言つておりますが、これは余り想像で言つてはいけませんのでありますけれども、先生の御指摘でもありますので私の感じでも申しますと、消防の団結権の問題、それから仲裁裁定の実施の問題、そして人事院勧告の実施の問題、この三つが問題になつてくると思ひます。

○小川(仁)委員 国際会議の常識、私らみたいな余りそういう会議に出たことのない者はわからないと思つてお話しになつてはならないかもしれませんけれども、開催するといふ時点ではもうおぜん立てができておるということ、この日にはこういうことをやる、この日にはこういうことをやる、それも行つてみなければならぬというふうな物の言い方で御答弁なさるのも、それはあなたの方の勝手ですけれども、そういう物の言い方を余りこの委員会に来ておやりにならない方がいいと思ひますよ。これは注意を喚起しておきます。

それから、議題になるものは、ずっと関連して今まで条約勧告適用専門家委員会が報告した事項、これが未解決である限り当然問題になるはずだ。だから、あなたの方としても二月二十八日にこういう報告書を出した。問題にならない

ばこういうものを出す必要はないのだ。そういう一つの準備体制と進め方のある中で今言ったようなお話をなさるといことは、私には労働省の態度としてどうしても納得できない。帰ってきたら改めて御質疑を申し上げますが、その際にお困りにならないように御答弁を用意しておられた方がいいと思いますよ。

さらにお聞きしますが、公務員のスト権問題あるいは公務員のスト権禁止の範囲の問題、そういったようなことは問題になりませんか。

○中村(正)政府委員 労働基本権を制約するのについて公務員の範囲をどの程度にすべきかについての議論は、確かにかつてはございましたが、現時点で私の見る限りでは、条約勧告適用委員会ではその点について触れておりませんので、今回の討議においてはその点が議論になるとは私は考えておりません。

○小川(二)委員 おたくから出されている労働省翻訳というふうなもので、幾つか私も資料を持っております。「一九八四年ILO総会に対する条約勧告適用専門委員会報告」、日本関係部分の中で、例えばスト権の問題について「このような禁止は公的権威の代理者としての資格において行動する公務員、もしくはその中断が国民の全部もしくは一部の生命、個人の安全ないし健康を危険におとしめる業務に限られるべきである。」、さらに仲裁裁定の問題等が書かれておりますが、こういうふうな報告が昨年やられておことは事実でございますね。

○中村(正)政府委員 昨年の報告にはそのように出ております。

○小川(二)委員 そういう形に対して労働省はどういう対応をしているのですか。

○中村(正)政府委員 委員会において特段その点について議論がございませんでしたので、私どもの方もそれについての反論等は行っておりません。

○小川(二)委員 労働省は、この報告についてどういうような体制を日本国内でとるべきかという

ことについての御見解はいかがですか。

○中村(正)政府委員 労働基本権を制約する対象となる公務部門の公務員の範囲につきましては、政府といたしましては、公務員全般がやはり労働基本権の制約を受けることになるという態度でございまして、個々具体的に、これは除く、これは入るといふようなことは、日本の場合としては考える余地がないのではないかとこのように考えております。

○小川(二)委員 そこで、外国の事情がわかる、わからぬというふうな話でありますけれども、例えば財政民主主義といいますが、そういう議会制民主主義という形での法定事項としていろいろな問題の整理をしておられるようでありまして、ここで労働省にお聞きしますが、日本の憲法のように、憲法二十七条ですか、勤労者の一つの権利が憲法にきちんとかかれていて国というものは、同じように公務員のストライキを禁止している国の中でどこどこにそういう国があるか、御存じでしょうか。

○中村(正)政府委員 確かに公務員に対して労働基本権を制約している国があるというのは存じておりますけれども、現在私の手元にそれがどこどこにという資料は持っておりませんので、申しわけございません。

○小川(二)委員 ILOの国際会議に日本代表として出ていく労働省が、こういうふうな労働基本権の問題について、例えば公務員について一定の禁止をしている国が先進国のうちでどこどこにあるかわからない、またそういう国の中で、憲法の中で労働基本権というものは明記されているのかされてないのかということもわからないで、そして日本代表だなんてこのこ出ていって何を言っているのだ。日本の場合の一つの特徴は、西ドイツやアメリカと違って、憲法の中に労働基本権が明記されているという根本的な違いがあるということなんです。

わからぬ人にこれ以上質疑を続けてもどうにもなりませんから、この次継続的に御質問申し上げます。

げますから、よく御勉強なすって出ていただきたいと思えます。あなたで答弁ができなかったら答弁のできる人を御用意願いたいと思います。

委員長、今の分は意見として、お願いとして申し上げます。

次に、時間がなくなりましたが、人事院にお伺いします。

この前新聞を見ますと、「生涯賃金」というのが日経の六月三日に載っておりまして、「官民格差に初メス 人事院・日経連、実態調査へ」と書いてあります。初メスカどうかは別として、官民格差がどれほどのものかは別として、生涯賃金という問題についてそう簡単にできる問題でもないし、非常に多くの問題を含んでいると思うのですが、生涯賃金というものの概念、これをどのようにお考えですか。これは人事院と総務庁人事局からひとつお伺いしたいと思います。

○鹿兒島政府委員 お話のように生涯賃金という言葉はございますが、その内容なりあるいはその内容の計算の仕方、非常に難しい問題がございまして、ごく概念的に申し上げますならば、勤労者がその勤務に際しまして取得をいたしました給与の一切なり、あるいはその後の退職に伴って支給される手当、さらには退職後に支給されます年金、こういうものを包括したものを一般的には生涯賃金、生涯給与というぐあいに概念しておる、このように理解をしております。

○藤井(良)政府委員 生涯賃金とはどんなものかということでございますけれども、この点につきましては、今鹿兒島局長から申されたとおりでございます。ただ、私どももいたしましては、給与、退職手当、年金を合わせたいわゆる生涯賃金については、官民それぞれの制度も異なり、また昇進の仕方なども異なっておりますので、簡単に両者を比較してどちらが高いというふうなことは非常に難しいのじやなからうかというふうな考えでございます。現時点におきましては、臨調答申にもございまして、給与は給与、退職手当は退職手当、年金は年金、それぞれの官民の均衡を図って

いくのが適當ではなからうかというふうな考えております。

○小川(二)委員 総務庁の考え方はわかりました。

それで、人事院の考え方、この新聞記事に載っていることを一つ一つお伺いしますが、「七月をメドに人事院と日経連、給与関係省庁OB、組合OB、学識経験者で構成する「生涯賃金問題研究会」(座長・津田真澄一橋大教授)を組織、来夏には結論をまとめる計画で、人事院はこの研究成果を六十一年度以降の給与勧告に反映させたいとしている。」こんなふうに書いてありますが、これは事実でございますか。

○鹿兒島政府委員 若干御説明をさせていただきますと思いますが、私どもも、いわゆる生涯給与と申しますか、先ほど申し上げましたような給与、退職手当、年金につきまして、臨調の答申にもございまして、給与は給与、退職手当は退職手当、年金は年金、それぞれの部分につきまして比較すべきものという基本的な認識は何ら変えておりません。

しかしながら、御案内のように、一般的に官民の比較と申した場合に、生涯賃金という議論がこれまでしばしばなされておりました。それが双方に若干の誤解がなかったとは言えませんが、そういう意味で、官民の間の意思疎通を図り大方の御認識を得ますために、そういう研究会を設けまして、それぞれの考え方なり立場なりというものを議論することは大変有意義なことではないかというところで、この研究会を発足させたいというぐあいに考えております。

ただ、現在、人選につきましてもその発足につきましても検討中でございます。私どもの希望としては来月早々くらいには人選を終えて発足させたいというところでございます。それで、部分的な問題でございまして、先ほど新聞の記事にありましたように、その結果を直ちに来年度の給与勧告に反映させるといふような性格のものではないと理解をいたしております。

す。

○小川(仁)委員 総務庁からお話をいただきまして、臨調からも出ているように、個々をその年度に限って、静止時点といいますが、一定の時期に限って比較することは可能だと私は思うのです。

しかし、今言ったように、生涯賃金の研究をやって、それを給与勧告に反映させるということとはほとんど不可能じゃないかと思うのですが、この点に限って御意見を伺いたいと思います。

○鹿兒島政府委員 最初に申し上げましたとおり、給与勧告につきましては、その年度の官民比較を基本にいたしまして勧告をするという方針は堅持をいたしたいというぐあいに考えております。

○小川(仁)委員 生涯賃金というものは、これを計算する計算方式が幾つかあるはずでございませう。どういふ計算方式で生涯賃金を考えておられるか、考えがありましたらお知らせ願いたいと思います。

○鹿兒島政府委員 まさにそういう点を含めまして研究会で御検討をいただきたいと考えておるわけでございまして、ごく大ざっぱに申しますと、生涯賃金と一口に言いました場合に、特定の個人をつかまえて、その個人が実際に得た所得、給付というものを累積する方法もございまして、また、一定のモデルを定めましてそのモデルを制度値で計算する方法もございまして、ただ、その場合におきましても、どのようなモデルを選ぶかという点につきましてはいろいろ議論もありまして、うし、また見解の違いもありまして、その辺の意思疎通を図りたいというのが我々のねらいでございまして。

○小川(仁)委員 生涯賃金が比較的安易に使われているような感じがするのです。実は、この生涯賃金の計算をしようとするときに非常に多くの問題があると感じます。例えばやめてしまった人を押さえて、どれくらいもらったのだという単純計算をして生涯賃金がこれだといったとしても、そ

れが直ちに現在の者に適用されるかというと、過去の時代における給与制度上のいろいろな給与水準の差がございまして、そう簡単にはできないだろうと思います。また、同じように年齢別平均賃金とかという言い方をしておられますが、こういう統計調査を使つたとしても、その人が例えば一つの企業に十八歳から十八歳で入つて六十歳まで勤めたのか、あるいは企業を転々としたか、こういうふうな形でも生涯給与をつかまえる累積の仕方になかなか困難がある。こういうことを考えますと、私は、簡単に生涯賃金が計算されるのだというふうな印象で余り物を言つてもいいまいという気がするのです。人事局長が言つたように確かにそういう全体的なならみは必要だとしても、退職手当なり賃金なりを決めるときは、その時点時点で民間との準拠とかその他のことを考えていかなければ、決して功が少なしといひますか、結果として大変困つたものが出てきたりあるいは批判にたえないものが出てきたりする可能性もありますから、この研究会なるものをおつくりになることはいいのですが、それだつたらそうお急ぎになることなしに、まず生涯賃金という物の考え方あるいは計算の方式を十二分に御討議をして、そしてその上にやられるように慎重な御審議をお願いしたい。私は、こんなのをやつたりやつていたら七、八年かかつても結論が出ないのじゃないかという心配もありますけれども、そういうことは抜きにして慎重な御討議をお願いしたい、こういうふうな要望して私の質問を終わります。

○中島委員長 午後一時から再開することとし、この際、休憩いたします。

午後十一時二十八分休憩

午後一時開議

○中島委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。鈴切康雄君。

○鈴切委員 国家公務員災害補償法の一部を改正

する法律案の審議に入る前に、人事院総裁に、本年の春闘の要結状況をどのように把握をしているか、また本年の民間企業調査のスケジュールがどのようなになっているか、その点をまずお伺いをいたします。

○鹿兒島政府委員 春闘の状況につきましては、私も極めて高い関心を持ってこれを見守つていっているわけでございまして。私も伺つたものでは、新聞等の報道、そういったものによりまして現状を認識しているわけでございまして、定昇を込みにいたしましておおむね五%内外ということ、昨年よりも若干高目の数字が出ているように認識をいたしております。

そこで、私どもの給与勧告につきましては、再三申し上げておりますように、官民比較によつてこれを実施いたしますので、現在官民比較の作業に入つておるわけでございまして、国家公務員につきましては既に一応その作業を終えまして、現在集計中では、その規模につきましては、従来同様に企業規模百人以上、事業所規模五十人以上ということ、約四万の企業を対象といたしまして、そのうち七千数百を層化抽出によりまして抽出いたしまして、現在調査中ではございまして。おおむね今月の半ばぐらいにはその調査も一応終わるだらうということ、集計作業に入るわけでございまして、その集計結果に基づきまして官民比較を実施する。おおむね従来同様の方法で行つているところでございまして。

○鈴切委員 特にことしの春闘では、例年との比較で、給与面ではどのようなところに重点が置かれていのか、またどのようなところに特色があらわれているのか、その点についてどのようにお考えでしょうか。

○鹿兒島政府委員 ただいま申し上げましたとおり、春闘の状況につきましては、私も新聞その他の情報によつて承知をいたしているわけでございまして、賃金の面について申し上げますならば、一般的な認識でございまして、昨今の

経済情勢を反映いたしまして、先ほども触れましたようにアップ率が若干高いという印象を持っておりますこと、それからまた、賃金の改定につきましても、これも相対的な問題でありますけれども、比較的短期間に集中して回答が行われたというぐあいに理解をいたしております。またいま一つつけ加えますならば、従来とは若干様相を異にいたしましては、好不況を反映した形の産業間あるいは企業間の格差、これが従来若干顕著でございましたけれども、これがことしの場合には、そういう産業間あるいは企業間の格差というものがいささか縮小したというぐあいに受けとめております。

○鈴切委員 ことしも人勧は間違いなく出されると思ひますけれども、近年、政府は、財政事情を理由に、人勧の取り扱ひを、昭和五十四年度の指定職の実施時期をおくらせたことを初めとして、管理職員の一年おくれの実施や、期末勤勉手当の旧ベース算定あるいは完全凍結、さらには政府みずから俸給表の作成を行つて人勧の抑制を行うという、そういう意味においては全く不完全実施を繰り返しております。このことは、人事院の勧告そのものを形骸化し、労働基本権の代償機関としての人事院の権威を損なうものであるかと思ひます。

人事院総裁として、ことしの勧告に当たつてはどういう決意で臨まれようとしておられるのか、その点について人事院総裁にお伺ひします。

○内海政府委員 ただいまお話のございましたように、人事院の勧告がここ数年にわたつてあるいは見送られあるいは抑制されるという措置を受けておることは、まことに残念なことではございまして。それにつきましても、私も、勧告をいたします都度、ぜひこの勧告を実施していただきたいということを強く要望してまいつておるところであり、今年もまたその気持ち、その信念においては全く変わるわけではございません。しかしながら、既に積み重ねられておる見送りあるいは抑制というふうなことの後でございまして

ので、公務員に対する影響も決して少なくはございません。こういうことがあるいは公務員の士気にも影響し、また公務部内における労使関係の安定にも影響を与えるところでございますし、とりわけ人事院勧告というものは、公務員にとりましてはその待遇改善のほとんど唯一の時期でございますので、こういうふうなことを私ども自身も厳しく肝に銘じ、また報告及び勧告を通じて国会及び内閣にも申し上げて、今年は何とかこれが実現していただけるように私どもも信念を持って努力をいたしたい。

政府におきまして、しばしば実現に向けて最大限の努力をしたい、こういうふうな仰せられておるわけでございますので、私どもはそういうことにも大きな期待を寄せて、私どもの真実を吐露してお願いを申し上げます、こういうふうな思っておる次第でございます。

○鈴切委員 総務庁長官にお伺いいたします。

仲裁裁定の問題でございますが、仲裁裁定については、その対象となる二公社四現業の職員が早期実現を望んでおります。この問題については、労使の間に話がかないということになりますれば、当然中労委によつての裁定がなされるわけでございますから、そういう意味からいいますと、中労委の裁定というものは、これは政府としても尊重をしなければなりません、使用者としての政府は、もちろんこれを完全実施すべきであると思っております。そういう意味からいいますと、政府の責任を放棄するような議決案件にすべきではないと私どもは思っているわけでございます。

公共企業体等給与関係協議会が持たれておるわけでありまして、その一員としての総務庁長官に、仲裁の取り扱いについての会議での検討状況及び結論のめどについてはどのようにお考えになつてまいしょうか、その点をお伺いします。

○後藤田国務大臣 去る五月三十日に裁定を出されまして、それを受けて政府としては、六月四日に第一回の関係会議を開いて、党の三役等も出席

をせられまして、まず裁定の内容の説明を聞き、それぞれの所管大臣からそれぞれの意見の開陳があり、党側からもいろいろ意見の開陳がございましたが、遺憾ながら、第一回の会合では結論を得るに至っておりません。近く第二回目の給与関係協議会を開きまして何らかの結論を出したい、かように考えているわけでございます。

○鈴切委員 私は、申し上げますように、仲裁裁定については当然政府として尊重を完全実施すべきものであり、言うならば、議決案件にすべきじゃないということだけは申し上げておかなければならないと思ひます。

総合管理機能の強化ということが臨調から答申され、行革審において種々検討されてきておりますけれども、今回、新聞報道によりますれば、行革審の内閣機能等分科会においては、人事院の業務の一部を総務庁人事局に移管することを検討しているようであるが、この問題については人事院としてはどのように受けとめておられますか。どうですか、人事院総裁。

○内海政府委員 新聞等でいろいろ報道されておる点については私どもも承知いたしておりますけれども、しかしまだ、どういふ結論になったとか、何が本当に審議されておるかというふうなことは私どもも承知いたしておりませんし、現在また慎重に審議をされておる途中のことと思ひますので、これについて私の所見というふうなものを申し上げることは控えていただきたいと思います。

○鈴切委員 それでは人事院総裁、別な角度からお聞きいたしますけれども、昭和四十年の国家公務員法改正のときに国会でも種々の論議がなされまして、人事院及び総務府人事局の所管が定まつたと記憶をいたしておりますが、人事院では、人事院と人事局の所掌事務はどのような考えで決められたとお考えになつておられますか、その点について。

○網谷政府委員 昭和四十年の国家公務員法の改正は、結社の自由及び団結権の保護に関するI L

〇八十七号条約の批准をするに伴ひまして、職員団体の自主性、それから責任性の確立ということに対応する形といたしまして、当局側の使用者としての責任体制を整備するために、内閣総理大臣の中央人事行政機関の一つとして、その補助部局として総務府に人事局を設置したものでございます。

それでお尋ねの、その際の人事院と内閣総理大臣の業務の分担についての考え方でございますが、国会においても御審議されたところでございますけれども、そして現在の姿になつたわけでございますが、基本的には二つございします。

任用におけるスボーイルズの排除、あるいは政治的中立性の確保など人事行政の公正の確保に関する業務、それから、労働基本権の制約に対する代償に関する業務につきましては中立機関が所掌することが適当であると御判断されまして、これらの業務は引き続き人事院が所掌することとされてございます。

一方、新たに中央人事行政機関となりました内閣総理大臣総務府人事局でございしますが、これは、使用者としての立場から、各行政機関がその職員について行う人事管理に関する方針、計画等に関しまして、その統一保持上必要な総合調整を行うというほか、能率、厚生、服務等に関する業務を分担することとされたということでございします。

○鈴切委員 人事院は内閣から独立して、中立第三者機関として設けられ、公務員の政治的中立性を、人事行政の公正性、労働基本権の代償機能などを所掌し、公務員制度の適正な運用に当たつていふふうなふうに思ひますが、先ほど人事院総裁は重大な慎重な発言をされておりましたけれども、この人事院の所掌業務が変更されるということになりますと、公務の公正な業務執行、公務員の適正な勤務条件の確保などに影響を及ぼし、公務員の人事管理にも混乱を及ぼすことになるのではないかと申すに私は思ふのでございますが、その点についてのお考えをお伺いいたします。

○網谷政府委員 現在の公務員制度は、近代的な公務員制度の理念の集約されたものといつたしまして、その中身でございますが、先ほど申し上げました任用におけるスボーイルズの排除、政治的中立の確保など、人事行政の公正の確保、それから公務員全体を通じて公平な処遇の確保、また、労働基本権の制約されていることに対する代償措置を設けるということを中心として組み立てられております。このため、中立的な第三者機関である人事院が設置されまして人事行政を預かり、責任を持つてその使命を果たすということになつておるわけでございます。

このように、人事院の所掌業務の問題は、どれをとりましたも公務員制度の根幹に触れる事柄でございます。また現実の問題といたしまして、これを変更することは、長年の努力によつて築き上げられてきた各省庁の労使関係など人事管理の安定にも多大な影響を及ぼすおそれがある。したがらしまして、この問題について議論する場合、このような公務員制度の根幹に触れる問題、それから長年にわたつて培われ、もはや日本の土壌に定着したという、こういう事情を十分に踏まえた上で御議論される必要があるのではないかと、このように考えております。

○鈴切委員 内閣機能の強化の名のもとに、現在人事院に置かれていた所掌事務の重要な部分を内閣に移すということは、人事院の権限の縮小につながり、ひいては公務員制度の根幹を揺るがしかねない問題となつて、私は非常に危険であらうというふうに思つております。

我が党としては、むしろ今必要なのは人事院の活性化であり、内閣から独立した第三者機関としての公正を確保する上においても、人事院機能の縮小につながる改革に対しては問題がある、また、そのことに對して私どもとしては反対であるということ指摘しながら、次の質問に移りたいというふうに思つております。

次の問題は、昭和五十八年の給与勧告の際の報告において、人事院の検討している人事行政諸施

策等の骨格を明らかにしましたけれども、具体的には採用試験体系の再編がなされただけで、ほかは何も決まっておられません。給与制度関係や研修制度関係等についての検討作業はここまで進んでおられるのか、具体的に御説明願いたい。

○網谷政府委員 お尋ねの人事行政制度の改善のための諸施策でございますが、御指摘のように、既に採用試験につきましては、六十年度からは一種、二種、三種、再編後の試験体系によつて実施しているところでございます。その他施策は、かねてから表明しておりますとおり、成案を得たものから逐次実施していくということにできておりまして、現在、給与制度と休暇制度の改定案について具体案を取りまとめて、先般関係者に提示したところでございます。五月の半ばでございます。

具体的には、給与制度につきましては、仕事に応じた給与の原則をより一層推進するために、等級構成の再編、それから仮称でございますけれども専門技術職俸給表の新設などを検討しております。休暇制度につきましても、この際その法制的な整備を行うということを検討しております。また研修でございますけれども、幹部養成研修の充実強化、それから職員の登用に資するための研修の本格的な実施というところを行つておられます。各省庁においてやっております一般養成研修と職場研修、そういったものの計画実施に關しますガイドラインを策定したい、このように考えております。

スケジュールでございますが、先ほど申し上げました給与制度と休暇制度につきましては、改定案に対する関係者の意見を参考にしつつさらに検討を深めました上で、できればこれを本年の勧告につなげていきたい、このように考えておるところでございます。

○鈴切委員 そうしますと、給与制度と休暇制度の問題については今年八月における勧告の中に盛り込むように努力したい、こういうことでありますけれども、それでは研修制度関係や官職の分類

関係なんかはどんなようにお思いになつていらっしゃるのか。

○網谷政府委員 研修制度でございますが、これは、毎年三月にその翌年度の実施計画を立てております。その中で既に、幹部養成研修の充実と今までやつておりました職員の登用に資するための研修を今年度からは本格的に実施するということが示しております。今年度各研修の時期が来たときにはそれによつてやるということになつております。

それから、先ほどお話をいたしました一般養成研修と職場研修の計画実施に關するガイドラインは遅くともことしの秋には完成して関係省庁にお見せしたい、このように思っております。その他の問題につきましても、なお関係者の意見を聞きながら引き続き検討しておるところでございます。

○鈴切委員 先ほどお話をいたしました給与の問題についての中で、例えば号俸構成とかあるいは昇給制度及び初任給基準とか諸手当等についても検討課題だと思ふのです。これはどうなんですか、八月に出せませうか。

○鹿兒島政府委員 給与につきましては、管理局長から申し上げましたとおり、大方の御賛同が得られるならばことしの勧告の中に盛り込みまして、若干の制度改正をいたしたいというぐあいに考えております。

今お話のありました号俸の問題でございますけれども、御承知のように、ことし三月三十一日から定年制が実施され、その結果、職員の在職期間というものが従来に比べますと一般的に申しまして長くなるという傾向が出てまいります。そうしますと、御承知のように現在五十八歳で昇給停止という形になりますけれども、少なくとも五十七歳ぐらいまでは普通昇給で到達できるようにという形に内容を組みかえる必要があるということ、すべての等級にわたつてはございませうけれども、そういう必要のある等級につきましては若干の号俸数の増加というものを実施したい

というぐあいに考えております。

それから、二番目の御指摘の特別昇給でございますけれども、現在御承知のように、定員の一五%を上限としていわゆる特別昇給の枠というものを各省庁にお示ししているわけでございますが、その内訳をいたしまして、現在は一%が一般の勤務評定によるもの、そして残りの三%が特別の勤務成績良好その他の事由によるいわゆる特別の事情によるものを特別昇給に当てるという仕組みをとつておるわけでございますが、最近非常に業務も困難になつてまいりましたし、職員の実績というものをより強く反映する必要があるということ、この割合を現在の二対三から一〇対五に変更したらいかかということの問題を提起しております。

そのほか、手当につきましては、ことしの勧告におきましても民間企業の調査をいたしまして、住宅手当でございますとか扶養手当でありますとか通勤手当は当然に調査をいたしまして、その結果に基づきましてことしの勧告に盛り込んでいきたいというぐあいに考えておりますが、その他の手当につきましてもいろいろと現在議論をしていり段階でございます。検討の結果によりまして、これからそういう内容をどのように取り扱うかということとを判断してまいりたい、このように考えております。

○鈴切委員 昇進管理制度については、ノンキャリアの人々に対して統一的な昇進試験を実施することは不可能な面もあるかと思ひますけれども、職員の能力を発揮できるような制度とか成績によつて何らかの昇進ができるような制度の検討を急ぐべきではないかというふうに思ひますが、その点についてはどうお考えであり、そしてまた、それはいつごろまでをめどにおやりになるお考えでしょうか。

○仙田政府委員 いわゆるノンキャリア、初級試験や中級試験の採用者の方々の昇進機会の確保ということに關連してお話かと思ひます。申し上げるまでもなく、職員の昇任というの

は、その仕事を通じて能力を発揮し、その発揮された能力の実証に基づいて行つて、これはいかなる採用試験を受けてきたかということに關係なしにそのようであらねばならないわけでございますが、実際の姿を見てまいりますと、各省庁におきましては上級試験採用者以外の職員の方々に責任ある官職に相当するよう努力しております。また現実にも相当数ついております。状況がございまして、人事院といたしましては、こうした各省の任用施策というものがより適切に行われるような基本的な条件整備というものを図つていく必要があると考えております。そのため、昇進の管理のあり方でありまして、そのためには昇進をしていくためには能力の向上ということが非常に重要でありますから、職務能力を高めるための研修のあり方というものを従来から検討をいたしたところでございます。

研修につきましては、先ほど管理局長からも一部お答え申し上げましたように、昭和五十四年度から初級試験、中級試験の採用者等の登用に資するための研修ということで、係長級の行政研修を試行して行つてまいりました。今年度からこれを研修所の研修体系の中に取り入れて実施をしていく、そういうことを通じて、初中級試験の採用職員が昇進できるようにやつてまいりたいというふうな考えているところでございます。

○鈴切委員 この問題については人事管理に関する質問書が提出をされて、政府としては「昇任を能力の実証に基づいて行つべきことは当然であることから、人事院においては、成績主義に基づく昇進管理をより一層推進していくため、その在り方について引き続き検討を行つていくところである。」ということ、答弁書が出ています。もう既に五年もたつてはいるわけですから、そういう意味からいいますと、少なくとも何らかの検討の結果というものはできるだけ早く出されるように要望しておきます。次に、法案の内容に入りますけれども、人事院総裁の私的諮問機関である災害補償福祉施策専門

家会議が、昨年五十九年十一月十四日に出した報告を受けて、人事院は本年二月二十日、災害補償法の改正に關し内閣及び国会に対して意見の申し出を行いました。当初の専門家会議の報告では、「現行の災害補償制度のうち次の四課題について、早急に整備を図る必要がある」として四項目の意見が述べられていたものを、人事院としては四番目の請求手続に關する事項を外されて意見の申し出を行いました。その理由はどのようなことなんでしょうか。

○叶野政府委員 先生御指摘のように、四件についての答申と申しますか意見の申し出があったわけですが、実はこの手続を変えますに当たっては、時効の問題であるとかあるいは認定を処分と見るか、処分と見ないかというようにことに絡んで、以後の救済手続にも大きく影響するということになるわけでございます。それらの問題につきましても、詰りがまだ十分でなかったという現状におきましては、その件につきましては後日に送つてなお検討を重ねた方が適切ではないかという判断で、その項目を落として、前記三件につきまして御審議をお願いしているということでございます。

○鈴切委員 そうしますと、請求手続に關する事項については後日検討をされた上において、結論が出たら意見の申し出を行うというふうな考へてよろしゅうございましょうか。

○叶野政府委員 かなりいろいろ問題をばらんでいる、こういうことを前提にいたしまして、後日それらの点がまとまりましたならばというふうな考へてございします。

○鈴切委員 今回の改正案の骨子の一つとして、遺族補償年金の受給資格年齢を五十五歳から六十歳に引き上げることになっておりますけれども、六十歳に達するまでの間、その年金の支給を停止する特例措置を講ずることになっております。その経過措置はどのようなことになっておりましたか。

○叶野政府委員 このたび、従前は五十五歳で受給資格を与え、なお支給を開始するということを改めまして、六十歳から支給を開始しよう、かようにお願いしているわけでございます。

ただ、こういうふうな今すぐに支給開始年齢を六十歳にいたしますと、現在支給を受けておられます方々と、それから、これからの法律が通りました以降において停止されます方々とのアンバランスが生ずるということにおきまして、五年間の期間を設けまして、漸次支給停止の年齢を六十歳に持っていく、かようにして今申しましたようないわゆる矛盾というものを解消する、かような経過措置をとつてございします。

○鈴切委員 経過措置を五年間としたのはどういう理由なんでしょうか。

○叶野政府委員 ただいま申しましたように、五十五歳から六十歳まで支給開始の年齢を引き上げるわけでございます。その間に五年間あるわけでございます。その五年間で、既に支給を受けている方々は五十六、五十七、五十八といつまでも同じように、六十になるまでそれぞれ支給を受けるということになりますけれども、この法律が適用になりますと、一挙に六十歳にならなければ支給できません、こういうふうなことにいたしますと、五十七歳の年齢に達した父兄の方々が、実際に職員が亡くなった場合に、受給資格は受けまされども、支給は受けられないということになります。ところが、従前からこの法律適用前に既に支給年齢五十五歳以上に達した父母につきましては支給を受けているということになりますと、その間に五十六歳の人が受け、五十七歳の人が支給を停止されるということになり得るわけでございます。そういう点を防ぐために、五年バウンドで経過措置を設け、その間の矛盾をなくするという措置でございます。

○鈴切委員 国家公務員災害補償法第十六条によりまして、公務員である夫が公務上死亡した場合、妻は年齢に關係なく遺族補償年金を受けることができまされども、逆に、公務員たる妻が公務上死亡した場合に、遺族補償年金を受ける夫に

は年齢制限が設けられているのはどういふような理由からなんでしょうか。

○藤井(長)政府委員 遺族補償年金の受給資格につきましては、夫を初め父母、祖父母、兄弟姉妹につきましては年齢制限が設けられておりますけれども、これは遺族補償年金が、被災職員の遺族に対する逸失した被扶養利益の補償と扶養の代替としての社会保障的な性格を有していることから、その受給資格について、職員の死亡時における遺族の稼働能力の有無により制限し、必要な者に必要な期間補償を行うこととしているためでございます。

なお、妻については年齢制限はございませんが、これは我が国におきましては、一般的に言つて妻については夫と比較して就業が困難であり、また、就業しても特に中年年齢層の女子にとりましては給与も低いという実情にあることから、夫の死亡後、遺児等を抱えて生活に困窮する等のことが考えられますので、この点を考慮して、妻については年齢制限を設けないことにしているものでございます。

○鈴切委員 今回の国家公務員災害補償法は、労災に準ずるというように整備されているわけでありまされども、その点について労災の方も同じような取り扱いでしょうか。

○藤井(長)政府委員 この点については、労災の方も全く同じでございます。

○鈴切委員 今回の改正は、個人ごとに年金額をスライドさせる方式をやめられまして、全員一律にスライド率を乗算することになっておりますけれども、従来の個人ごとの不ぞろいを直し、スタートラインをそろえて年金受給者間の整合性を図るために、どういふ措置をとることにされておりますでしょうか。

○叶野政府委員 従前の改定方法は、個々人の給与につきまして六%の上昇分を見込んで、それぞれ個々に計算をして引き上げることとしておつたわけでございます。今度は、国家公務員の給与水準が六%上昇した場合に、一律にこれの引

き上げを図ろうじやないかというのが今回のやり方でございます。

こうなりますと、ある時点においてスタートをそろえる、と申しますのは、この法律が適用になります段階において、それぞれ六%に達しないいわゆる持ち分と申しますか、四%なり二%なりの持ち分をそれぞれ持つておるわけでございます。これをそのままにしておきまして六%の国家公務員の給与上昇率を計算するということは、実はアンバランスになるわけでございます。そこで、これら五%なり二%、いわば六%に達しないためにまだ修正されなかつた持ち分を全部一斉に引き上げをしておきましてスタートラインをそろえて、以後六%になった場合には一律に適用していこう、かような趣旨でございます。

○鈴切委員 スライド率については大体二〇%から一〇%、今回六%ということでは徐々に率が低くなつてきておられますけれども、やはり早く上げてあげるといふことを考えれば、できるだけ早くこの率を下げていく、物価やあるいはまた給与の変動に対応していくということから考えますと、やはり五%というように早く下げていってあげた方が、よりそういう意味からいいますと、そのときに上がるわけでございますけれども、その点についての考慮は何かお考えでしょうか。

○叶野政府委員 このスライドの運用が始まったのは、たしか四十一年の年金導入の時期からかと思ひます。その当時は、先生おっしゃつたように二〇%でございます。それから十数年たちました五十二年にこれが一〇%になり、そして五十五年ですか六年ですかに現在の六%に落ちつたわけでございます。こういうように、過去においても漸次その率を小さくするという傾向にあつたわけでございますので、我々といつたしましても、今後ともその率を低くし、できる限り早い機会に改定されるように努力してまいりたい、かように存じます。

○鈴切委員 五十八年度の公務災害の実態は、概要どのようになつておりましたか。また、その

中で最近の公務災害の傾向としてはどのようなものがあるのでしょうか。

○叶野政府委員 五十八年度にいわゆる実施機関、認定を實際に行う機関が手を下しました災害件数は、一万六千六百五十二件でございます。そのうちで、いわゆる上認定されました件数が一万五千四百七件、外認定されました件数が三百一十一件、五十九年度に認定せずに繰り越されました件数が九百三十四件、以上のような内訳になってございます。

最近の傾向を見てまいりますと、負傷と疾病に大きく分けられるわけでございますが、負傷によるいわゆる災害件数というものは漸次減少傾向にあるというところでございます。減少傾向にあると申しましても、五十四年から五十八年度の間で千二、三百件の減少というところでございます。それから疾病によるものがあるわけでございますが、この辺も大体五十四年から五十八年度間を見ますと、八百二十件から五十件ぐらゐの間を往復しているというところでございます。

以上が件数の推移でございます。

それから、最近の傾向と申しましても、一概には申しにくい話でございますけれども、昭和四十年代の後半、四十七、八年ごろに、振動障害であるとかあるいは頸肩腕症候群というような件数がかなり大きくなった時点がございました。最近はこの方も大分落ちついてまいっております。最近の頸肩腕なり振動障害件数は、せいぜい振動障害の場合には三十件から十件ぐらゐ、頸肩腕については年間一、二件あるかないかという程度になってございます。そのほかに、災害の認定内容としていろいろの傾向はございますけれども、この傾向はちょっと一概には申し上げることができないような複雑な関係になっておりますので、そういうような傾向にあるという概略を申し上げます。

○鈴切委員 公務災害の認定の問題ですが、認定について大変に遅い、認定の結果が出るのが遅い、こういう声もあるわけなんです。もちろん年

度内に解決するという問題も多々あるわけですが、それでも、中には二年、三年と繰り越されるという、そういうふうな例なんかもあるので非常に認定が遅いというわけなんです。近ごろ皆さんの方としては、かなり努力はされてきているような状態なんです。その点についてどのようにお考えでしょうか。そしてまた、どういふふうにお考えの問題についてはおやりになるつもりでしょうか。○叶野政府委員 遅速をお話しする前に、最近の傾向をちょっと申し上げておきたいと思っております。昭和五十八年度に上認定されました件数、先ほど申しましたように一万五千四百七件ありますけれども、このうちで一年以内に認定した件数が大体九一%でございます。一万三千九百八十七件。それから大体二、三年かかって五十八年度に片のついたものが七十五件、〇・五%。三年以上かかったものが三十一件、〇・二%となっております。申し忘れましたけれども、一、二年の範囲内でやつたものが千三百四十四件で八・五%。以上のような数字になっております。大部分、九割というものは年度中に解決しているという数字になってございます。

ただ、いざにいたしましても二、三年、三年以上というものが残っております。こういうことにつきましては、最近の認定事情が非常に難しいもの、例えば脳疾患というふうなものにつきましても、かなりの判定の日数を要する。実際に脳卒中で死亡したというふうなものにつきましても、その経過、過程というものを何週間にもわたってあるいは何カ月もかかってこれを調べ上げるといふようなことも行つて厳密を期す、そういうふうなことでおこなっている事案がかなりあるのではなからうかと思ひます。

いざにいたしましても、我々もいろいろな会議を通して係員の研修を進めると同時に、できる限り基準というものを作成して、実施機関がやりやすいように、迅速に行い得るようになっているの措置をとっております。

○鈴切委員 人事院は、国の機関におけるVDT

の導入・使用状況の把握調査を行つて中間報告を行つたわけでありましても、公務においても相当数の職員が従事していることがわかりました。五月十五日に発表されました総評の調査でも、コンピュータやワープロなどのディスプレイ装置を扱う妊産婦の三六%に何らかの影響を与えているということが書かれておりますけれども、VDT作業に伴う公務災害についての申し立てはどのくらいございましょうか。

○叶野政府委員 VDTにつきましては、主に視覚障害と思ひますけれども、その件につきましては申し出があつたという報告は現在のところございせん。

○鈴切委員 人事院職員局福祉課が、六十年五月二十日に「VDT導入・使用状況等調査結果」ということで中間報告を出されているわけですね。その中に、調査の目的として「国の機関におけるVDTの導入・使用状況等の実態を把握し、職員の健康管理に関する諸施策の検討のために必要な基礎資料を得ることを目的とする。」というところになっていて、目的からいいますと、VDTの使用状況によつて職員の健康管理自体にも何らかのやほり問題があるのではないだろうかという懸念がそこにあられていて、このわけでございます。まさきり懸念がないものに対して調査をするわけがないわけでございますが、今後においてはVDT作業に伴う公務災害の申し立てが出てくるようになるというふうには私は思ふのです。

きょうこうやつて私が国会で取り上げますと、それはそれなりに総評の方からいろいろの調査等もございまして、そういうことから恐らくそういうことになってくるのじゃないかと思ふのですけれども、認定基準というものをやはりつくる段階に來ているのじゃないかというふうには私は思ふのです。そのお考え方はございせんか。

○叶野政府委員 VDT作業につきましては、最近とみにその台数が多くなつていて同時に、従事者も多くなつていてございまして、ただ、これに關しましては、現在民間の方で、日本産業

衛生学会などにおいて、主に視覚障害等の発生に關連しての研究が行われているというふう聞いております。ただ、我々の聞いている範囲では、障害の発症の機序と申しましようか、實際に機械を使ったことによる病氣への直接の影響だといふ完全なる医学的見知がまだ十分に解明されてないといふふう聞いております。そういう意味で、災害補償関係の認定基準として、VDTを使つた場合の障害について示すという段階には至りません。むしろ我々としては、現段階では、その前の段階としての健康管理等の面から、昨年五月でございまして、とりあえずVDT作業に係る環境管理なり作業管理なり健康管理についてどういふような方向をとりなさい、例えばいすはこういういすにしないとか、あるいは画面はこの程度のルクスにした方が適切であるといふような具体的な作業手順を出してございまして、重ねて申し上げますけれども、まだ災害補償としての認定基準にはなかなか至らないというのが現状でございます。

○鈴切委員 この問題について、VDT作業というものは、これからますます多くの方がされるという状況の中にあつてまだ緒についたばかりです。それから、そういう意味からいいますと、まだまだ障害とかそういうものが顕著に出ていないかもわかりませんが、将来VDT作業に伴う障害等が出てくるおそれは多分にあるだろうという感じが僕はしてならないわけでございまして、作業の改革とかいふことと同時に、これは公表しますと多くの方から公務災害といふことで申し出が出てくるような結果になるものであれですが、やはり認定基準というものは今から考へておこなうやなう問題だろうと御忠告だけは申し上げておきます。

さて、国家公務員と民間企業の従業員とでは、死亡した場合または傷病を負つた場合の給付金の額に差があり過ぎるということは、実は何回も指摘されているところであります。五十五年の法改正の際の附帯決議でも、「民間企業における業務

上の災害等に対する法定外給付の実情にかなりがみ、公務員の場合においても適切な措置を講ずること。こういうふうになっております。この衆議院内閣委員会の五十五年十一月六日の附帯決議がありますけれども、この問題についての検討状況はどうなっておりますか。

○叶野政府委員 先生御指摘のように、民間企業の場合に被使用者が死亡した場合には、法定外給付としてかなりの額を支出しているのが現状でございます。昨年、我々が民間企業四千社ばかりを対象にして調査した結果によりますと、この制度のない企業が半数近くございまして、ある企業は総平均では、業務災害では千三百四十万、通勤災害では九百四十六万が法定外給付として支出されているというところでございます。

この件につきましては、国会で災害補償制度が変更するたびに附帯決議をいただいているというようなことでございすけれども、我々といはしましても何らかこれにかわるような措置をとればまいいかというところで、現在特別援護金制度というものを創設してございす。額は三百万という、千三百万に比較しましては必ずしも十分とは申しませんが、この特別援護金の拡大ということを今後我々の課題といたしまして、できる限り民間の給付に近づけたいという努力をしてまいりたいと思ひます。

○鈴切委員 民間企業においては、従業員が業務上の事由または通勤による死亡または傷病を負った場合に、労災保険法による給付のほかに企業が独自に給付を行ういわゆる法定外給付がありますけれども、人事院は民間企業における法定外給付制度の実態をどのように把握されているのでしょうか。

○叶野政府委員 人事院では、毎年十月でございすか、民間企業の休暇であるとか、勤務時間であるとか、同時に災害補償の給付内容であるとか、そういう調査をしてございす。対象百人以上の規模の企業二万六千五百社の中から四千百社ばかり抽出いたしまして調査をしている。先ほど

申し上げました数字はその調査の結果でございす。

○鈴切委員 最後に総務庁長官にお伺いいたしましすけれども、国家公務員災害補償法は公務員が公務または通勤によって災害を受けた際の補償を規定したものでありますけれども、この補償が十分でないといふ公務員は安心して公務に全力を傾注できないこともあるので、常に見直しを行って安心して公務に専念できるようにすべきであると考えますけれども、総務庁長官はどのようにお考えでしょうか。最後に伺ひたいしまして、一、二分早いようございすけれども、それで質問を終わらせていただきます。

○後藤田国務大臣 公務員の健康管理あるいは災害発生の防止、そしてまた公務による災害を受けた場合における認定の迅速化、こういったことをやることによつて、何といつても公務の能率を上げるためには安心できる職場づくりが肝心であると思ひますので、政府としてはそういう観点に立つて今後とも努力してまいりたい、かように考えております。

○鈴切委員 では、以上をもって終わります。

○中島委員長 田中慶秋君。

○田中(慶)委員 私は、今提案になっております国家公務員災害補償法の一部を改正する法律案について、質問をさせていただきますと存じます。

既にそれぞれ各先輩の皆さんから御質問をいただいておりますけれども、観点を改めて質問させていただきます。

まず、最近の災害発生とそれらの補償の傾向について、特に公務・通勤災害についてそれぞれの御説明をお願い申し上げたいと思ひます。

○叶野政府委員 過去五年間の公務災害発生件数について申し上げます。

五十四年から五十八年までの数字になつてゐるわけでございますが、五十四年が一万七千八百六十二件、五十五年が一万七千八百二十九件、五十六年が一万六千四百六十六件、五十七年が一万六千三十六件、五十八年が一万六千六百五十二件、こ

れだけの件数が、それぞれ実施機関において公務上・外の認定を手がけた数字でございす。

認定件数について申し上げますと、公務災害につきましては上と認定されました部分、上認定は、五十四年が一万七千件何かにつきまして一万五千二百二十五件が公務災害として取り上げられて、うち上が一万四千八百十件、外が三百四十五件になつております。五十五年も大体上が一万四千七百八十五件、外が四百三十五件。五十六年が一万三千五百四十五件で外が三百四十三件。五十七年が一万三千四百三十一件、外が二百八十八件。五十八年は上が一万三千五百五十件、外が二百七十七件ございす。

通勤災害は、例年千五百件から千七百件ぐらいが通勤災害として取り上げられてゐるわけでございますが、外認定とされます数字が、五十四年から五十八年まで大体三千件から三千四百、五百あるようございす。残の千四、五百件から千七百件ばかりが上という数字になつてございす。

(委員長退席、戸塚委員長代理着席)

○田中(慶)委員 現在の認定件数についてそれぞれ年次別の御報告をいただいておりますけれども、多少の誤差があるように思ひますが、その中には未処理、すなわち手続中のものあるいは調査中のもの等々があるのかどうか、その辺について明確にさせていただきたいと思ひます。

○叶野政府委員 未処理件数として残っておりますのは、五十八年度は九百三十四件が未処理件数として残りまして次年度に繰り越してございす。大体七百件から千二百件ぐらいの間がここ五年の間で未処理件数として残つてゐる数字でございす。

その未処理件数の中と申ししても、一年間ぐらゐのものあるいは一、二年のもの、三年以上のものというふうになるわけでございますが、五十八年度の部分について申し上げますと、認定されました災害件数一万五千四百七十七のうちその年度の認定したものは一万三千九百八十七件、全体の九〇・八%でございす。それから一、二年を

要して五十八年度に解決されたものが千三百四十四件、八・五%。それから二、三年かかつて五十八年度中に解決されましたものが七十五件、〇・五%、三年以上かかりましたものは三十一件、〇・二%、かような数字になつてございす。

○田中(慶)委員 いずれにしても、公務災害等で認定が今明確になつたように一年、二年、三年、こういう形であるわけですが、そういうものは可及的速やかに改善が望まれるのではないかとと思ひます。そういう点を含めてそれぞれの立場に立つた形の中で善処をされる必要があるのだから、こんなふうに思ひます。

そこで、実は今回の法改正は人事院の意見の申し出に基づいて改正を行うものとしてゐるわけでありまして、人事院がこの時期にこのような改正をされるという理由や根拠はどういうところから来ているか、明確にお答えをいただきたいと思ひます。

○叶野政府委員 今回改正をお願いしておりますのは、いわゆる五十五歳の受給年齢を六十歳に引き上げることが一つ、いま一つは、六%の差額が生じた場合にはこれを一斉にスライドして上げてやりましようという二つでございす。

前者につきましては、各年金制度が既に六十歳支給というふうにしてございす。特に現在、定年がほぼ六十歳という年齢に固定してまいりました際に、公務員災害補償部分だけがこれを五十五歳にしておくとしようなことは必ずしも当を得ませんもので、六十歳にしようというのは前々からの懸案でございす。こういう機会にこれをやつていこうということでございす。

スライド制につきましても、このやり方いろいろと不合理な点があつたわけで、これまたいろいろと従前から改正しようという意図があつたわけでございます。たまたまこの機会にということ、昨年の十一月に専門家会議のいろいろな意見等もありましたので、ぜひこの機会にこの問題を解決しようというふうなことで、二月に申し出をして現在法案の審議をお願いしてゐるということ

でございます。

○田中(慶)委員 そこで、実は先ほど問題になったわけでありまうけれども、遺族年金等の問題について夫、父母、祖父母等々について五十五歳以上六十歳までにする今度法の改正があるわけでありまう。そこでちよつとお聞きしたいのですけれども、今回男女雇用機会均等法という法律が通つたと思うのです。こういう形の中で、よろしいですか、同じ公務員で男性が亡くなった場合においては年齢に關係なくそういう点での補償がある。五十五歳を今度六十歳にしておるわけですが、その辺は私に認識しておるのですけれども、その辺はどうですか。

○叶野政府委員 確かに現在、妻につきましては年齢のいかんを問わずに支給する、夫につきましては現規定では五十五歳以上になりまうと支給を受けられまう、かよつになつてございまう。

○田中(慶)委員 日本の一つの流れとして、男女がそれぞれ平等な社会を築こうということで、片方においては男女平等の機会均等法という法律をつくり、片方においてはこのような形の中では、この問題そのものが差別のような形にとれまう。例へば厚生省を見てござらなさい。厚生省は、従来母子手当というものがあつたが、今度母子手当だけではなく父子手当というものを、それをここ数年來、そういう法の改正を行つてやつておるわけですね。そういう社会情勢の中で、あえて今こういう形の中で五十五歳を六十歳にするということ自体は、やはり何か世の中の風潮や国会で通りまうとそれだけの機会均等法と逆行するやうな気がしまう。その辺はどうですか。

○藤井(良)政府委員 先ほどお答え申し上げたわけでございますけれども、遺族補償年金の支給資格については、妻を除いて夫を初め父母、祖父母、兄弟姉妹については年齢制限が設けられております。これは、遺族補償年金が被災職員の遺族に対する逸失した被扶養利益の補償と扶養の代替としての社会保障的な性格を有していることか

ら、その受給資格について、職員の死亡時における遺族の稼働能力の有無により制限し、必要な者に必要な期間補償を行うという考え方でございまう。なお、妻については年齢制限はございまう。これは、我が国では一般的にいつて、妻については夫に比較して就業が困難であり、また、就業していても特に中高齢の女子につきましては給与も低いというような実情にあることから、夫の死亡後遺児等を抱えて生活に困難する等のことが考えられますので、この点を考慮して定めたものでございまう。

なお、先ほど申し上げましたけれども、労働者災害補償保険法におきましても同様な取り扱いを行つております。

○田中(慶)委員 局長、私の質問していることはそういうことじゃないのですよ。いいですか、それは過去のことであるですよ。過去のことであつて、それはいいのですよ。今国会は何のため男女雇用の平等な機会均等法を通したのですか。過去の社会福祉はそれでいいですよ。今やつてゐるのはそういうことじゃない。男女雇用というものが平等であり、かつまたそういう社会になりつた。法律までつくつて、片方においてはこういうことをすること自体がおかしな感じが私には言つてゐるのです。何も労災がそうだからといって、それじゃ労災を直すように働かなければいいじゃないですか。どこどこがそうだからというやり方です。答えてください。

○藤井(良)政府委員 先生の言われることわかるわけでございますけれども、先ほど申し上げましたように、日本におきましては中高年齢の女子につきましては非常に特殊事情があるということが第一点でございます。

それから第二点として申しますのは、国家公務員災害補償法というのは民間と均衡を図らなければならぬ。民間と均衡を図る場合には、労働者災害補償保険法というのが民間の場合に適用に

なつてゐるわけでございますから、それと国家公務員災害補償法の方もバランスをとらざるを得ないということでございます。

なお、念のために申し上げておきますけれども、人事院規則で定められた一定の障害以上にある夫につきましては、妻と同様に遺族補償が受けられることになっております。

○田中(慶)委員 私が申し上げてゐるのは、職業に男女の差別あるいは壁がなくなりつたところから、社会の変化の中で申し上げてゐるのです。何も障害者があるとかないと言つてゐるのじゃない。そのために男女雇用の機会均等法という法律をつくつたのじゃないですか。私はそのことに

いてあなたの解釈を聞いてゐるのです。

○藤井(良)政府委員 先生のおつしやられること、非常によくわかります。ただ、男女雇用均等法ができたからといつて、今直ちに日本の社会におきまう中高年齢の女子に対する処遇が変わつてくるとも思へまう。恐らく徐々に変わつていくのではないと思ひます。そういう完全なる男女平等の社会が来れば、当然こういう制限はなくなりかざるを得ないと思つております。

○田中(慶)委員 片方では五十五歳を六十歳にするから、そういう点では五十五歳を六十歳にするやうな、これは逆に言えば後退ですよ。何も、あなたが言われるやうに前進をさせることだつたら、私はそんなこと言ひません、はつきり申し上げて、そういう一つの社会というものをあなたは少し少し認識をしなければいけないのじゃないかと思ひます。だから法律までつくつてゐると思ひます。過去のことばかり言つて、あなたは今の法律やこれからの社会ということ、人事院という立場にいながら、あるいはまたこれから給与や昇給を差別しちやいけないう法律を今度つくつておきながら、それ自体を否定するやうな発言を今なさつてゐるのですよ、そういう社会じゃないとか、いろんなことを含めて、ちよつとおかしい、私は納得できません。もう一度答弁してください。

○藤井(良)政府委員 確かに先生のおつしやるとおり男女平等にすべきだと思ひます。ただ、今すぐこれをやるのが日本の社会にとつて、確かに過去においては私が申し上げたやうに日本の女子に対する処遇が悪いといつたやうなことがありまうけれども、今度均等法ができればそういったことは徐々に減つていくのではないと思ひます。そうすれば恐らく労災法の方も直すのじゃないかと思ひます。そういうやうな段階に来れば私も当然直すことになるだらうと思ひます。

私もといひましては、ともかくも官民のバランスという観点から、現在時点においては直してゐないというだけでございます。

○田中(慶)委員 私は何れも、今の五十五歳を五十五歳にしつてゐるのじゃないのです。今片方において男女の格差をなくしようといふときに、片方において逆に格差をつくるやうなことをしてはいけない。五十五歳が六十歳になること自体支給の格差ができる、それでしよう。片方においては亡くなったときに年齢の制限はなく、あるいは満たないときは一時金までちよつだいできるわけですね。そんなことを考へてまいりますと、これ自体が前進ではなく後退であると私は申し上げてゐるのです。過去のことを言つてゐるわけじゃない。世の中がそういうことになつてゐるから、それを認めて法律もつくつてゐる、そういうやうな、さきさきこういふことをすること自体納得がいかない、そう思ひませんか。同じ行政であつて、片方においてこういう法律をつくつてゐるのだから、五十五歳を逆に六十歳にするやうな案が出てきたときに、人事院がみずからとどめるべきじゃないか、あるいは労災がそういうことであれば直すべきじゃないか、私はこんなやうに思つてゐるのです。

ところが、あなたは、過去がこうだからあるいはほかの年金がどうのこうの、こういうことで答えが出てゐるのですけれども、そういう点については余り賛成できません。現実によそのパ

ランスの関係だけでそういうことをやらせていたのだつたら、例えば人事院勧告はどうですか。完全実施とかいってもなかなかできないでしょう。時と場合によつて余りにも使い分けをされてはいけないのじゃないかと思ひます。

これ以上やると皆さんの立場もあると思ひますけれども、いづれにしても同じ議会の中でそういうことをやられること自体、私は何かちがはる行政みだに思ひますので、行政は一元的一貫性がないといけないうし、平等でなければいけないと思ひますので、その点はこれからはよく配慮される必要があると思ひます。その辺についてあなたはどう思ひますか。

○藤井(長)政府委員 今先生のおっしゃられました五十五歳を六十歳に上げる点でございすけれども、この点も実は労災法の方でも六十歳にしてしまつてゐるわけなんです。したがつて、私どもの方としては、官民のバランスという観点からやつてゐるわけでございます。しかし、先生がおっしゃられるように、今度の雇用均等法によりまして次第に世の中は変わつてくると思ひます。変わつてくれば当然に、我々の方も労働省の方も考えざるを得なくなると思ひます。

○田中(慶)委員 押し問答になつてもいけませんから、時間を有効に使うために次に移らしていただきますと思ひます。

今回は、見直しの場合に給与水準の六%ということでございます。すなわち、全体的な給与の変化が六%あつた、そういう感覚でよろしいですね。

○叶野政府委員 六%という数字につきまして、今までもずっと労災の方と同一歩調をとつております。二〇%が一〇%、それが六%になつた経緯がございす。そういう意味で、現在我々も六%という数字を使わざるを得ないという状態でございます。

ただ、この六%がどういう理屈で六%になつたのかということにつきましては、障害等級を例にとりますと、等級間の格差が現在大体一二から一

三%程度でございます。この格差が逆転しないように、最大限半分まで下の等級の人間が行くというところへとどまれるようにしたというふうな我々は理解しております。

○田中(慶)委員 六%というのは等級間の格差が逆転しないためにということですか。そうすると、今までの説明と根拠が違ふのじゃないでしょうか。

○叶野政府委員 パーセンテージをどの程度に設けるかということにはいろいろの経緯があるかと思ひます。そういう意味で二〇から一〇、六という経緯を申し上げたわけでございます。六%につきましても五十六年ですか、それ以降ずっと使つてまいつてゐるわけでございます。その数字を改める段階に現在まだ至らないということ、今度も持続して使つていただくということでございます。

○田中(慶)委員 しかし、私はこの六%の根拠といふのはそういうことじゃないと思ひます。例えばベースアップの一つの流れを見ていただければわかると思ひます。二けた台のベースアップもありましたよね。あるいはそういう中で最近は一けた台、そういう形の問題の総合的な判断でこの六%というのは来ているのじゃないかと思ひます。

例えば、それじゃ極端なことを言つて人事院勧告が完全実施をされなかつた、そういう点でいろいろの問題がありますね。そういうときに、例えば人動は少なくとも去年を含めて完全実施をされてない。人動を含めていろいろの形の中で過去やつてこられた中で、この六%の変動といふのは、単年度に六%ない、二年度で六%になつた場合においては二年に一回の見直しだ、あるいは三年度になつた場合は三年に一回の見直しだ。やはりそういう点では、物価の変動や給与のスライド制やいろいろのことを総合的に考える必要があるんじゃないか。六%の基準というものが、こういう前提においてはこれが完全だということじゃないわけですから。そういう点でこの六%というものは、労災が上げたとかほかがどうだからということじゃなくて、私は六%というものは不変じゃなく変動があつてしかるべきだと思ひます。けれども、その辺いかがでしよう。

○叶野政府委員 六%の変動幅につきましては、我々としてもできる限り縮小した方が現実的ではなからうか、かように考えてございす。そういう意味で、今後ともその幅の縮小には努力してまいりたい、かように考えております。

○田中(慶)委員 そこで、ちよつと余り通告してないような形で質問しちやいけないうと思ひますけれども、やはりそういう点では、今例えば人事院の勧告がこれからの公務員給与とかあるいは年金とかというものに大きく作用すると思ひます。そういう点で、今これからは不変のものじゃない、変動性のあるものであるということであるから、それぞれ考え方を要するならば、その年次ごとの、例えば人事院勧告によつて実施された給与の、そういう形のコンクリートじゃなく、スライド制とかそういうことは考えられないのでしょうか。その辺どうでしよう。

○叶野政府委員 現在も六%という数字を使つております。この六%という数字は、給与の引き上げ率にスライドしたものが六%になつたというふうには理解しております。そういう意味で、今後我々の考える理想的な姿として見ますれば、やはり災害補償の平均給与額の算定にも、やはり一般の人たちが上がった場合にはその人たちの上げ得るようなものが私には理想的な姿だと思ひます。いろいろ難しい点はあろうかと思ひますけれども、そういうようなことで今後とも努力してまいりたい、かように申し上げておる次第でございます。

○田中(慶)委員 これからも、全体的な物価のスライドとかあるいはまた総合的な賃金の構成の中で、善処方をぜひお願いを申し上げたいと思ひます。そこで、先ほども問題になりました、この労災による例えば法定外給付の問題等についてであり

ますけれども、先ほど遺族に対する援護金という形で約三百万円程度ということでありま。多少統計のずれはあるかと思ひますけれども、先ほど一千三百万云々とか民間の平均を言われておりましたけれども、私は、では民間の平均は一千三百万なら一千三百万程度でもいいと思ひますけれども、従来のパターンやあるいは人事院勧告とか先般の年金の問題等を考へてまいりますと、大体それに近づけるような努力をされてきた、こんなふうに思ひます。そういう点では今の援護金といふものは三百万円では余りにも低過ぎるのではないかと、こんなふうには思ひますけれども、少なくとも、先ほどの六%のときもそれぞれの号俸間の格差を最低逆転しないように二分の一程度は、そういう話があつたわけでありま。民間の平均が一千万から三千万といふことであるならば、やはりその半分程度の六百万程度は援護金としてそれの法定外給付といふものがされてもいいのじゃないか、私はこんなふうには思ひますけれども、その辺いかがでしよう。

○叶野政府委員 確かに、民間の企業で平均値千三百万程度のものが法定外給付として支出されてゐるというふうな実情が、五十八年度の我々の調査では出てきたわけでございます。ただ、この千三百万何がしの額の内容につきましては、実際にそういう制度を持つてゐる企業が半分という実態がございす。

〔戸塚委員長代理退席、委員長着席〕それからいまい一つは、これは我々の予測でございますけれども、千三百万の中には恐らく損害賠償の前払い的な色彩のあるもの、例えば慰謝料等々も含んでゐるのではなからうか、こう予測されております。そういう意味で、千三百万丸々を特別援護金の額と比較するといふようなことにはまいらぬのではなからうか。さはいないながらも現在三百万という額でございます。そういうようなことを勘案いたしましたも必ずしも高くないといふことを考へております。そういう意味で、毎年この額の引き上げにつきましては我々も格段に努力

す。

○田中(慶)委員 その際、人事院のデータと労働省のデータ等々がそれぞれ狂いのないように、あるいは各調査機関との間に狂いがあつては、やはりその信憑性というものが出来てまいりますから、ぜひそういうことについての配慮をお願いをしておきたいと思ひます。

特に、これからの勧告というものは総体的な形で取り上げられていくと思ひますけれども、今それぞれ作業が進められていると思ひますが、現在の時期はどの辺に考えられているのか、お伺いしたいと思います。

○鹿兒島政府委員 少し内容に立ち入つて御説明させていただきますと思ひます。

私も、現在、三百五十の事業所につきまして制度的な面の調査を実施いたしております。で、お話がございましたように、労働省におきましても、規模の小さい企業の調査を含めた規模別標準労働者の所定内給与の比較というものがござります。

ただ、その辺のところ、大変技術的な問題でござりますが、職種の問題、人事院の場合には御承知のように国家公務員の職種に対応するような九十一職種というものを選んでやつております。労働省の場合にはそういう区別がないということ、その整合性をとるということは、それぞれの行政目的に従つて調査をいたしております関係でなかなか難しい点があるということが一つござります。

それから、これは現在の段階での私どもの正式の意見と申しますよりは感じて申し上げますが、昨年あたりの調査を見てみましても、やはり規模の小さい企業の場合には中途採用者が非常に多いということもござりますし、それからまた、給料表が制度として制定されてないところもござりまして、ごく一般的に申し上げますならば、規模の小さい企業、事業所につきましては給与制度自体に非常に不安定な部分があるということ、私も、その内容につきましても、現在の

段階ではござりますが、若干の疑問を持つてこれを眺めているという状況でござります。

○田中(慶)委員 賃金というのは官民較差の問題やあるいは不公平があつてはいけない、こんなふうに考えられますので、総体的な検討と配慮が望まれるんじゃないかと思ひます。

そこで、この臨調答申の中にも、実は、勧告に当たつては広く関係者の意見を聞く等、一定の開かれた手順をとるべきであるということが指摘をされております。どちらかというと、人動というものは数字だけは明確に出ますけれども、そういう点では比較的開かれた形で進んでいない、これが現実だと思ひます。そういう点で、この辺については開かれた行政ということも含めて、特に公務員の賃金を決定するわけですから、そういう点では広く関係者の意見を聞く等、こういう手順も指摘をされておりますけれども、この辺はどういうふうな考えられておりますか。

○鹿兒島政府委員 お話がございましたとおり臨調の基本答申にもそういう御意見がござりますし、若干時期をさかのぼりますと、昭和四十八年の公務員制度審議会の答申の中にも同じような趣旨の文言がござります。こういった御意見を踏まえまして、私も、従来から開かれた形で人事院勧告を実施したいということ而努力をしてまいつたところでござりまして、組織的にも窓口を開くということをやつてまいりましたし、また、関係者の意見ということ、これは非常に多方面に及ぶわけでございますけれども、一つはやはり、何と申しましても直接に利害関係を持つております職員団体でありますとか、関係各省庁の人事当局の御意見を非常に頻りに聞きながら今日に至つております。また、御承知のように人事院には各界の有識者を集めた参考会もござりますし、そのほか随時、懇話会でもござりますとかあるいは報道関係の皆さん方にお集まりいただきまして、私どもの考え方とか皆さんの御意見を聞いていくという形で処理を進めていくところでござります。

○田中(慶)委員 ぜひそういう点で、国民の皆さんが納得のいくような形で調査、研究をされることを望んでおきたいと思ひます。

そこで、実は臨調の答申の中でも、公務員の能率向上のためにあるいは公務員の士気高揚のために、業績の評価基準等々を含めて具体的な基準等の作成を行うべきであるということも指摘をされているわけでありまして。昨年も私はこの席上から、その率の問題、ある省庁においてはその評価をされてないで、何か一巡方式をとつているところもあるということも指摘を申し上げた経過もござります。現実にもそういうところがあるわけでありまして。そういう点を含めて、私はこういう業績の評価基準というものを明確にしておく必要があると思ひますけれども、その辺の作業はいかがなつておるでしょうか。

○鹿兒島政府委員 公務員の勤務成績の評定という問題につきましても、これを各方面に反映させる必要があるわけがござりますが、給与について申し上げますならば、この前も御指摘がございましたとおり、特別昇給制度の持ち回りというようなことがござりませんように、特別昇給につきましても、私も、給与の監査等を通じて各省庁の指導を申し上げてまいりたい。それからまた、現在私も給与制度の改定につきまして若干の検討を続けておりまして、これをできますればここの給与勧告に反映したいということ、作業をいたしておるわけでありまして。

特別昇給制度につきましても、現在の一五%の枠内におきまして、特に成績が優秀だった者につきましても枠をさらに拡大したいということ、検討している段階でござります。

○田中(慶)委員 それぞれ人が人を評価するというのは大変難しいことかも知れませんが、一定の制度をつくつた中で明確にする必要があると思ひます。そういう点は今後ともぜひ特段の努力をしてやつていただきたいと思ひます。そこで、実は組織・人事等の問題についてであ

りますけれども、総合調整機能というものが、具体的に臨調の答申の中では、この総合調整機能を發揮させるために総合管理庁の構想を打ち出したけれども、実際には総合管理庁ではなく、総務府の一部として行政管理局を統合して今日の総務府に至つたわけでありまして。

そこで、総務府にお伺いしたいことは、総務府の配置転換の昨年までの実績とトータル、あるいはまた人事管理に関する総合調整機能についてその施策はどうなつていっているのか、明確にしたいと思ひます。

○古橋政府委員 まず最初に、省庁間の配置転換の実績についてお答え申し上げます。

省庁間配置転換は、私も努力してまいりまして着実に推進してきておりまして、昭和五十九年度におきましては四百四十人の省庁間配置転換を実施したところでござります。その結果、省庁間配置転換を始めた昭和五十五年度以降昭和五十九年度までの実績は五百五十三人となつております。

○藤井(良)政府委員 総務府では、人事管理に関する総合調整機能を果たすためにどのような施策を推進してきたかということもござりますが、人事局といたしましては、政府全体としての適切かつ一体的な人事管理を確保するため、人事管理に関する各省庁の施策の総合調整を推進してきており、近年におきましては、省庁間の人事交流の推進、退職準備のための施策の推進等臨調答申の実施に努めてきたところでござります。

今後におきましても、臨調答申で提言されている公務員倫理の確保、資質と能力の涵養、成績本位の人事運用、健全な労使関係の確立等に努めるとともに、人事管理のより適切・一体的な運用に資するため、人事統計等必要なデータの収集分析のための方策について検討を進めることとしております。また、人事院におきまして先ほどから言われておりますように、現在検討されている給与制度の見直しにつきましても、今後人事院からの提言をまわして検討を進めてまいりたいと思ひます。

でございます。
○田中(慶)委員 いずれにしても今までの実績が配置転換五百五十三人、はつきり申し上げてこれで十分だと私は思えないと思うのです。あるいはまた、総合調整機能も今発表されたような形の中で今後それぞれ検討する、こういう形であるわけでありませう。

そこで私は、少なくとも、総務庁長官に所見をお伺いしたいのは、今行政改革を一生懸命推進しているわけですが、私は、その人事交流というものを、新たな機能の特殊性とかあるいはまた機能の効率化等々発揮させるためにも、もつと密にしなければいけない。そして、最終的にはそれが行政改革を推進するようなことでやらなければいけないような気がするわけです。ところが、約四年で五百五十三人配置転換をしました、こういうことで、何か一生懸命取り組みをされているような自信を持った答えなんですけれども、私は逆に、これでは少な過ぎるのじゃないかと思うぐらいなのです。そんなことを含めて、先般も、実は、今それぞれ機械化、合理化、コンピュータ化とかいろいろの形の中で、職場に大分コンピュータが入ったり、そういうふうになされておるのです。そうすると、百人なら百人のキャパシティがあるコンピュータが一〇〇%利用されてない。むしろ皆さんは、機械化だから、コンピュータ化だからという形の中でそれを導入はするのですけれども、そこでされている事務の削減とかあるいは人員の削減というのは、その能力が一〇〇%生かされてないでせいぜい二十人、三十人のところが余りにも多い。こんなことを考えて、真の行革がまだその精神が伝わっていないような気がしますけれども、長官としての所見をお伺いしたいと思います。

○後藤田(國)大臣 省庁間の配置転換わずか五百五十人、不十分でないか、こういう御指摘でございますが、考えてみますと、日本の国というのは終身雇用ですね。しかも帰属意識が非常に強いわけです。それで、省庁間の配置転換と一口にこう

おっしゃいますけれども、これはやはり本人にとつてみれば、民間であればこれは転職に該当するのですね。しかもこれは参議院の決議もあるのです。本人の意思に反してやってはいかぬぞ、こういう国会の御決議もあるわけですよ。こういう中で、政府としては、しかしともかくこういった行政改革のさなかだし、やはり配置転換というのは必要ではないかということ、受け入れ側と差し出し側、これだつて意見が一致しなやいかぬわけですね。そこらの調整を図りながら精いっぱい努力はしておるつもりでございます。もちろん私はこれで十分だとは、あなたがおっしゃるようには不十分でないか、私もそう思っているのです。しかし、これはそういった大変いろいろな制約があるということもひとつぜひ御理解をいただきたい。

なお、内閣全体の総合調整機能、これは、私しばしば申し上げるように、やはり予算による調整、プランニングによる調整、もう一つは人事による調整でございます。この人事による調整をどうやっていくかということ、昭和四十年でしか四十一年度でしか、人事院の中から当時の総理府に人事局をつくったわけですね。しかし、果たしてこれで十分かどうかという点については、これはやはり見直したつて一向に差し支えない、こういう観点に立つて今日行革審で御審議をしていらっしゃるようには私は聞いておるのです。したがって、政府としては、どういふ答申が出るかわかりませんが、行革審の御意見が出ればそれに従つて改善措置を講じたい、かように考えております。

○田中(慶)委員 行革審でそれぞれ出るといいますので、ぜひ積極的な取り組みをしていただきたいと思ひます。
長官、次の何かあるようですから、どうぞ、もつと質問したいのですけれども、次の機会に譲りたいと思ひます。
そこで、今総務庁長官が退席されておりますけれども、現在、行革審において検討されている課

題あるいはまた進行状態等々を含めて、総務庁として行革審に依頼した課題、内容がどうなっているのか、おわかりでしたら御説明をいただきたいと思ひます。

○山本(眞)政府委員 ただいま御指摘の行革審における審議状況につきまして御報告申し上げます。

御案内のとおり、行革審におきましては、ただいま五つの分科会あるいは小委員会を設けまして、七つの課題につきまして検討中でございます。

その検討体制等でございますが、まず、機関委任事務のあり方あるいは国、地方を通ずる許認可権限等のあり方、この二つにつきましては地方行政推進小委員会が検討いたしております。また、内閣の総合調整機能の問題あるいは緊急事態への対応体制の問題、この二つは内閣の分科会で検討いたしております。科学技術の推進、これは科学技術分科会で検討いたしております。また、規制行政の緩和の問題、これは規制行政問題の分科会で検討いたしております。最後に国有地の有効活用問題、これは国有地有効活用分科会で検討いたしております。

このうち、実態把握あるいは問題点等の詳細な把握を要するという三つの課題につきまして、総務庁に行政監察をお願いいたしまして、その三つと申しますのは国、地方を通ずる許認可権限の問題、それから規制行政の緩和の問題、そして国有地の活用の実態問題、この三つを総務庁に調査を依頼いたしまして、既に国有地を除きます二つの問題につきましては行革審で調査結果の聴取をいたしました。

これまで五つの分科会や小委員会におきまして、関係省庁あるいは地方団体等の関係団体あるいは有識者等のヒアリングを行ひまして、先ほどの二つの問題につきましては行政監察の調査結果も聴取いたしまして、現在、物によりまして週二回ペースぐらいで、いよいよ本格的な論議に入つておる段階でございます。

今後の予定といたしまして、内閣の総合調整機能分科会、それから科学技術の分科会、これは六月中をめどに報告をまとめたいと思つております。また規制緩和の問題、それから地方行政推進小委員会の問題、これは七月早々に報告をまとめたい。最後に、国有地の問題につきましては七月の十日前後をめどに報告を行革審に上げたい。行革審ではこれらを踏まえまして、七月中には答申をまとめまして総理に報告書を出したい、このようなスケジュールでございます。

○田中(慶)委員 そうすると、現在、行革審の進行状態は今お述べいただいたようなことでありますけれども、総括的にまとめ答申をするという考え方で、それともスケジューリング的にそれぞれ個別にでき上がりますね、それを個別にそれぞれ答申をしていくのですか、その辺を明確に。

○山本(眞)政府委員 行革審としてのまとめ方でございますが、それは先生が前に申されました全体を一つにまとめまして、これを七月中にまとめ総理に提出する、そういう予定でございます。

○田中(慶)委員 全体をまとめることも結構だと思ひますけれども、やはり行政改革というのはそれぞれ適切にやらなければいけないものですから、教育臨調とも言われる教育改革等についても、できるものから上げてもらいたいというような話があつたと思ひます。そんなことを含めまして、それぞれできるものから、もうまとめたものからばんばん出していくのも一つの方法だろと思ひます。そんなことを含めて今後の御検討をぜひお願い申し上げたいと思ひます。

以上で終わります。

○中島(眞)委員長 三浦久君。

○三浦(久)委員 答弁者の時間の御都合があるようでありまして、最初に、筑波研究学園都市にある国土地理院の日額旅費の問題についてお尋ねをいたしたいと思ひます。

国家公務員が公務出張の場合の日当、宿泊費用は、国家公務員等の旅費に関する法律で一般の規定がございまして、その二十六条で「日額旅費」が

定められておりますけれども、これは現場監督などである地域に連続的に出張する者、また研修者であるとか常時出張を要する者が対象となっております。その日額旅費というものは普通の日当旅費よりも低くなっているわけですね。例えば六等級以下の職員の場合に申し上げますと、普通旅費の場合、日当が千四百円、宿泊が五千九百円、合わせて一日七千三百円あります。ところが、日額旅費の場合には、日当、宿泊の内訳はわかりませんが、三十日未満の出張ですと五千六百二十円あります。七千三百円に対して日額旅費は五千六百二十円。これはどっちも高くないですね。これで出張したら恐らく赤字になるだろうと思います。

では、なぜこういうような差がついているのかということをご説明いたしますけれども、この日額旅費の趣旨というのは、この法律が施行されました昭和二十六年当時、工業技術院の地質調査とか、また農林省の干拓とか水路建設、または国土地理院の測量業務、そういうものがありまして、半年から一年ぐらいにわたる長期の出張がかなり多くあったわけですね。そういったものと、一年とか六カ月というような長期出張ですと、出張した先でもってアパートを借りるとかというように、旅費の節減ができたわけでありまして、そのために普通の日当、宿泊よりも安くしてきた、そういう経過があるわけですね。しかし、今ではそういう事情が一変しているわけですね。

例えば、国土地理院の測量の場合でも大概一月以内の出張ですね。半年、一年という出張はありません。長くて二カ月ぐらいであります。ですから、アパートを借りて旅費を安く上げるというような手段はもうないのであります。一般の旅館に泊まります。そうすると、例えば一月連泊をいたしまして、連泊は安くするということや、こころは今まずほとんどないわけですね。ですから、こういう非常に安い日額旅費でもって出張した場合には、その出張された国家公務員の負担というのは非常に大きいのです。五千六百二十円では

まず赤字になることは間違いないだろうと思うのです。

そこで、建設省にお尋ね申し上げますが、こういう国土地理院の日額旅費の問題、どのように御認識になつておられるのか、お伺いしたいというふうに思っています。

○望月政府委員 日額旅費の決められ方については、ただいま先生お話しのとおり経緯があるわけですが、建設省の国土地理院の日額旅費支給規程の内容は、私どもの役所のほかの日額旅費規程と比べまして、できるだけ配慮はさせていたたいという面も実はあるわけでございます。普通旅費あるいは一般の日額旅費等と運動しているものでございまして、ただいまお話しのような経緯の中で、五十四年度以降据え置き状態が続いているというのも事実でございます。

この間、片方では一般の宿泊旅費等もかなり上昇している、あるいはまた旅館等の事情からしてシーズンによりましては長期に滞在するのを必ずしも快しとしない、こんなような現状も出てくるケースがあることは承知しているところでございまして、そのために、私どもの地理院の職員の方々が宿泊施設を探すのに大変苦労するとか、あるいはまた旅館との交渉にいろいろと御苦労いただいている、こういった点等々あることは、私どもも地理院等を通じて十二分に承知しているところでございます。

○三浦(久)委員 そうすると、この日額旅費は低いということはお認めになりますか。

○望月政府委員 この辺は、実は宿泊代の実態との関係等との中で見ないと厳密なことは申し上げにくいわけですが、傾向としては、先ほど言いましたように、五十四年度以降据え置かれている日額旅費に対して、一般的な宿泊代金というものはそれ以降かなり上昇傾向にある。こういった意味では相対的に事情は苦しくなつてきていることはあるだろうと認識しております。

○三浦(久)委員 宿泊をするのに当たって出張さ

れた職員の方が大変苦勞されておられることを言われましたが、そういう事実はお認めになつていらつしやる。ですから、五千六百二十円では大體安過ぎるということはお認めになつておられると思うのです。そういう社会事情の変化によりまして、大體こういう規定というのは合理性がなくなつておるんじゃないかと私は思ふのです。そうすれば、それは合理的に改善をしていくのが当然のことだというふうに私は思ふわけでありまして。

これは大蔵省と各省庁の長が協議をして決めるという規定になつておりますから、まず大蔵省とよく協議をして、上げていくためにはいろいろなやり方があると思ひますけれども、こういう非合理性をなくすという意味から言いますと、まず国土地理院の測量業務というものを日額旅費から外すということですね。これは当然でございまして、日額旅費から外して普通旅費を適用するようになつていくべきです。この日額旅費の適用者だけの特に安い出張旅費でもって働かせるという理由は全くないわけでありまして、そういう意味で日額旅費の指定から外すということはお考えになりませんか。

○望月政府委員 基本的には日額旅費の額そのものを何とかならないかという点が一つの問題としてあると思ひますが、これにつきましても、先ほど申し上げましたように一般の旅費あるいは他の一般の日額旅費等の水準と運動しておるという中で、これ自体必ずしも楽でない要素も少なくありません。そういった中で、先生お話しのように日額旅費から外したらどうかという御提言と受けとめますけれども、これは御案内のとおり、現在の旅費法の中では、測量業務というもののに関する旅行が言うならば日額旅費になじむものという格好で決められておる。それを踏まえて建設大臣と大蔵大臣との協議の中で決めていただいている、こういう状況になつておるわけでございます。

私も、今お話しのような日額旅費規程を外して一般旅費に切りかえたらどうかという御提言で

はございましてけれども、測量旅費というものが日額旅費になじむという一つの判断というものが法体系の中にある今日におきまして、直ちにこれをそういうふうなことにいたしまして、直ちにこれをなかなか困難な問題がつきまとうのではないかと、こんなふうな認識しております。

○三浦(久)委員 日額旅費になじむと言われましてけれども、何でなじむのかといへばさつき言つた理由でしよう。長期出張だ、そして宿泊が安くなるということでしょう。ところが、あなたの御答弁では、ちつとも安くならない、こういうお話です。ですから、過去においてこの法律の制定当時においてはなじんだことが今はなじまなくなつておるわけですから、そういう指定から外すということも当然考えなければいけない。

それから運動と言われましてね。普通旅費と日額旅費は運動する、必ず差別をつけなければならぬ。そんな法体系になつてないでしよう。普通の旅費よりも日額旅費は超えてはならないということにはなつておるけれども、必ず一定の差をつけなければならぬという法体系にはなつていないのです。この二十六条を見ましても、ですから、そういう差をつける合理性がないのであれば、今の法体系の中で十分できるじゃありませんか。あなたの方で測量業務を日額旅費の指定から外すことができないというのであれば、それはどうもぐあいが悪いというのであれば、さつきあなたが言われました国土地理院職員日額旅費支給規程というのがありますね。これで額が決まつておりますので、三十日以内はどうか、三十日以上六十日未満は幾らだと決まつてますね。この額をそれでは変えたらどうか。この額を変えたいことは、簡単に大蔵省との協議でできることであります。結局、普通旅費の規定を超えない限度でこれを引き上げるといふことはなさるお考えはございせんか。

○望月政府委員 日額旅費の問題につきましては、先ほど申し上げましたように、いろいろと事情変化の中で困難な問題が出てきておるという

認識は私も十二分に持つております。そういった中で、直ちに日額旅費の対象から外すのはいいかどうか、あるいはできるかどうか等々の問題については、いささか難しいのじゃないかということもさきさき申し上げたわけでございますが、さばりながら、では何もしないのか、こういうことになるかと思ひます。そういった意味では、私も冒頭申し上げたような実情というものも十分認識しているところでございますので、何とかこれを改善する方策というものについて大蔵省とも随時協議しているところでございまして、今後ともそういう姿勢で臨んでまいりたい、こんなふうに認識しております。

○三浦(久)委員 そうすると、日額旅費から外すかまたは今の支給規程を改善するか、いろいろな方法がありますけれども、しかし現在では低過ぎるので、実情に合わないの、何とかもうちょっとアップするように大蔵省とも今後協議していききたい、そういうお考えですか。ちよつと一言。

○望月政府委員 直ちに額をどうこうということのみにこだわらずに、幅広くいろいろな面で改善措置を講じる必要がある、こういう認識の中で大蔵省とも今まで相談してまいっておりますし、今後ともそういう観点から協議を続けていきたい、こういうことでございます。

○三浦(久)委員 それは額も含みますね。

○望月政府委員 額を直ちにどうする等々の内容につきましては、私もいろいろの面があるかと思ひますので、先ほど申しましたように一般の日額旅費支給規程よりも若干改善、優遇、優遇という語弊があるかもしれませんが、有利な扱いをしておる面もあります、さらにそういう点がいじれるものかどうか等々を含めて検討させていただきます、またそういう観点から協議させていただきますと思ひます。

○三浦(久)委員 時間の問題があるそうですから、もうお帰りたいで結構でございます。次に、これも、筑波研究学園都市にある農水省の熱帯農業研究センターの主任研究官以上に支給

されている俸給の特別調整額の問題についてお伺いしたいと思ひます。

この特別調整額は本俸の一二%、ですから本俸が二十五万円の人なら三万円ということになるわけですね。これは毎月毎月支給されているものでありますから、公務員の生活の上では非常に大きな比重を占めている問題だと思ひます。問題は、この特別調整額が主任研究官が外国に出張するときは支給されないということなんです。一般的に海外出張した場合に特別調整額は出ません。これは管理職手当という性格を持つていて、出ません。ですから、この熱研の主任研究官に對しても出ないわけなんです。ところが、この主任研究官の場合には違つた実情があるだろうと私は思ふのです。なぜならば、農林水産省組織令によりまして、これは第百二条でありますけれども、「熱帯農業研究センターは、熱帯又は亜熱帯に属する地域における農林畜産業に関する技術上の試験研究及び調査並びにこれらに関する内外の資料の収集、整備及び提供を行う機関とする。」こうあるわけですね。そうすると、この方々の仕事は、日本は熱帯じゃありませんから、熱帯で仕事をすると、通常の仕事の形態、要するに海外に出張して仕事をすると、通常の形態になつていないということになります。主任研究官の方々の仕事はどういう内容になつていくかといふと、大体五カ月ぐらい海外に行きまして、また一カ月日本国内でお仕事をされる、そしてまた五カ月出張されて、また一カ月日本に帰つてこられる、こういうローテーションで大体二年ないし三年ずつと続いていくのです。したがって、海外出張の方がほとんどなのです。そうすると、その海外出張期間中特別調整額は支給されないということになると、何のための特別調整額なのだ、そういう結果になるわけですね。農水省もこういう実情というものについては当然把握されていると思ひますけれども、現在この問題についてどういふふうに対処されておられるのか、お尋ねしたいと思ひます。

○吉村説明員 お答えいたします。

農林水産省といたしましては、先生ただいま御指摘のありましたように、熱帯農業研究センターの在外研究員が、東南アジアを初めとした熱帯、亜熱帯諸国等の試験研究機関を研究の場といたしまして共同研究を行っている、しかもそれが出張という形態で共同研究を行わざるを得ないという事情にございます。このような他の機関に類例を見ない特殊な勤務形態であるという実情にかんがみまして、人事院規則九一七第七條第一号の特別調整額の規定の適用を除外するように、人事院に對しまして検討を要望しているところでございます。

○三浦(久)委員 人事院に對して要望があるそうですが、人事院としては、この熱研の主任研究官等の特別調整額の問題についてどのようなお考えを持つていらつしやいますか。

○鹿兒島政府委員 お話しの特別調整額につきましては、既に御承知のとおり給与法の十條の二第二項に基づきまして、管理、監督職員に對してこれを支給するという形になつております。したがって、管理、監督職員が海外に出張した場合あるいは勤務しない場合につきましてはこれを支給しないということが、俸給等の支給を定めました人事院規則九一七で定めてあるわけでございます。管理、監督という考えからいたしますと、現在の九一七の規定が一つの筋道でございますので、この辺のところ、海外出張者、特にお話がございました方々についてどのような考え方をとるべきかということにつきまして検討しておるところでございます。

○三浦(久)委員 確かに、今おっしゃつたようにこれは管理職手当として出たわけですね。しかし、この主任研究官の方々にこういう特別調整額が支給されるようになったのは、昭和三十四年十月からでございます。それまでは支給されなかつたのです。それを三十四年十月から規則を改正して支給するようになったわけですね。なぜで

けではなくて、研究員としての特殊性に基づいた配慮というものがあつただろうと私は思ふのです。その点なぜ三十四年十月から主任研究官の方々に特別調整額がつくようになったのか、その理由をお尋ねしたいと思ひます。

○鹿兒島政府委員 やや理屈めいたことになりましたが、法律の規定はあくまでも管理、監督の特殊性ということで一貫いたしております。ただ、国家公務員の職種が非常に多岐多様にわたつたということで、純粹の意味での管理、監督というものではないと思ひます。やはりこれに準拠して出すべきことが妥当と思はれるものにつきましては、これを若干拡大してこういう特別調整額を出しているというのが実態でございますので、この辺のところ、余りいろいろ問題となつてきまうと、果たしてそういう研究職員が管理、監督かどうかという根本に立ち返つてまた議論もしなければならぬという問題もございまして。

○三浦(久)委員 何か私をおどかしているような答弁ですけれども、しかし、昭和三十四年十月にそういう主任研究官に適用になつたというのは、やはり有能な人材を確保したいということ、それからまた、主任研究官のお仕事のいわゆる研究の特殊性というものが着目したものでないかというふうには私は思つてゐるのです。研究業務というのは非常に幅広い、そしてまた創造的な業務です。ですから、やはり研究の特殊性ということ、それから人材の確保という問題、そういう面から出てきただろうと私は思ふのです。そうであれば、一般事務職員の特別調整額と同じ性格だ、法律上は管理、監督という特別手当なんだ、こうおっしゃられるけれども、一般の事務職員とは違つた性格をこの主任研究官の特別調整額というものは持つてゐるのじゃないかというふうには私は思ふのです。海外に出張したときにもそういう主任研究官としての仕事というのとは違つてゐるわけ

すから、そういう意味では、人事院規則の適用に当たってはこれは適用から外す、やはり考慮すべきでないかというふうに思うのですけれども、重ねてお伺いしたいと思ひます。

○鹿児島府委員 数々あります研究職員の中で、御指摘の研究職員が特殊な勤務形態を持つてゐるということは私も承知しておりますけれども、ごさいます。したがって、そういうものをどのように評価し、これを処遇の面で対応できるかということにつきましては、これから十分に検討してまいりたいと思ひます。

○三浦(久)委員 それでは今後の検討に期待をして、この問題についての質問は終わらせていただきます。

次は筑波研究学園都市の問題ですが、移転手当の問題についてお伺いをいたしたいと思ひます。

これは来年度の十二月の末に期限切れになります。人事院はその改廃についての措置を国会と内閣に勧告をしなければならぬというふうな附則で規定をされておるわけでありまして、この移転手当というのはどのぐらい支給されているかといひますと、現在本俸の九%ですから、二十万円の本俸の人で一万八千円です。三十万円の本俸の人で二万七千円でありまして、これは給与所得者にとりましては、日常の生活上非常に大きなウェイトを占めている問題だと思ひます。しかもこれは非常に長期にわたつて支給されております。一九七一年からの実施でありますから、来年の十二月の末まで支給されると十五年間も続いたことになるわけでありまして、非常に長い間続き、こういう生活に定着したものを、一度にしろまた段階的にしろ廃止してしまうというふうなことは、公務員労働者にとつて非常に影響が大きくて問題だと思ひます。しかも今科学万博が開催されておりますけれども、この万博によつて物価も上り、上昇したというふうなことが言われております。ですから、移転手当といつてもこれは生活保障的な、いわゆる地域給である調整手当の性格をもあわせて

持つてゐるだろうというふうには私は思ふのです。人事院としてこの点について今の時点でどういふように御認識になつてゐるのか、お尋ねを申し上げたいと思ひます。

○鹿児島府委員 御指摘の手当につきましては、御案内のように昭和四十六年に設けられまして、以来何回か改正が行われまして、前回は、昭和五十六年に五年間という期限を持ちまして現在の形まで至つておるわけでございます。

この手当につきましては、その性格につきましても実は二通りの性格があるというぐあいに私も理解をしております。一つは、筑波学園に移転をいたしました研究機関等が数々の職員を伴つて移転をいたしましたために、その激変を緩和する異動保障的な性格が一つございまして、同時に、研究機関でございましていろいろな意味で人材を確保する必要があるということで、人材確保的な観点からの手当、二種類のものが混在しております。現在の手当の姿である。したがって、一部の職員につきましてはこの手当が支給されていらないという事態が出てきておるわけでございます。

これからの検討の方向でございますが、来年の十二月にこの手当も期限が切れるわけでございますので、これをどのように取り扱うかということでは鋭意検討中でございますが、この手当につきましますと、一つは、異動保障的な考え方をとりましますとこれは漸次減少するという形になつてまいります。それから、人材確保という観点からいいますと果たしてこういう地域的な手当でよろしいのかどうかという問題もございまして、そういう従来のいきさつにかんがみまして、非常に性格の複雑な手当になつてゐるというところでございまして、その辺のところを踏まえながら、来年の十二月に向けて検討してゐるというのが現在の段階でございます。

○三浦(久)委員 今御答弁の中で、支給されてゐる人といない人がいるという話がありました。私

はそこもまた一つの大きな問題点だと思ふのです。例えば移転職員が九%も入る。移転職員以外の職員でも、移転職員との権衡上必要であると認められた職員には、職種、等級によつて三%と九%という額が支給されております。現地採用した職員は非支給となるか、いろいろ差があるのです。これが、同じ職場に働いてゐる職員の間に不公平感とか差別感というものをもちまして、仕事を遂行する上で余りうまくない状態が続いてゐるということが言えるだろうと思ふのです。人事院はもうこのことはよく御承知だろうと思ふので、すけれども、同じ職場に働いて同じ条件でやらないか、だから一律に九%をちゃんと支給してやる方が円滑な仕事ができるんじゃないかというふうには私は考えております。

人事院の考えを承りたいのですが、今度の改廃勧告に当たりまして、この問題点についてもどのように御認識になつてゐるのか、お尋ねをいたしたいと思ひます。

○鹿児島府委員 お話がございました支給職員と非支給職員の別ということでございまして、先ほど申し上げましたように手当の趣旨、性質というものがかなり複雑なものでございまして、現地で採用可能な職員につきましては支給をしないという形で、原則として支給をしないという職員が出てきてゐるわけでございます。その辺のところをこれからいろいろ検討するわけでございます。それと、例えば近隣の都市との均衡の問題というものが出てまいりますし、異動保障的な考え方というものをとりましますと、これはもう既に大部分は移転を終つてゐるということがございまして、したがって、その辺のところを十分に検討させていただきます。今年度の勧告でどうこうということではございせん、来年度に向けて現在鋭意研究中ということでございまして。

○三浦(久)委員 そうすると、いよいよ来年ということになるわけですが、やはり来年じゆ

うには結論を出されるわけでしょう。やはり一番よく事情を知つていらつしやる方というのは、そこで働いてゐる職員で組織してゐる職員団体だろうと思ふのです。ですから、こういう人々の意見を十分に反映させるといふ意味で、その結論を出す過程でその職員団体の皆さんとひびを割つて十分な話し合いを私はすべきだと思ひます。したがって、その点はいかがでございましょうか。

○鹿児島府委員 既に各研究機関の管理者また職員団体、いろいろ意見が寄せられておりますし、これからの意見は十分に聞いてまいりたいと思ひます。

○三浦(久)委員 次に、厚生省にお尋ねをいたします。質問する事項は国立病院・療養所の看護婦さんの夜勤を中心とした労働条件でございます。

いわゆる二・八勤務の判定が出されました。これは人事院が昭和四十年五月二十四日、いわゆる夜勤判定というものをいたしました。それからもう二十年たつてゐるわけですが、この夜勤判定というのはいろいろありますけれども、まず夜勤日数については月平均八日とするのが適当だということと、一人夜勤廃止に向けて努力すべきであるということが中心的な問題だと思ひます。そして、この二・八勤務の夜勤判定は、その後昭和四十四年の六月には国会の決議まであります。これは三年をめどとして実行しなさいということでありまして。

そこで厚生省にお尋ねをいたしますけれども、この二・八夜勤体制の実行状況は今どうなつておりますでしょうか。

○羽田田説明員 お答えをさせていただきます。先生から今お話のございました二・八体制の実施状況でございますが、四十年の判定が出まして以来、私も看護体制の強化ということにつきまして努力をしております。今日の状況で申し上げますと、実施率が国立病院で八四・七%、国立療養所で六八・九%の割合で、二・八体制が組み得る人員配置を行つてゐるというところまで参つております。

以上でございます。

○三浦(久)委員 去る五月二十日に、日本医労協が看護婦さんについての夜勤実態調査を行いました。これにより、国立病院・療養所の看護婦さんの月平均夜勤日数は九・三日であります。九日以上の夜勤者は全体の七六・八％に及んでおります。これは民間の看護婦さんよりも多い結果になっております。二十年前の夜勤判定当時の人事院の調査でも、国立病院で九・一日なのです。療養所で九・八日なんです。二・八の八の方です。二の方は大分改善されていると聞いておりますが、月に八日間夜勤という八の方ですが、これはもう当時と、つまり二十年前より見てほとんど改善されていないという状況であります。二十年前の夜勤判定では、平均だけではなくて、個々の労働者の月間夜勤日数は八日間を大幅に上回らないようにすることが望ましいというふうになっております。

そういう観点で、私も福岡で幾つかの国立病院・療養所を調査してみました。やはり実態はひどいです。例えば国立療養所の南福岡病院というのがあります。ここは小児ぜんそくなどの治療で非常に有名ですね。ここの小児科病棟で夜勤者が三十五名いるのです。ここは一人平均九・七日やっております。そして八三％、二十九名ですね。三十五名のうちの二十九名といいますが、八三％の看護婦さんが九日以上夜勤をしているという状況であります。

それから国立療養所の大牟田病院、ここは内科の病棟でありますけれども、夜勤者が十三名ですね。月平均やはり九・五日やっております。九日以上夜勤に入った人が十二名おりますから、九二％の人が九日以上夜勤をやっているという状況なんです。

それから国立の小倉病院の精神病棟ですが、夜勤者が十二名おりますが、これは平均して一人十・三日であります。そして、九日以上夜勤をした人が十一名ですから、九二％の人々が九日以上夜勤についている。

それからまた国立病院九州がんセンター、ここはやはり婦人科病棟を調べてみましたら、夜勤をした人は十二名おります。月平均一人十・五日です。そして、九日以上の人が十一名おりますから九二％です。

それから、これはもうとつとひどい、国立療養所福岡東病院。これはもと結構で有名なところですが、福岡東病院の循環器病棟、ここを調べてみました。夜勤に入った者は十名です。月平均十二・四日やっております。全員が十一日以上やっております。月に十二・四日といいますが、まず半分やっているとすることですね、働くのは二十四、五日ですから。こういう非常にひどい状況なんです。

こういう夜勤というのは、あの判定でも指摘されておりますように、看護婦さんの心身両方の疲労を非常に強くします。家庭を持つ人、これは夫婦間のすれ違いというのは非常に多くなる、これは当然のことです。それからまた子供の教育という問題にも影響を及ぼします。また子供を産む場合でも異常分娩というものが非常に多くなっているんです。それだけじゃない、そういう看護婦さんが疲れて集中力がなくなるといふようなことになると、これは後でもまた実例をいっぱい出しますけれども、患者さんに非常に悪い影響を及ぼします。非常に危険な状態が出てきます。今もう看護婦さんたちはへとへとになって仕事をしているんです。もう事故が起きないのが不思議だという状況の中で、本当に自己犠牲的に体を傷めながらやっているとのが現状ですね。

私は、いつまでもこんなに看護婦さんに集中的に犠牲を強要するというような体制は、国民の健康、そういうものを守るといふ意味と同時に、看護婦さんたちにもやはり安心して仕事ができるような状態を一日も早くつくる、そのためには、もう今では二・八だつて遅くなっているんです。三、四人夜勤でなければいけないところだつていっぱいあるのです。これは高度医療、先駆的な

医療のところはそうです。ですから、少なくとも人事院が判定を出した二・八体制というものは一日も早くつくり上げる、そういう姿勢が厚生省としては大事じゃなからうかと思うのですけれども、先ほどのお話ですと、一〇〇％まではまだ大分間がありますけれども、いつまでに実現しようとしているのか、それをまずお伺いしたいというふうに思っています。

○羽毛田(明)委員 お答えを申し上げます。

先生から今御指摘のございましたように、先ほど私がお答え申し上げました二・八体制、こういうふうにするような人員配置を今日までやってまいりましたということを申し上げましたが、実態の方を見ますと、これは先生御承知のとおり、どういふ複数夜勤体制をとるかということ、日にちが何日夜勤に入るかということとは相關と申しますか、逆相關と申し上げた方がよろしいのかもしませんが、そういう関係にございます。総枠が、看護人員が決まった場合には、そういう関係にございます。その加減から、実態として、現在のいわゆる八日以内の夜勤という体制が守れなくて、私どもの調べでも九日ぐらいの平均になつておるといふ実態はございます。これも逐年、その歩みはあるいは遅いという御批判はいたたくかもしれませんが、改善はされてきておりますし、努力はしてきておるところでございます。

そこで、私も、先ほど申し上げましたような体制で現在二・八体制の強化を図つてまいっておりますし、現に六十年年度におきましても、全体の定員事情は非常に厳しい、御案内のとおり公務員定員全体につきましては縮減を図るという状況下ではございましたけれども、看護婦さんの増員につきましてはそれなりの御配慮をいただいて、若干増加を図らせていただいたという状況にございますが、今後に向けてでございますけれども、私も、現在、国立病院二・八体制一〇〇％、国立療養所七五％を当面の今の目標といたしまして、まずそこに持つてくるという努力で、先ほど申し

上げました国立病院四・七、国立療養所六・八・九という数字を一〇〇％なり七五％に持つてまいりたいというところで、現在、今後に向けて看護体制強化を重点に置いた増員を関係当局にもお願いもし、私もそこを重点を置きまして努力をしてまいりたいということをやつてまいっておりますし、また今後ともそういう姿勢でやつてまいりたいと思っております。

ただ、現在の非常に厳しい定員状況下での歩みでございます。したがって、これを何年度までに実施をする、何年度までにその計画達成をするというところまで、現在完全なものが立っていない状況でございます。できるだけ早急にその達成をしたいというふうに考えております。

また、先生の方からは、そのようなことをすべきではないという御指摘を先般もいただいておりますけれども、国立病院・療養所が、人員の面も含めましてやはり手厚いと申しますか充実した体制を組むために、そういう意味での再編成ということをもあわせて御題として考えていきたいというのが厚生省の考え方でございます。

○三浦(久)委員 この二・八体制をつくるために、療養所や国立病院を廃止するんだというようなそんな議論は通らないですよ。それはこの前やりましたからちよつと話を進めますけれども、今なるべく早くやりたい、早期にやりたいと、心にもないことを言つたのじゃないかと私は思うんですね。私も、今まで厚生省が何にもやつてこなかったとは言いませんよ。第一次計画、第二次計画、第三次計画というものを立ててやつてこられております。しかし、本当にこの判定を早く実現しよう、また国会決議もあるのだから、それを早く実現しようという立場でやつてきたのかどうかですよ。

第一次計画を見ましても、これは四十五年から四十七年まででしょう。病院で目標が五〇％ですから、療養所では三三％の目標なんです。二・八勤務はそのぐらいの達成率でいいということをやつてきているのです。ですからこれは余りにも

ひどい。第二次計画では病院が七五%、療養所が五〇%の計画なんです。今度の第三次計画が五十四年度から、終わりが今ないんですね。エンドレスになっているんだね。終わりがないので。この第三次計画は五十四年からやっておりますけれども、これでようやく病院が一〇〇%、療養所が七五%の充足率という計画でやっております。そのわけでは。ですから、最初からこういう判定とか国会決議とかを本当に厚生省は守る意思があつたのかどうか、このことに疑問を持たざるを得ないということなんです。今年度も二・八体制をつくり上げるためには百六十六名の増員ですね。そうすると、先ほど言いました病院が八四・七%、療養所が六八・九%の達成率ということになりますと、六十一年度からずっと病院で一〇〇%、療養所が七五%の充足率を達成するというためにはどのぐらいの人間が必要になるのですか。私は千七百名だと聞いておりますが、そうですか。

○羽毛田説明員 お答えをさせていただきます。

今の国立病院一〇〇%、国立療養所七五%という目標を達成するために、現在の看護単位がそのまま続くといいたしますならば先生おっしゃるとおり約千七百でございます。ただ、先ほど申し上げました今後の国立病院・療養所の全体の動きによりまして看護単位が変わつてまいりますれば、これはまた動いてくる数字になると思ひますけれども、現在の看護単位を前提にすれば約千七百、若干端数は出ますけれどもそういう数字になります。

○三浦公委員 そうしますと、今年度も含めて過去五年間、どのくらい増員されたかといひますと七百二名です。七百二名を六で割りますと百十七名です。そうすると、こゝしも入れて六年間の平均増加というのは百十七名です。千七百を百十七で割つてごらんない、十五近くなるでしょう。そうするとあと十五年かかるということなんです。二・八体制をつくり上げるためには今後十五年かかるということです。今まで二十年か

かつているのです。三十五年もかかるのですよ。「当分の間」は三十八年でも「当分の間」だと総務庁長官はこの前言われませんでしたけれども、そんなことを模範にする必要はないのです。判定が出てから三十五年間も二・八勤務体制を実現できないなんて、これであなは判定を尊重している、または国会決議を尊重しているというふうに言えるのですか、どうですか。

(委員長退席、宮下委員長代理着席)

○羽毛田説明員 この二・八の人事院判定が出まして以来今日の厚生省の努力につきましては、その努力が不足なものであつたではないかという御叱正をいただいたわけでございますけれども、私も、結果として今日まで達成できていないという部分がございますことは、今後に向けてやはり努力をしなければならぬ要素だということに考えておりますけれども、しかし、四十年以来の増員につきましてもそれなりの努力は私どもも払つてきたつもりでございます。例えば、全体の看護婦の増員について見ますならば、四十年から六十年までのあれを見ますと一万人弱、九千人の増員というものが全体としては図られてきているという状況が一方においてございます。

そういう状況を踏まえて、先ほど先生、一次計画の目標が余りにも低いということでお話ございましたけれども、そういう低い状態から出発して今日まで来ておるということについてのその努力はいたしてきておるつもりでございますけれども、まだまだそういう意味での努力をする余地と申しますか、これから向けてさらに努力をしてまいらなければならぬ余地といふものはあるというふうにも私も考えておりますし、これからそのような姿勢で努力をいたしてまいりたい、こんなふうにも思つております。

○三浦公委員 厚生省は、やらなくてもいいというよりも、やつてはならない病院の廃止というやうなことに血道を上げて、本当に実現しなければならぬ二・八体制の問題については、判定が出てから、国会決議が出てから三十五年間もかかるような、そんなぶざまな状態じゃありませんか。そのために看護婦さんたちがどれほど苦労しているのか、看護の第一線で働いている人たちがどんな苦労をしているのか、私調べてみましたからちよつと紹介してみよう。

(宮下委員長代理退席、委員長着席)

例えば九州がんセンター、これはもう皆さん方がいわゆる高度医療とか先駆的医療とか言つていてくれた手記をいただいております。これは九州がんセンターの大人、子供の混合病棟の看護婦さんの手記ですけれども、ここでは四十八床あるそうです。子供が二十一人、小児がんの患者さん、そして大人が二十七人いるのだそうです。細かく言うと切りがありませんから、担送とか護送ですね、いわゆる介護が必要な人々、自分で起きられない、自分で歩けない、そういうような人たちが四十八人のうち三十三名いるというのですよね。これはもう大変だそうですね。

そして、例えば手術したばかりの人たちは無菌室に入れます。無菌室に入れますと、看護婦さんは一々、無菌室に入るのに今まで着ていたものはみんな脱いで入らなければならぬというやうなこと、付きつ切りになるというやうなこと、それで看護が二重に手間がかかるというのです。ね。こういう無菌室もあかないというのです。大体一例について二カ月半ぐらい入つていっているのです。ですから大変な看護をやっているわけでありませう。

そしてまた大人病棟、混合病棟ですから大人がおります。大人の場合ですと高齢者が多い。そうすると一つ一つの措置について大変時間がかかるのだそうですね。検温一つするのでも何でも、それからまた、例えば御飯を食べさせる場合でも、おしつこをさせる場合でも、これはみんな手が要るというのです。ですから、それはそれは大変忙しい。では、子供の場合は手がかからないかということ、子供の場合も、二十七人のうちの半分、十三

人が二十四時間点滴の患者さんだということです。二十四時間点滴していますと、これは子供だから静かにしてない。目を離すと、もうポツと取つてしまふ、外れてしまふ。そうすると今度は、おとなしくさせてこれをまた入れて固定させるといふのに、二人がかりで一時間ぐらしかかるというのです。もう我々ではちよつと考えられないような忙しさなんですね。

ここの混合病棟の看護婦さんはこう言つています。私たちの職場では、まず日勤で昼休みは十五分しかとれないのだそうです。準夜で五分間とれるときはいい方で、まずゼロだということです。それから、深夜勤務の看護婦さんは全くとれないのだそうです。あの二・八判定の中でも、ちゃんと休憩時間を明示して、とらせなければいかぬと書いてあります。休憩室があつたつて、そんなものはとれないというのです。食事でもできないことがある。自分がトイレに行きたくても行かれないときがあるというのですから、まさにこれは殺人的な忙しさだと私は思ひます。

ですから、彼女たちは、言葉をかけた、例えば検温に行つたときにでも一人一人の病状を詳しく聞いてあげたいと思うそうですね。そして慰めてあげたい。そういう気持ちはあるけれども、一人で二十人も検温してゐたのは、一々患者さんの病状とかそんなものを聞いて、親身になつて看護に当たるやうな状況にはならない。だからなるべく話はすまい、それで、追われてる仕事をやるやうという気持ちにしかならないというのです。そして患者さんの方も、いや、忙しそうだと話しかけたいでしょう、自分の病状が不安ですから。それでまた遠慮してしない。ですから看護婦さんたちは、本当にこの人たちの身になつて看護したい、自分たちは一生懸命やつてゐるのだけれども、しかし、本当に自分の心が満足いくやうな仕事ができない、それが悔しいと言われているのです。そういう現場の第一線で働いている良心的な看護婦さんたちの気持ちといふのも、あなたたち、よく理解しなければならぬと思うので

す。

それで、小児がんの場合ですと、小児がんの子供が末期になってくると、母親は泣き叫ぶそうです。ああ、私が本当に早く発見しなかったから悪いとか、それはもう大変だそうです。そうすると、そういう意味での家族ケアというものもまた必要になるわけでしょう。だから手が幾らあっても足りないと言っているのです。そういう状況の中で働いているということを厚生省の責任者はちゃんと自覚すべきです。

また、これも九州がんセンターの話です。ここでは消化器病棟、循環器病棟ですが、毎日一、二例の食道がんとか肝臓がん、膵臓がんの手術が必ずあるそうです。そうすると、手術がある、その日は、看護婦さんはまくら元(一人ずつ)と立ちっ放しで立っていなければいけないそうです。頭床看護というのですか、ちよつと私、言葉をお忘れしたけれども、そういう状況なんです。その看護婦さん一人で、手術が終わった人だけじゃなくて、術後一日ないし七日間の一週間以内の患者さんたちを五人ないし六人を見るのだそうです。これはなかなか大変だと言っています。

ですから、大部屋で比較的症状の安定した人たちがナースコールを鳴らしますね、しかし行かないんだそうですね。ですから、何か事故でも起きたらという心配がいつも看護婦さんの心から離れないのです。

それからまた、こういうがんというのは主に高齢者が多いのです。こういう高齢者ですと尿、便が失禁状態になりますね。これは全部やっとなさなきゃいけません。それから、便器の交換、着物を着かえさせる、みんな一人一人やらないやらない。ちよつと体を動かす、みんな看護婦さんがやらなきゃならない。そういう状況で、この看護婦さんはもう本当に文字どおり走り回っているという感じだ、こう言っておられますね。

それで、日勤者でもナースと口をきくことがな

いというのです、お互いに忙しくて。顔を合わせることもないというような感想をこの人は漏らしておられます。笑う余裕もないと言っています。それで、患者さんの状態がぼつとおかしくなると急変するということときには、業務が完全に麻痺してしまうというのです。だから、おつかなくしておかなくて、いつもそういう過誤と隣り合わせだ、不安で不安でたまらない、自分の親ならこんなところには預けられない、こういうことまで書いておられますよ。

そして、さっきも言いましたように、やはり精神的にゆっくり話をしようと思つても、次から次に仕事に追われる、その仕事もやらなきゃしょうがないというので全く十分な看護はできぬ、本当に自分たちの気持ちを厚生省はわかつてほしいということを中心から述べておられるのです。

そして、食道がんの手術があつたときには二人夜勤から三人夜勤になるそうです、手がかるから。このときの状況をこの看護婦さんはこう言っています。この三人夜勤が許可されることがある。どんなに助けられたかわからない。夜勤がふえてもきつても、ハードスケジュールになつても、仕事の安全性が保障されるなら三人夜勤でも構わない、こういうふうに行われています。毎日毎日何にも事故が起きないように、それだけを願つて頑張つておる。だから、本当に自分たちが安心して働けるだけの人員を確保してほしい、こういうふうに行つておられるわけがあります。

問題は、看護婦さんの問題だけじゃないでしょう。患者さんの問題でしょう。両方の問題に關係しておられます。ですから、私は、こういう現場の看護婦さんたちの実情というものを本当に心を痛めて、こういう二・八体制というものを一日も早く実現をさせなきゃいかぬというふうに思っているのです。

厚生省は今まで努力してきたと言つけれども、では人事院判定についてどういう見解を持っていますか。あれはやつてもやらなくてもいいんだ、そう思っているんですか。私も、国家公

務員法上、ちゃんと人事院判定というものはその実現のために最大限の努力をしなければならぬ義務を負っているというふうに思っているのです。が、厚生省はどう思っていますか。

○羽田田田説明員 今、先生実例を挙げながらのお話を承りました、最後に、人事院判定というものについての厚生省の態度ということについてのお尋ねがございました。厚生省としまして、人事院判定というものは当然誠実にこれの実現に向かつて努力をすべきものであるというふうに考えております。

また、先ほど来のいろいろお話のございました看護体制の強化の問題は、単にそこに働く人たちの勤務条件という側面だけではなくて、患者さんの医療という側面からも大きな問題であるというふうに理解をいたしております。

さああればこそ、今後に向けての看護体制の強化につきましても、あるいはそのほかの、医療職さんと申しておりますが、医療職さんの増員等につきましても努力をいたしていかなければならないと思つておりますが、それに加えて、やはり与えられた人員につきましてもできるだけ医療効率の上がるように工夫もしていかなければならない。

また、先ほどお話しのごさしました全体が厳しい中での医療という側面、国らしい医療、全体の病院の先導役としての役割を果たしていくような側面につきましても、やはり再編成というようなことも含めながら、これは単に二・八体制というようなことではございせん、そういう機能充実の面、医療スタッフ、看護スタッフの充実という側面から、この問題に取り組んでいかなければならぬ面も一面あるのではないかなというふうに考えております。

○三浦(久)委員 再編成はだめですよ。

人事院にお尋ねしますけれども、今のやりとりでもおわかりのように、あなたたちが二十年前に非常に苦勞してあちこちの病院を調査して、ああいう二・八の判定を出された。それが二十年たつ

てもこういう状態。あれが実現するまでに今のままだったらあと十五年かかる。三十五年間も実現をしない。こういうような状態について人事院としてはどういうふうにお考えですか。

○吉岡説明員 お答え申し上げます。

私も確かに二十年前に判定を出したわけでございますが、判定では、夜勤の回数については一応の目標として月八日が適当で、計画的に実施を図る、こうしたわけでございまして、また、一人夜勤につきましても、全廃ではないけれども、まあ計画的に廃止の努力をすべきだというふうにしたわけでございます。それが現在十分に達成されてないということは私も承知をいたしておるわけでございます。しかしながら、関係機関が努力を続けてきているということも承知いたしております。

この問題は医療の内容、病院の勤務環境あるいはいろいろな勤務の諸条件が関連をいたしますし、大変難しい問題でございますので、今後とも改善状況を見守りながら関係機関の努力をお願いしてまいりたいというふうに思つております。

○三浦(久)委員 総務庁長官にお尋ねいたします。

今のやりとりを聞いておまして、今の日本の医療というものが看護婦さんの献身的な努力によつて支えられているということがおわかりいただけだろと思うのですけれども、いつまでもこういう状況を放置することはできません。そういう意味で、国会決議もあるし、また人事院の判定もあるわけでありまして、二・八体制の早期実現のために私は厚生省ともよく協議をいたしたいと思つたのです。人間をふやすという場合には総務庁とは当然協議をしなければならぬ問題でありますから、そういう厚生省の増員計画等々については十分な協力をしていたいただきたいと思いますが、いかがでございましょうか。

○後藤田国務大臣 国立病院あるいは療養所の看護婦の定員の問題でございますが、最近の厳しい定員管理の中にありまして、政府としては、お

医者さんであるとか看護婦さん、こういうものについては特別な配慮をしておるつもりでございます。全体のこの厳しい定員管理の中でたしか二万三千人ぐらゐの純減をやっておりますけれども、その中でも看護婦さんは九千八百一人の純増というのが実績でございますので、政府としては精いっぱい、三浦さん御指摘のような病院の医療の面あるいはまた看護婦さんの労務管理の面から見ても、看護婦さんというのは重点を置いて考えなければなりませんから、それなりの改善措置は講じておるつもりでございます。

今後とも適正な定員管理をやつてまいりたい、かように考えております。

○三浦(久)委員 最後の質問になります、人事院にお尋ねしますが、人事院も判定を出したらもうそれで終わりというのではなくて、厚生省、総務庁ともよく協議をして、そしてこの二・八体制というものを人事院規則でもって確立するような努力をすべきじゃないかと私は思うのです。一遍にはできなくたって、段階的にやれば、私は人事院の規則化をすることもできるだろうと思うのです。そういう御努力を私はぜひしていただきたいと思ひますが、いかがでございますでしょうか。

○叶野政府委員 看護婦の夜勤体制につきましては、各病院、各療養所ごとに、一定の定員の枠内で、各看護単位の実情に応じて、総合的かつ計画的に組まれているものと承知しております。それぞれの機関が勤務のあり方そのものとして考えるべき問題であるというのが基本的な考え方でございます。そういうようなことにつきましても、規則で一律にこれを規定するというのは必ずしも適当ではない、むしろ各機関が管理運営の中でしかるべく措置をとるべきものである、かように考えてございます。

○三浦(久)委員 時間ですから、終わります。

○中島委員長 これにて本案に対する質疑は終局いたしました。

○中島委員長 これより討論に入ります。

討論の申し出がありますので、これを許します。柴田陸夫君。

○柴田(陸)委員 私は、日本共産党・革新共同を代表して、国家公務員災害補償法の一部を改正する法律案に対して、反対の討論を行います。

本法案は、遺族補償年金の受給資格年齢を現行の五十五歳から六十歳に引き上げようとするもので、公務員労働者とその家族に犠牲を強いるものであります。

政府は、受給資格年齢の引き上げ理由として、六十歳定年制や労働者災害補償保険法との横並び、公的年金制度の年金受給資格年齢の考慮などを挙げていますが、これらは、中曽根臨調行革の一連の施策であります。これら改悪法案に運動させて受給資格年齢を引き上げる本法案は、到底認められません。

しかも、国家公務員の遺族補償年金は、国の責任で起きた災害に対する遺族への補償です。これを一般の社会保障制度と同列に置いて受給年齢を引き上げるとは、災害に対する国の責任という観点を全く欠落させているというだけでなく、遺族の生活への影響やその精神的苦痛に迫り打ちをかけるものであります。他の施策と比べるというのなら、福祉施設では労災より格段に劣るリハビリ施設こそ問題であり、金銭給付の福祉施設とともに大幅な改善を図るべきであります。

以上、本法案に対する反対の理由を申し述べ、討論を終わります。(拍手)

○中島委員長 これにて討論は終局いたしました。

○中島委員長 これより採決に入ります。

国家公務員災害補償法の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○中島委員長 起立多数。よつて、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○中島委員長 ただいま議決いたしました本案に対し、宮下創平君外四名から、自由民主党・新自由国民連合、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、民社党・国民連合及び日本共産党・革新共同の共同提出による附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者から趣旨の説明を求めます。元信堯君。

○元信委員 ただいま議題となりました自由民主党・新自由国民連合、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、民社党・国民連合及び日本共産党・革新共同の各派共同提案に係る附帯決議案につきまして、提案者を代表して、その趣旨を御説明申し上げます。

まず、案文を朗読いたします。

国家公務員災害補償法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、次の事項について速やかに検討の上、善処すべきである。

一 災害の予防及び職業病の発生防止のために、なお一層努力するとともに、公務災害の審査及び認定について現在懸案中のものを含め、その作業を促進して早期処理に努めること。

一 この法律による年金受給者の生活の安定を図るため、社会経済情勢の変化に即応し、年金額の改定が速やかに行きうようスライド制における要件の改善に努力するとともに、民間企業における業務上の災害等に対する法定外給付の実情に配慮し、公務員に対しても適切な措置を講ずること。

右決議する。

本案の趣旨につきましても、当委員会における質疑を通じて既に明らかになっていることと存じます。

よろしく御賛同いただきますようお願い申し上げます。(拍手)

○中島委員長 これにて趣旨の説明は終わりました。採決いたします。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○中島委員長 起立総員。よつて、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

この際、総務庁長官から発言を求められておりますので、これを許します。後藤田総務庁長官。

○後藤田国務大臣 ただいまの附帯決議につきましては、その御趣旨を踏まえ、今後人事院とともに検討してまいりたいと存じます。

○中島委員長 お諮りいたします。

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

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○中島委員長 御異議なしと認めます。よつて、さよう決しました。

(報告書は附録に掲載)

○中島委員長 次回は、公報をもつてお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後四時六分散会

昭和六十年六月十三日印刷

昭和六十年六月十四日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局