

第百四十五回 参議院総務委員会 會議録第十三号

平成十一年六月三日(木曜日)
午後零時二十分開会

委員の異動

五月二十八日

辞任

松崎 俊久君

補欠選任

足立 良平君

六月二日

辞任

山本 正和君

補欠選任

日下部禮代子君

六月三日

辞任

真鍋 賢二君

補欠選任

森下 博之君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

竹村 泰子君

海老原義彦君

佐藤 泰三君

江田 五月君

月原 茂皓君

委員

石井 道子君

岡 利定君

鴻池 祥肇君

森下 博之君

森田 次夫君

矢野 哲朗君

足立 良平君

今井 澄君

松田 岩夫君

浜四津敏子君

日笠 勝之君

阿部 幸代君

吉川 春子君

国務大臣

国務大臣
(総務庁長官)

太田 誠一君

政府委員

人事院総裁
人事院事務総局
管理局長
人事院事務総局
任用局長
人事院事務総局
職員局長

中島 忠能君
尾木 雄君
森田 衛君
佐藤 信君

警察庁生活安全
局長
総務庁長官官房
長
総務庁人事局長
総務庁行政管理局
局長
郵政大臣官房長
事務代理
労働省女性局長
常任委員会専門
員

小林 奉文君
菊池 光興君
中川 良一君
瀧上 信光君
鍋倉 真一君
藤井 蓮子君
志村 昌俊君

説明員
労働省職業安定
局庶務課長

森山 寛君

本日の会議に付した案件

○国家公務員法等の一部を改正する法律案(内閣提出)

○委員長(竹村泰子君) ただいまから総務委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。
去る五月二十八日、松崎俊久さんが委員を辞任され、その補欠として足立良平さんが選任されました。

した。

また、昨日、山本正和さんが委員を辞任され、その補欠として日下部禮代子さんが選任されました。

○委員長(竹村泰子君) 国家公務員法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

本案につきましては既に趣旨説明を聴取いたしておりますので、これより質疑に入ります。

○岡利定君 自民党の岡でございます。

大臣には、行政改革法案関連の連日の御質疑、御苦労さまでございます。

きょうは、国公法の改正について御質問させていただきます。

きょう、大変時間が短くなりましたので基本的なことでは何点か聞かせていただきます。

今回の国公法の改正は、総務庁長官の先日の提案理由説明にもございましたけれども、一つは雇用と年金の連携の観点から定年退職者等に新たな再任用制度を導入するという点、それから公務員不祥事に対して厳正な対処をするとの観点から懲戒処分の見直しの二点だということでございます。

いずれも個別にはその内容等について理解できるわけでございますが、まず、懲戒処分の関係について基本的なことを伺いさせていただきます。

去る五月二十七日、人事院が発表しました平成十年の国家公務員の懲戒処分状況、大変ショックな内容でございました。それによりまして、戒告以上の処分を受けた国家公務員は千六百七十五名で、前年に比べると、二百二十人増、一五・一％と大幅にふえておりました。

また過去十年間で最も高とのことであります。しかも、過去十年間の数字を見させていただきますと、まさに増加の一途の傾向にあるということでございます。

人事院からいただきました資料もちょっと見せていただきましたけれども、その内容も、横領等関係とか通常業務処理関係は前年に比べて減っているけれども、収賄、供応、監督者責任というようなものがふえておる。しかも、いわゆる上級の公務員の処分というものが多くなっておるというようにございまして、国家公務員の綱紀にかかわる重大事だというように思っています。

実際に嘆かわしい事態が来ているというふうに思うわけでございます。

そういう意味で、国家公務員の倫理観の欠如といえますか、喪失状態にあるのではないかと聞わざるを得ないような傾向を感じるわけでございませうけれども、人事院総裁、そして国家公務員の人事管理を所管される総務庁長官は、どのようにこれを受けて、そしてその防止のためにどのような具体的措置をとられることを考えておられるか、お伺いしたいと思います。

○国務大臣(太田誠一君) 先般、人事院がまとめた平成十年における懲戒処分の状況によりまして、懲戒処分を受けた職員は千六百七十五人で、過去十年間で最悪となっております。

私といたしましては、公務員一人一人が、国民の一部ではなく全体のために職務に当たるときことを自覚し、公正にそれを行うことが重要であると考えており、国家公務員が国民の不信や疑惑を招くような行為を厳に慎むよう、引き続き綱紀の保持に万全を期してまいりたい所存であります。

なお、公務員の不祥事を防止するため、議員立法として国家公務員倫理法案を御提案いたしております。国会での御審議を期待するとともに、法律が成立した際には、公務員の服務管理について責任を有する総務庁としても、その適正な運用に

万全を期し、もって公務員倫理の確立に努めてまいりたいと存じます。

○政府委員(中島忠雄君) 今、先生がお話しになりましたように、基本的にはいいと思いますが、根底にはやはり公務員の倫理観の欠如というのがあるだろうと思います。

もともと汚職がなぜ発生するのかわかりませんが、これを考えてみますと、やはりバブル経済を通過したしまして、官庁が持つておる許認可権、あるいは官庁が持つておる補助金の交付とか融資の権限、あるいは官庁が独占しておる情報というものを民間の人たちが欲しがったんだというふうに思います。そういうところに汚職の芽が芽生えてきたというふうに見ざるを得ない。

そこで、その芽生えてきた汚職の芽がどういう環境の中で育ったかということなんです、これはよく言われますように、官庁の閉鎖性と特権性という環境の中でこの汚職の芽が育ってきたというふうに考えるわけでございます。

したがって、この対策を立てるときには、今私が申し上げたように、行政の面からも、また公務員制度の面からも総合的にこれに対応していかなければ効果は上げ得ないだろうというふうに思います。

私たちは、公務員行政全般につきましているいろいろな施策というものを担当しておりますが、今までもそういう観点からいろいろな施策を提案し、実施してまいりましたけれども、この汚職の防止につきましましてはこれから全力を挙げて取り組んでまいりたいというふうに思います。

○岡利定君 幾ら行政組織をよくするというところで器を直しても、実際にその運用に当たる国家公務員の方がきちんとしていないということであれば、これは本当に意味がない、ますます行政に対する国民の信頼というものは失われるものだと思います。そういう意味で、今、総務庁長官、それから人事院総裁がおっしゃいましたような基本的な姿勢をもって、いわゆる腐敗の根絶、綱紀肅正ということを基本にして具体的な措置という

ものをとっていただきたいと思っております。

この人事院の発表以降、新聞を読みましても、のど元過ぎれば用なしとかいったような大変厳しい批判も出ておるわけでありまして、批判されたからということよりも、むしろ行政がきちん国民のためにやっていくことの信頼を確保するために頑張ってくださいと思っております。

そこで、今度は、改正点のもう一点の方の再任用の関係について御質問したいと思っております。

今、総務庁長官、連日御苦労いただいておりますけれども、行政改革が我が国の最大の課題の一つになっておりまして、中央省庁の再編、それから情報公開、規制緩和等、行政の機能、組織及び運営での全面的な見直しというのが進められております。その一環として、直接行政運営に携わる立場にある国家公務員制度の改革も重要な分野であるということ、政府は、平成九年五月十九日、公務員制度調査会に国家公務員制度とその運用のあり方についての全面的見直しについてという諮問をされました。そして、同調査会はことしの三月十六日に答申を出されておりました。さらに、この答申を受けて、四月二十九日、政府は四月二十七日に中央省庁等改革の推進に関する方針を決定しましたが、その中で、この答申を踏まえて国家公務員制度の全面的改革を推進するということを表明されたわけでございます。

そこで、今回の国公法の改正との絡みになるわけでございますけれども、今回の再任用制度の導入とこの改革方針との関係、あるいは位置づけをどのように考えたいのか、お教えいただきたいと思っております。

○国務大臣(太田誠一君) 中央省庁等の改革につきましましては、十七本の法律のほかに、我々が考えておりますことをききと法律にはならないけれども方針として示そうということ、同時に閣議決定をいただきました中央省庁等改革の推進に関する方針というものがございしますが、そこにおい

て、六十五歳までの雇用に積極的に取り組むことを重要な課題の一つとして位置づけております。国家公務員法等の一部を改正する法律案成立後、再任用制度の適切な運用に努めるということにいたしております。

○岡利定君 この再任用制度でございしますけれども、資料等によりまして、今のお答えにもありますが、急速に高齢化が進む中で年金支給開始年齢が段階的に引き上げられるということを背景にしまして、六十歳代前半の生活を雇用と年金の連携によって支えるために行うというようにございするわけでございしますけれども、その限りではこの制度は大変意味があると思うのであります。

しかし、この法案が出されたときに、例えば四月十一日日経新聞でも、大変国家公務員を優遇し過ぎるんじゃないかというような意見が出されております。「公務員の再任用拡大法案」について編集委員の方が書かれておるわけですが、「サラリーマンの風情に背」というようなことで、「リストラ旋風の民情に背」というようなことで、厳しい批判であります。ちょっと早口で読ませていただきますと、「公務員だって長く働きたい人は多い。六十歳といえど、老け込む年齢ではない。基礎年金の支給開始年齢の引き上げが迫っており、その意味からも再雇用そのものは社会のニーズにかなう。だがそれにしても時期が悪い。世間ではリストラ旋風が吹き荒れ、サラリーマンの何割が定年まで会社に残るかと、この時勢である。それだけでも失業の不安のない公務員は恵まれていて、この世間の心情だ」というのに、その上再雇用を保障する法案が堂々と国会に出ているのだ」というようなことで与党には大変厳しい書き方なんです。こんな法案を出させた与党は、民情からかけ離れているといったら言い過ぎだろうか」ということで言われておるわけであり

ます。まさに今、世の中大変な失業時代になっておりまして、これも総務庁が一日に発表しました労働力調査によりまして、男性では完全失業率が五%

ということ、昭和二十八年以来過去最悪となっておりますというふうな記事で大きく各紙とも取り上げたわけでございます。

そういう状況の中で、私自身はこの制度自体を悪いとか間違っているとか言うわけじゃありませんけれども、こういう批判もあるということでございますが、これについてどのように政府はお考えでしょうか。

○政府委員(中川良一君) 先生もおっしゃいましたとおり、これからの高齢社会の中で高齢者の知識、経験を活用して、六十歳代前半の生活を雇用と年金の連携により支えていくということが、これは官と民を問わず共通の課題であるというふうに認識しております。

民間部門の状況、確かに今経済状況は非常に苦しいわけでございしますが、ただ高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づきまして、民間企業につきましても六十五歳までの継続雇用の努力義務がかかっておりました。その推進のために事業主に対する助成金の支給を初めとする各種の施策が実施される等によりまして、私どもが調べたところによりまして、約八割の企業において何らかの定年後の継続雇用制度が導入されているという状況にございします。

今回の法案は、こういった状況も踏まえまして国家公務員について同様の制度を導入しようという趣旨でございまして、その際既存の定員の中、やりくりで実施をするというふうな方針のもとに政府として案を決定したものでございします。見方はいろいろございしますが、私どもとしては必ずしも一方的に官を優遇するということや、これはないのではないかと、いろいろ考えておる次第でございします。

○岡利定君 御説明のとおりだと思っております。今、世の中での雇用状況を見ますと大変厳しいという中でございまして、雇用制度をつくるものでありますので、甘く考えないで運用していくことが大事だと思っております。よろしくお願いたします。そこで、公務員制度改革の基本方向に関する答

申の中では、いわゆる定年延長というふうな形のことでも考えておられますけれども、これについてはいろいろ議論があるというふうに聞いております。いずれにしても、今回のこの改正は定年延長ということではなくて、新たな再任用制度ということにされた、その考え方を教えてくださいたいと思います。

○政府委員(中川良一君) まず、国家公務員の定年年齢の考え方でございますけれども、これは各官庁における人事管理や業務の実態、さらには民間企業の定年制度の動向等を勘案いたしまして、現在、原則として六十歳ということになっております。一方、民間企業の定年制の動向を見ますと、六十歳を超える定年を定めている、定年そのものを六十一歳以上に設定している企業というのはまだ全体の割にも満たないという状況でございます。基本的には六十歳前半の雇用は再雇用なり勤務延長といった定年後の継続雇用制度によって実施しているところがほとんどであるという状況でございます。

公務員制度調査会におきまして議論あるいは先ほどの今後の公務員制度改革の方針の中でも定年延長の検討ということは触れておるわけでございますが、今後の高齢化の進展等に対応して、また民間の動向等も踏まえて、定年の延長についてはいづれ検討が必要になるであろうというふうに私も認識しておりますけれども、現時点で民間企業の定年制の動向等を踏まえまして、当面はこの再任用制度により六十歳前半の雇用を図ることとしたものでございます。

○岡利定君 人事院にお伺いしますけれども、これから新しい制度の具体的な内容については人事院規則で定められることになるというように思いますが、いつごろ、どういうような内容を定めるのか、今の段階でお答えできる範囲でお答えいただけますか、と思います。

○政府委員(中島忠能君) 法案を成立させていただきまして、できるだけ早く規則を制定いたしまして、各職員、各職場に徹底してまいりたいと思っております。

いうふうに考えております。

そのときに予定しております事項は三つございまして。一つは、定年退職日以前に退職した者が再任用の対象になるかどうかということについて、その要件というものを定めてまいりたいというものが第一点でございます。第二点は、任期を更新する場合の要件というものです。そして第三点は、この法案の中に制度が設けられておりますけれども、再任用職員の中で短時間勤務職員という制度を設けておりますが、その短時間勤務職員の給与とか勤務時間とか休暇、そういうものについて定めるということも予定しております。

○岡利定君 ありがとうございます。

質問を終わります。

○今井澄君 民主党・新緑風会の今井澄でございます。

国家公務員法等の改正について質問させていただきます。今度のこの改正による高齢者再任用制度につきましまして、既に総務庁長官から提案理由説明をお伺いしておりますが、今の岡委員の質疑の中にも出てきましたが、改めて今度は人事院総裁に、この高齢者再任用制度の目的と社会的意義、これは何なのか簡潔にお願いしたいと思っております。

○政府委員(中島忠能君) 日本の社会はこれからますます少子高齢化の社会に突入していくだろう、そのときに日本の社会全体を活力ある社会にしていかなくてはならない、その場合にやはり高齢職員というもののにどういうような生きがいのある生活をしていただくかということを考えていかなきゃならないということだと思っております。

そういう意味におきまして、官民間問わず高齢者にふさわしい職場というものを与えて、そして生きがいを持って働いていただくことが大変重要だというふうに思っています。したがって、高齢者の再雇用というものは官民間問わずこれから努力していかなくてはならない課題だというふうに思っています。

それから、官の組織の中で考えました場合に、

平成十三年から年金支給開始年齢が引き上がったといきます。したがって、年金支給開始年齢と雇用というものを連結していかなくてはならない。それではない、公務員は定年退職後の生活に不安を抱いて公務そのものに専念できないだろうということ、この制度を御提案申し上げておるわけでございますけれども、これによりまして公務員に定年までの間に職務に専念していただきまして、国民に最大限の行政サービスをしていただく、そういうことをねらって今回こういう法案を提出していただいたわけでございます。

○今井澄君 これから、中央省庁の再編等いろいろ行政改革が進むわけです。その中で、特定独立法人という制度が出てくるというふうにお聞きしているんですが、その職員の取り扱いはどうなるんでしょうか。

○政府委員(中川良一君) 特定独立行政法人の職員につきましては、現在国会で審議中でございまして、独立行政法人通則法案におきましては一般職の国家公務員ということにされておまして、基本的にこの再任用制度の対象になるということになります。

なお、特定独立行政法人の職員につきましては、この通則法案におきまして、一般職給与法とか一般職の勤務時間法案の適用は除外されるといふことになっておりますので、今回の案のうち、給与あるいは勤務時間等の部分につきましては、各法人が非現業職員の勤務条件等を考慮しながら定めていくということになるかと思っております。

○今井澄君 今、一般職公務員それから特定独立行政法人等の高齢者再任用制度の意義等についてお伺いしたわけであります。先ほど岡委員の御質問の中にもありましたように、官民ともにということなんです、確かに雇用情勢が非常に悪い、特に民間の雇用情勢が悪いときにいかなるものかということも考えられるわけですが、これについて後で懲戒の問題について、関連してお伺いしたいと思っております。

しかし一方では、こうすべきではないかということも民間の中ではなかなかやりにくい点があるという点では、率先して官の方で情勢を見ながらやっていくという意義も一方ではあるのかなとも思いますが、その辺はやるからには国民の批判を受けないような形できちっとやっていくべきだと思っております。

その点でひとつ、いろいろ議論のあるところでありまして、やはり行政改革の中で国家公務員の定数管理あるいは削減というものをきちっとやっていくべきという方向にあるんだと思いますが、今度の再任用制度と国家公務員の定員管理との関係はどうなるのか。定員は定員として再任用制度で、これは非常勤的な扱いだとかあるいは短時間勤務職員というものが今度出てくるわけですが、そういうものがどんどんふえてきて定員管理の枠外になるとこれもまた問題になると思うんですが、その辺はいかがでしょうか。

○政府委員(中島忠能君) ただいま御指摘の再任用制度と国家公務員の定員管理との関係でございますが、再任用職員のうちのフルタイム職員につきましては現行の定員管理の対象となります。そしてまた、短時間勤務職員につきましては、常勤職員及び短時間勤務職員による恒常的な業務の遂行体制全体を総合的に勘案しまして、その定数を別途管理することといたしております。短時間勤務の定数を定める場合には、その導入により軽減される常勤職員の業務量に見合う定員を削減するということが基本といたしております。

○今井澄君 これは今後どうなるか推移を見ながらですけれども、そういうふうなきちっと管理をされるとしますと、例えばフルタイムが週四十時間とすると、週二十時間の短時間勤務職員が二人いると一人分になるわけですね。そういう時間で管理されるといふふうに今伺ったわけですが、一方給与の面を見ると、再任用は非常に低いわけですし、特に短時間はどうなるのか、多分低いと思うんです。

そうすると、今民間でも問題になっているのは、常勤職員からパート、派遣、そういうことでは、

人件費を減らすというふうな方向も随分見られて
いると思うんです。確かに、国家の経費を減らす
というのは国民の願いではありますけれども、一
方、ただ単にそういう金目の話だけから安い職員
を雇って、それで数合わせだけをしておさめると
いうことになる、これまたちょっと心配も出て
きて、そういうことを官が率先してやっていたの
かなという疑問もあって、これは民間にも大きく
影響するわけですから、その辺のところは御答弁
は要りませんが、一つの危惧として今後の問題と
して申し上げておきます。

ところで、今も申し上げました再任用制度の中
では職員の給与その他、いろいろな諸手当、退職
金、こういうものについては当然それまでの六十
歳までと違ってくる、こういうふうな今度この法
案の中にもなっているわけですが、それはそれで
理解できるわけでありまして。

しかし、その中で一点お尋ねしたいのは、再任
用職員には退職手当が支給されないわけですが、そ
の際に、雇用保険の適用はどうなるのかというこ
と、それからもう一点、要するにフルタイムじゃ
ない再任用の短時間勤務者の場合の雇用保険の適
用基準、これがどうなるのかということをお尋ね
いたします。

○説明員(森山寛君) 御質問の再任用職員につ
きましては、国家公務員退職手当法の適用が除外さ
れます。雇用保険法の適用除外規定に該当しない
わけでございます。雇用保険法の適用というふう
になります。

それからいま一点の短時間就業者でございます
けれども、三つ要件がございまして、一つは一週
間の所定労働時間が二十時間以上であること、そ
れから二つ目が一年以上引き続き雇用される見込
みがあること、それから三つ目が年収が九十万円
以上ということでございます。これを満たされ
る場合が雇用保険の被保険者となりまして、これ
につきましては再任用の短時間勤務者と一緒でご
ざいます。

○今井澄君 ところで、再任用短時間勤務者です

けれども、確かに現在動めておられる国家公務員
の方のアンケート調査を見ますと、退職後働きた
い、しかしフルタイムは嫌だというふうな方もい
るわけですね。実際に退職してみれば、そのときの
経済情勢とか自分の貯蓄の状況とかいろいろなか
とで、とにかくフルに働いてたくさんもらいたい
という気持ちになつてくるんじゃないかというふ
うに私は思うんですが、このアンケートを見る
と、意外と続けて働きたくないという人が多
いのですから、それじゃ先ほどの人事院総裁のお話
の御趣旨からいっても、活力ある少子高齢社会の
ためにはもっと働く意欲を持ってほしいと思うわ
けです。しかし実際としては、一つの区切りをつ
けてフルタイムではなく働きたいという人が多く
出てくるかもしれないと思います。

その中で、引き続き前と同じ仕事をするなり、
そういうこともそれなりの意味はあると思うん
です。経験、技術を生かして。しかし一方、長年
間に勤務の中だけではなく培ってきた社会的な経
験とか人間関係とかいろいろあると思うんです。
そうしますと、高齢再任用の場合に、例えば短時
間勤務者となった場合に、ほかからも希望されて
いろいろ仕事を引き受けるを得ない、あるいは
ほかの仕事もあるがそこで短時間再任用で雇用さ
れたい、そういう事情もあると思うんです。ある
いは場合によつて自分の家が自営業である、
ちよつとお店をやりたいからそれで引き続き短時間
という方もおられるかもしれない。

それがいいか悪いかわからないお考えもあると
思いますが、そういう場合に公務員は兼業が原
則として禁止されているわけですね。かなり厳しい
許可を受けなければ兼業というのできないとい
うことになっていて、思うんですが、その場合に
再任用短時間勤務者の兼業禁止についてどうい
うふうにお考えか。先ほど幾つか申し上げました点
からいいますと、社会的に意義のあるいろいろなこ
とに誘われつつ短時間勤務者となるという場合もあ
ると思ひますので、必ずしも厳しい兼業禁止をそ
のまま適用するということがいかなるものかなと

いう考えもありますが、いかがでしょうか。
○政府委員(中川良一君) 今回の制度におきまし
ては、再任用短時間勤務職員というのは、仕事の
内容といたしましてはフルタイム職員と同質の職
務に従事するということでございます。その
勤務条件等につきましても原則としてフルタイム
職員と同様とするという考え方でございまして。し
たがいまして、兼業の規制についても現行制度を
そのまま適用するという考え方を考えておるところ
でございます。

ただ、兼業については規制がございすけれども
も、個別の事案については兼業の許可をさるかどう
かというところにつきましては、例えばその職員の
従事しておる職務と兼業先と特別の利害関係がな
いかどうかとか、あるいは職務の遂行に支障がな
いかどうか、そういうことを総合的に判断いたし
まして、差し支えない場合には許可をするという
ことがございまして。

特に、勤務時間が短い短時間勤務職員につ
きましては、一般的に考えれば、先ほどの要件のうち
職務の遂行に支障が生じないというケースにつ
いては、そういう場合がより多くなるのではないか
というところも予想されるわけでございます。こ
うした点を踏まえまして、今後、運用面におきま
す配慮についてどのようなことをしていこうか検
討をさせていただきたいと考えておるところでござ
います。

○政府委員(佐藤信君) 今、先生から兼業のう
ち、自営業の話がございまして、その点につきま
しては根拠規定で言いますと国公法の百三条とい
う規定でございまして、それが人事院の方の所掌
になっております。それにございまして、基本的
な考え方は、今総務庁の方からお話がございまし
たように、これは公務員が全体の奉仕者であるとい
うことから来ている規制でございまして、勤
務時間が短いことを理由として制度的に枠組みを
変えるということとはなかなか難しい問題であるとい
うふうに思っております。
なお、自営業との兼業につきましては、例えば

家業継承の場合ですとか遺産相続といった、ある
いはその他特殊な事情が存する場合には、現行に
おきましても個別の事案ごとに審査をして承認し
ていられるところがございますので、先ほど総務庁の
方でもお話がありましたように、そういう具体的な
な取り扱いを踏まえて検討していくことになろう
かというふうに思っております。

○今井澄君 初めての経験でありますから、これ
からいろいろ弾力的に考えてお願いをしたいと思
ひます。

そこで、今回の改正の中で各種の法律を十何本
ですか改正されるわけですが、育児・介護休業
法、これに関連して労働省にお尋ねしたいと思
ひます。

法律というのはなかなか解釈するのが難しいん
ですが、総務庁の資料の六十五ページに第五十二
条の関係の、何とかを除く何とかなって書いてあ
ると非常にわかりにくいんですが、簡単に言いま
すと、私の理解では、育児休業というより特に介
護休業の方が多いのかもしれないと思うんですけ
れども、これについては、再任用をされた職員に
ついても、またその中で短時間勤務者についても
認めていく方向で前向きにだろうと思ひます。まさ
に少子高齢社会向きなように私は理解しているわ
けです。

ところが一方、民間の方を見ますと、育児休
業、介護休業は期間の定めのある者は非適用とい
うことになっていまして。確かに、一年の勤務
で一年間の育児休業というのはちょっとおかしい
なという気がするんですが、介護休業は今三カ月
という上限が決まっています。これもひくく
るめて育児休業と介護休業とを認めていないとい
うことについては非常に問題があるんじゃないか
と思うんですけれども、今回こういうふうな国家
公務員について多少前向きに改正がされていくの
に合わせ、労働省の方としても民間における介
護休業についてももう少し適用範囲が広がるように
何かお考えはないでしょうか。

○政府委員(藤井龍子君) 国家公務員の介護休業

制度につきましては、今おっしゃいましたように原則として非常勤職員には認められていない、常勤職員でございすれば期間の定めのある方にも適用されるということになっておるといことは御指摘のとおりでございます。また、国家公務員の場合、介護休業の取得に当たりましては、その公務の特殊性にかんがみまして、申し出のみでとれるというのではなく、所属長の承認を受けることが前提になっているというものでございす。

これに對しまして、民間企業を對象にしております育児・介護休業法は、すべての事業所に適用される最低基準を定めたものでございまして、この法律に基づきまして労働者は事業主に申し出を行うことのみにより介護休業をとることができるといふ大変強い権利を定めておるとございす。そういうこともございまして、私どもとしては、民間と公務員の介護休業制度の適用について一概に比較するのはなかなか難しいところがあるかなと思つておるとございす。

期間を定めて雇用される者というのは、三カ月とか六カ月とかあるいは一年というところで働かれるわけでございますので、そういう方に最長三カ月の介護休業を當然に権利として与えるということ、すなわち事業主の方々にそういうものを法律上當然の負担として認めてもらうということについては、その必要はないのではないかと、今のような育児・介護休業法の規定になっておるものでございす。

ただ、これはあくまでも最低基準として定めておるものでございすので、事業主さんがみずから判断により、あるいはそれぞれの事業場で労使のお話し合いによりこれを上回るように、例えばその対象労働者の範囲を広くされとかということとは私どもとしても大変望ましいことであると考えておりますので、そういった指導もさせていただいておるとございす。

また、期間の定めのある契約で働いておる方でも、その契約が当然に更新されるといふような状況になっている場合は、実質的には

期間の定めのない雇用契約と言つてもいいかといふようなこともございすので、介護休業の適用對象となるという解釈をさせていただき、そういう指導をしておるとございす。

○今井澄君 確かに、国家公務員と民間とで、今お話しのように、法的にあるいは公務の特殊性とかいふようなことがあるんですが、実際はそういうふうになつておるとは違ふと思ふんです。国家公務員だつてだめよと言われればとれないといふんだけれども、実際にはとれる場合が多いし、民間だつてとれるといつたてなかなかつたに、民間と民間とを比べるといろいろあるわけですから、それを法的にこうだ、あるいは建前がこうだといふだけでは言えないと思ひます。

私は、御答弁の後段のそういうふうな指導しているといふことを前向きに受け取りたいと思ふんですが、その指導は何か文書になつておりますか。そうでないと、やっぱり民間の皆さんは厳しく、法にこう書いてあるからだめよ、むしろそういうことになる可能性が多くて、ますます官民格差が開くんじやないかという批判もあるんですが、その指導はどういう形でやつておられるんでしょうか。

○政府委員(藤井龍子君) 私ども、全国四十七都道府県に女性少年室というのを設けておる育児・介護休業法の施行に当たつておるわけでございます。事業主さんに対して御説明申し上げるようなときに、法律のあらましを解説したパンフレットをつくらせて御指導しておるわけでございますが、その中に、それぞれの事業場でこの法律に示されたものより労働者に有利な条件を設定されることは望ましいことですよといふ文章を設けて指導してございすし、それから最後に申し上げました、当然に更新されるような場合は期間の定めのない契約といふふうに理解できるので、介護休業の適用對象となるということにつきましては通達でもつて明らかにしておるわけでございます。

○今井澄君 その辺、もう少しはっきり介護休業について、例えば期間の定めがあるといつても実

際は一年ごとに契約更新して長く勤めている実態が多いんじゃないか、そういうところはちゃんととらせるようにしろとか、そういうふうなことももつとはつきり今後お願いしたいと思ひます。

さて、時間の関係もありまうのでこのぐらゐにいたしまして、いずれにいたしまして、繰り返しになりますが、先ほど岡先生御指摘のように、本当に今厳しい状況の中で国家公務員についてこういう方向を出すということについて御批判もあることわかりまうが、いいことはいふことでやる。だけれども、それだけに国家公務員はきちんとしなければならぬと思ふんです。国民に批判を受けるようなことをやりながら処遇だけはよくなるなんといふことになる、これは大変なことだと思ひます。

それで、先ほど岡先生の方から大体もう御質問があつたんですが、懲戒の問題で、私も資料をいただいて懲戒の実態を見ましてびっくりしたのが、ここ十年ぐらゐふえておるんですね。総数としてどんどんふえておる。特に、最近発表された、五月二十七日に人事院が発表された懲戒処分状況については、先ほど岡先生御質問のとおりです。特に、高級官僚等を中心に本當に許しがたいういふ事態が起つたわけで、それについて御答弁も先ほどあつたわけですが、

私の方からもう一度お尋ねしたいんですが、最近増加傾向にある。増加傾向にあるというのは実はおかしいんです。国家公務員の定数は減つておるはずなんです。その中で絶対数が増加しているといふのは、比率で見るとこれはかなりのものだといふことなんです。どうしてふえておるのかといふことです。確かに、省庁別の表もいただいておりますが、現業職とかそういう分類もいただいておりますが、その点を職種とかそれから業務、現金を取り扱うとか扱わないとか、そういうふうな業務の問題もあるでしようし、そういうことについてどの辺まで細かい分析をされているのか。

例えば、交通事故である程度以上の事故を起こ

すと、もちろん懲戒免職になつたりいろいろあるわけですね。では世の中で交通事故が激しくなつておるかといふと、私は必ずしもそうでもないと思ふんですけれども、例えばそういうこととの関係はどうかと、それからお金を扱う職員というのは民間にも随分いるわけですが、民間と比べて同じお金を扱う職員の中でそれをポケットへ入れちゃうような人が多いのか少ないのかとか、これらの高級官僚のことはちよつと聞いて、こういう細かい分析をきちつとしておられるのかどうか。

また、しておられるとすれば、どういふふうな原因とか何かについて考えておられるのか、それをちよつとお尋ねいたします。

○政府委員(佐藤信君) おっしゃられますように、平成十年において懲戒処分を受けた一般職の国家公務員の数は千六百七十五人でございまして、十年前の平成元年の数字と比べて六百十二人の増加といふふうなことになると思ひます。

このように、処分者の数が増加しておることは、いろいろ原因もあるかと思ひますが、近年は特に幹部公務員の不祥事が発生したということなどから、公務員あるいは公務員に対して国民の厳しい目が注がれておるといふような事情も背景にして、各省庁において職員の非違行為に対して厳正に対処したことも影響しているのではないかと、いふふうな考えております。

平成十年の懲戒処分の数を省庁別に見てみますと、職員数が多くなおかつ金銭や物品を取り扱う機会が多い郵政省の場合千二百九十五人で、全体の七七・三％と大半を占めておられて、この傾向は例年ほぼそのようになつておられます。以下、矯正官署等を抱えて特に厳しい規律の保持が要請される法務省が全体の五・二％。そのほか、厚生省、大蔵省といふようなことになっております。

また、処分の数が在職者、その省の職員全体の中でどのぐらゐの割合になつておるかといふことを見ますと、全体では〇・二〇％、すなわち一万人に二十人という数字でございす。郵政省の

場合一万人について四十二人でございすとか、大蔵省が二十一人という数字になります。私ども、いろんな形で分析をし、その原因を調べるべく事情を詳しく調査するとともに、また各省庁等に対してもその面での防止についての指導もさせていただいていこうと思っております。

○今井澄君 今御答弁いただいた数字は五月二十七日に発表されたものに出ているわけですが、郵政省が多いと、これは保険だとか貯金だとか現金を扱う、しかも窓口だけじゃなくお宅へ伺ってやるわけですからね。それは、ついというチャンスは多いのかもしれないけれども、しかしそれが、では比率として年々ふえているのかどうか、そういうことの分析がないわけですね。あるいは、民間の銀行や信用金庫の職員と比べてどうなのかという分析はここにはないわけですね。やっぱりそういうところをきっちりやっつけていかないと、公務員というところを言う以上、どこか違いがあるのかないのか問題だと思っております。

それから、先ほど不祥事が起こって以来厳正に処分するようになったんじゃないかと言ったんですが、それは各省庁のヒヤリングをしたみたとか、実例に当たって十年間であれば処分の対象にならなかったものが今回は処分の対象になってきたとか、そういうことでも調査されたんでしょうか。

○政府委員(佐藤信孝) そのときそのときの非違行為の内容、対象等がいろいろ異なっておりますので、必ずしも以前は処分にならなかったものが今回なっているのかということに対してはしかとはお答えしかねるわけでありすけれども、ただ、特に最近において公務員に対する国民の非常に厳しい目があるということは事実でございますし、当局においてもそういうことは十分意識した上で厳正な処分をなされてきているということであらうかというふうに思います。

○今井澄君 ですから、そういうことも、ある程度きっちりした調査とか、そういう分析を持っておっしゃっていただきたいと思っております。

さて最後に、こういうことについて、一方では高級官僚、もう一方では一般の職員の数もふえているわけですね。そのことについて、総務庁長官に、これを根絶していく、根絶というのは言うはやすくなかなか難しいでしょうが、減らしていくことについてどういうふうな御決意あるいは方策をお持ちであるかをお聞きして、私の質問を終わりたいと思っております。

○国務大臣(太田誠一君) 先ほど申しましたように、憲法十五条で一部の国民ではなくて国民全体のために奉仕するのが公務員の使命であるというところになっておりまして、そういう考え方を例えは今年度の国家公務員倫理法にも盛り込まれていくところでありまして、あらゆる機会にこういうものであるということをお互いに確認をしながらこの土壌をつくっていくかなくてはならないと思っております。

ちなみに、中央省庁等の改革法案の一つの考え方として、実施と企画立案を分離するというところを一つの大きな柱としておりますけれども、これは、実施というのとはつまり権限を行使する人、権限を行使する人と企画立案をする人が同じ人であると、どうしても余計な権限をふやして、余計な権限を持つことがすなわち不祥事にもつながるのではないかと、中央省庁全体もそういうことを、相次ぐ不祥事ということとを念頭に置いてその設計をしていかなければいけないというふうに考えております。

○日笠勝之君 公明党の日笠勝之でございます。まず、六月一日に総務庁が労働力調査を発表されました。まさに大失業時代と言っているほど、失業率は四・八%でございますが、男性の失業率は五%という過去最悪でございます。特に、五十五歳から六十四歳までの方は七・二%ということでございます。このように高齢者の方々、五十五から六十四歳が最悪でございますが、そういう現在の中にありまして、先ほど岡先生も今井先生もおっしゃいましたが、同じ総務庁が公務員だけ再任用しようという法律を出すのはちょっとタイミングが悪いという気がしているのが大方の皆さんだと思っております。

さばりながら、これは一つの二十一世紀の高齢化社会へ向けての雇用のあり方ということで答申も出、精査もされて出された法律ということことで、私どもも賛成の方でございます。

一つ要請したいことがあるのは、国家公務員に対して一般国民はどういう認識を持っているのか。いろいろ世論調査があるんだろうと思っております。ましましたら、一九八八年、十一年前のものがありまして、公務員に関する世論調査、これを見ますと、公務員は恵まれている、どちらかといえば恵まれている、合わせると約八〇%。それは十一年前です。今現在ではありません。ところが、これは人事院さんでしょうか、総務庁さんでしょうか、公務員の今の待遇はこういう待遇ですと、勤手当から期末手当から全部洗い出して、待遇面について本間に国民がどう思っているか。こういう再任用制度もできました、そういうことを基準とした本格的な世論調査、これを一度やっておかないと、何かかけ離れたところでどんな、公務員が恵まれている中でまた恵まれているような再任用制度ができる、こういうことでだんだん国民と公務員の方とのギャップができるんじゃないか、このように思っております。

近いうちに待遇面について、公務員に対する一般国民の方の声を聞く世論調査などをおやりになる気があるかどうか、お伺いしたいと思っております。

○政府委員(中川良一君) ただいま先生が御指摘になりました世論調査は総務府の方で実施をしたものと存じます。なお、その前にも一回、たしか総務府の方で調べておりまして、今、先生は十一年ぐらいい前とおっしゃいましたが、そのさらに十数年前に同じような調査があったんじゃないかと思っております。

て、実際に調査するかどうかを決めるのは総務府の方でございますが、要望側の立場として、こういったようなものを検討してもらい必要があるかどうかにつきましては、きょうと事務的に検討させていただきます。また、きょうと事務的に検討させていただきます。

○日笠勝之君 いや、それは長官が閣議後の懇談会で、不審船のときも一々閣僚に電話をしまくって、了解をもらわなきゃできない、しょうがないじゃないかというふうにおっしゃったでしょう。それと同じように、公務員に対する国民のイメージ、声をこの際ききと聞けばいいと、官房長官やるべきじゃないかとおっしゃっていただければ済むことです。どうですか。

○国務大臣(太田誠一君) それは必要なことであります。また中には誤解もあるだろうと思っております。私自身もこの法案の説明を時々いろいろなところであるので、これだけ不況で民間はみんなリストラをやっているのに何だというウム返し批判もあるわけでございますので、早急にそのようなことを検討したいと思っております。

○日笠勝之君 そこで、各論に入りたいと思っておりますが、再任用職員のフルタイムは定員の枠内に入ります。短時間職員は枠をつくるんですか。先ほど局長はどう言われましたか。

○政府委員(瀬上信光君) 短時間勤務職員につきましては、常勤職員及び短時間勤務職員による恒常的な業務の遂行体制全体を総合的に勘案してその定数を別途管理することとしたしております。

○日笠勝之君 そうしますと、今お手元に、長官と人事院総裁のところにこのしの一一般会計予算と、それからちょっと人事院のは忘れまして、総務庁の各目明細書を持ってまいりましたが、こういう予算定員及び俸給額表とか、それから各目明細のところに職員基本給、その下に職員俸給の積算内訳がずっとございす。特別職が何人いるとか、一般職が何人いるとか、そのうち指定職が何人いるとか、こういうふうないわゆる定員を設け

たりするということもございすし、それからまた一般職の中にどれぐらいの再任用、フルタイムの方がいらっしやるか。やっぱり予算というものはわかりやすくなくちゃいかぬわけで、有名な河野一之さんの「予算制度」という本を見ても、予算書はわかりにくい、こうありますので、この辺の記入の仕方なんです、どうされますか。目の区分と積算内訳のところを再任用、フルタイムと短時間職員、どういうふうにお考えでしょうか。

○政府委員(中川良一君) これは私どもの所管事項ではないということはお理解いただきたいと思ひますが、再任用職員についてどういった予算上の取り扱いをどうするかは、今、財政当局の方で検討中というふうになっておまして、この制度が動き出すのは平成十三年度からでございますが、それまでに何らかの結論を出しになるのではないかとおもうに思っております。

○日笠勝之君 財政当局が結論を出すんですか。財政法とか予決令はもうなっていないんじゃないですか。各省庁が独自にまずつくるんじゃないですか。それを大蔵大臣に渡すんじゃないですか。だから、独自じゃない、総務庁はどう考えていますか。それが一つの目安でしょう、各省庁の皆さん、出された法律で自分の省庁はどうするか。これから財政当局と検討しますよでは、またもとへ戻ってしまふ。独自の案を考えられたっていいんじゃないですか、どうですか。

○政府委員(中川良一君) 一定の基準に基づきまして各省庁が明細書の表現等をどうするかということになるわけでございまして、その大もとの基準についてはやはり財政当局の方で一定の指針のようなものが示されることになるのではないかとおもうに考えております。

○日笠勝之君 この予算定員に入るといことは、もちろん二〇〇〇年から十年かけて定員を二五％減らすという中で、今度は再任用がふえればふえるほど新規採用が減るということになる可能性は十分あるわけです。そうすると、若い人の意欲が、何か職場へ出てみたらもの局長だ、次長

だ、部長だ、課長ばかりいて、いつまでたつたて、おい、こらで、非常に職場の意欲が停滞するんじゃないかと、昇進の方もこれは関係があるんじゃないかと思ひます。

ちなみに職名ですね、再任用された方は課長とか部長とか室長とか、極端に言えば局長とか次長とかそういう役職にはつけられるんですか、つけられないんですか。どっちか、つけられるかつつけられないかでございます。

○政府委員(中川良一君) 今回、一たん退職した上で新たに採用することになりますので、その採用のときに従来と同等の官職に格づけられるか、あるいは場合によっては下位の官職に格づけられるかは制度上はできるといふことになります。

○日笠勝之君 制度上は、課長の人が一たん退職して、再任用をやつてまた課長ということはある得る制度なんです。そうすると、先ほどから申し上げていきますように、若い人はそこは申しくないです、本当に。その辺の問題があるでしょう。

なぜそういうことを言ふかという、選考基準はどうなっていますか。八十一條の四の「定年退職者等の再任用」というところで、飛ばしますと、「従前の勤務実績等に基づく選考により」とあるんです。従前の勤務実績等で、ほかに何も書いてないというところは、どういう選考基準で再任用されるんでしょうか。

○政府委員(尾木雄君) 任命権者が採用に当たつて能力の実証の方法として行つて選考の基準に基づきましては、今まで職種や職務内容に応じて任命権者がそれぞれ判断してきていたというのがこれまでの一般的なケースでございます。

今回の新再任用制度につきましては、現に定年退職時まで勤務してきた実績があるということでございますので、あらかじめ法律におきまして勤務実績等を考慮して再任用する、そういう基準を定めていくわけでございす。この場合に、従前の勤務実績等というところで、各任命権者がその採用しようとする職種なり職務内容等を勘案しながら、総合的に適当であるかどうか、そういう能力

の検証を経て個別具体的な官職に採用する、そういう手続を予定しているものでございす。

結果として、全体の職務構成なりあるいは職員構成というものが選考に当たつて一つの大きな要素になるんじゃないかというふうに思っております。

○日笠勝之君 では、総務庁に聞きます。大臣、総務庁で任命権者は長官でしよう。再任用の選考をする場合は何を基準にされるんですか、具体的にお願いします。恐らくそれが各省庁みんな横並びになると思ひますよ。

○政府委員(中川良一君) 実は、具体的にこういつた高年齢期の公務員の方、再任用された職員の方にどんなポストでどんな仕事をしていたかどうかというのは各省にとつても非常に意味では頭の痛い問題でもあるわけでございます。

私も、この法案が成立いたしました後で、各省庁ともその辺十分相談しながら、なるべく雇用機会が拡充されるような方向でやるにはどのような方向でやつていったらいいのかということも含めて相談する中で、ただいま先生がおっしゃいました基準のようなものについての考え方も整理をさせていただきたいというふうに考えているところでございす。

○日笠勝之君 こういう法律を出したときには、選考基準のある程度イメージがなければ、これから検討するにや何の審議もできないわけですね。例えば、悪く言えば情実採用、あの人は非常に私に近かつたから、じゃあの人はいいようにしよう、同郷だ、同じ学校の出身だ、子供がまだ小さいから何とかしてやろうとか、そういう情実人事というものが、明確な基準がなければ、任命権者が決める。従前の勤務実績はみんななかったんでしよう、よかつたから定年まで勤められたわけですから。情実人事が始まつて、何か派閥みたいなものができたり、そういうおそれがなきにしもあらずと思ひます。

だから、明確な選考基準をつくらないと、それをクリアしないと再任用はできませんよというのがない、これは人事院総裁、どうなんですか、そんなわかつたようなわからぬような選考基準で、いいよ、あなたはだめよという、どうですか。

○政府委員(中島忠能君) 少し先生の迫力に押されて局長の皆さん方、十分な答弁をし切つていないようでございますけれども、この制度を設けた趣旨というのは、雇用と年金を連結していうじゃないかという趣旨でございますので、意欲と能力のある職員は原則としてといいますか、公務組織としては極力採用していくという方向で各省に努力してもらわなければならないというふうに思ひます。

したがいまして、今、先生がおっしゃいましたように、情実採用があるとかあるいは情実選考があるとかということとは原則として避けていかなきゃならないというふうに思ひます。それが第一点でございます。

それから、実際の選考採用をした後でどのようなポストにつけるかということでございますけれども、やはり任命権者側としてはその公務組織の活性化といひますか、活力を失うようなポストにはつけないだろうというふうに思ひます。したがいまして、定年前の職員との関係というものを十分考慮しながら、いかなるポストにつければその組織全体として公務能力が上がるかということを考慮してつけていくだろうというふうに思ひます。

そういうような観点でおりますけれども、私たちといたしましては、本委員会でも議論されました、あるいは出された意見というものを十分参考にさせていただきたい、そして各省庁の運用に当たつたときの指針とさせていただきますというふうに思ひます。

○日笠勝之君 ぜひひとつ選考基準をきつとつていただいて各省庁に、人事院さんだつて再任用できるわけでしょう。まず院から始めよ、我が人事院の選考基準はこうです、法律を出した

手前、我が総務庁の選考基準はこうです、これをひとつ各府庁よくしんしゃくしてください、こうならなきゃいかぬと思います。

ぜひその点は、国民にわかりやすい選考基準、これをお願い申し上げておきたいと思ひます。

それから、実は警察の職員の方はいわゆる階級がございまして、巡査から始まりまして警察庁長官まで、星印とかいう階級章もございまして、地方公務員の方が圧倒的なんでしょけれども、もしこのいう方が再任用された場合は、今地方行政、警察委員会でもやっておられると思うんですけども、前の階級、警部でやめたけれども再任用された方は、また警部という階級はつくのかどうか。どういふお考えなんでしょうか。

○政府委員(小林孝文君) ただいま御指摘の件でございますが、同じポストということではなく、階級で再任用されるのではないかと、このように思っております。

○日笠勝之君 そうすると、先ほど言ったように、警部とか警視とかいう階級章の人ばかりで、巡査がほとんどいないとか、そういうことはないでしようけれども、再任用された方、巡査から見れば敬礼しなきゃいけませんね、上司ですから。ところが、任用された現場へ行くと、俗に言う補助的なお仕事になれば、実際は警部補とかいう方がやっている。警部が上にいて、階級だけは上である。何かこれもわかつたようなわからぬような、再任用されても階級はそのまま。人事院総裁、どうなんですか、これ。

あと、実は海上保安庁もあると思うんです。皇宮警察もあるでしょう。消防職員もあります。税関もあるんじゃないですか、いろいろ階級章がありますから、税関長以下、現場の。そういう階級のある職員は再任用された場合、またもとのままの階級、給料は当然下がるでしようけれども、そういう現場との整合性というか、どうお考えですか。

○政府委員(中島忠能君) 警察のこととか海上保安庁のこと、それぞれに着目して御答弁でき

るだけの余裕はございませんけれども、恐らく警部とか警部補という官職の定員というのがあるだろうというふうに思ひます。

したがって、同じ警部で再任用するかどうかというのには警察庁あるいは海上保安庁として非常に迷われるところじゃないかというふうに思ひます。ただ、どういふ仕事をしていただくかというによりまして、公安職俸給表の何級を適用するかということにつきましては、従前と同じ級に適用するということは十分あり得るだろうというふうに思ひます。

○政府委員(小林孝文君) 先ほどの答弁が若干不十分でしたので補足して説明させていただきます。と思ひますが、同等またはそれ以下ということで、それ以下の階級もあり得るということでございます。

○日笠勝之君 警部で退職して、再任用になった巡査ということもあり得るわけですか。

○政府委員(小林孝文君) それ以下と申しましたも、それぞれその再任用される警察官の資質によつて決まるということでございますので、そういうふうな極端なことではない、こういうふうに出ております。

○日笠勝之君 ですから、そういう基準というものがないうまま法律だけすいすい通つて、あとは平成十三年四月からやりますからお任せくださいというのには、議論する方からしてみれば何か不透明なまま、えいやでお任せします、白紙委任しますというふうな感じになつてちやうどのでいろいろお聞きしておるわけなんです。二年間ございまして、ぜひひとつ国民が納得するような方向でいろいろ決めるものは決めていただければと思ひます。

もう一つ、待遇の面で、いわゆる各種手当でございます。ライフサイクル的な扶養手当、それから生活関連、寒冷地手当とか、こういうものは支給しない、こういうふうになつております。ところが、寒冷地手当というのは、委員長も北海道でございまして、再任用されて寒冷地手当、あの寒い北海道で灯油を買えないような給料じゃなか

か敵しいな。寒さに震えながら家で過ごすという、これは人権問題じゃないかと思うんですが、なぜ寒冷地手当はカットされたのかお聞きしたいと思ひます。

○政府委員(尾木雄君) 再任用職員の給与制度につきましては、長期継続雇用を前提とした一般の定年前の職員に対する給与制度とは違ひまして、一定の限られた期間に勤務していただくということを前提として、現についていただくポストの職責そのものに対応する形で俸給表を構成しているものでございまして。

このような趣旨から、手当制度につきましては極めて限定的に考えているところでございまして、勤務の特殊性に依じた手当、あるいは正規の勤務時間外の勤務に対するいわゆる超勤等の手当等、特に支給することに相当の理由があるものに限つて措置するというところで考えているわけでございまして。その背景には、高齢者の雇用の給与水準を決定するに当たつてどういふ角度から決定するのか、やはり高齢者の現状の給与につきましまして、俸給と諸手当の関係がそれぞれの業種、給与等によつてさまざまございまして、基本的には年俸ベースで比較する、年間の給与で比較するということを考えて制度設計したということが背景にございまして。

したがって、そのような手当については限定して支給するという、そういう観点から考えました場合に、寒冷地手当というのは寒冷地に在勤する職員の冬期間における寒冷、積雪による暖房用燃料費等の生計費の増徴分を補てんするといふ、そういう職員の個人的な生活に係る生計費の要素が極めて強いということでございまして、扶養手当や住居手当と同様に再任用職員について支給しないという判断をしたものでござい

○日笠勝之君 よくわかるようでわかりません。要は、六十歳以上の方が再任用されて寒い北海道で寒冷地手当がないというのは人権問題じゃないかと申し上げておるわけです。だれが考えても北

海道出身の方でいらつしやればわかると思ひます。あの真冬に灯油をたかないというようなことはあり得ないと思ひます。

それはそれとして、最後、公務員住宅でござい

ますが、再任用された場合はそのまま同じ場所の同じ部屋に住居できるんですか。

○政府委員(中川良一君) 公務員宿舍の貸与は可能でございますけれども、実質上全く同じ部屋が保証されるかどうか、そこは実際の運用等の話もあろうかと思ひますが、宿舍の貸与自身は可能だということでございます。

○日笠勝之君 そうすると、人事院総裁がおつしやつたように、この法の趣旨は、退職された方を極力原則的には再雇用する、偉い方が多いんでしょね、課長さんとか室長さんとか。そういう方は、私は聞いただけで見たことはありませんが、広い部屋に入つておられる。ずっと五年間継続できるわけでしょう、一年ごとに。その方は退職した後、再任用で継続で広い部屋にずっとおられる。

そうすると、先ほど申し上げている若い人は行きたくても行ける資格があるのに行けない。何となくこれもわかつたようなわからぬようなことになるんですが、この辺も先ほどから申し上げておりますように、現職の若手の公務員の方がそのことによつて意欲のそがれることのないようになさうに適切、適正な対応をすべきではなからうかということを申し上げて、質問を終わります。

以上です。

○吉川春子君 定年退職後の再任用制について質問をいたします。

今回の国家公務員法改正で導入されました新たな再任用制は、これは定年退職により一たん退職した者を一年以内の期間を決めて改めて採用することができるといふ制度で、その勤務形態にはフルタイム勤務に加えて短時間勤務、十六時間から三十二時間までの範囲を設定しました。

この一年以内の任期を定めたということ、これはまた短時間勤務を定めたということは、これは

初めてのことではないですか。人事院に伺います。

○政府委員(尾木雄君) 今回の再任用制度の導入に当たりましてフルタイム勤務のほか短時間勤務制度を導入いたしましたのは、中高齢期における職員の就業意識あるいは就労の能力等の幅があることにかんがみまして、むしろ多様な就労の形態を用意した方が当局側それから職員側にとってもいいことではないかという趣旨で設けたものでございます。

そういう意味で、多様な勤務形態を用意したものでございますけれども、再任用制度の趣旨から短時間勤務職員も恒常的に充てられる職につく、いわゆる常勤職員として他の一般職員と同様に通常の業務に従事していただくということを通じて制度設計をしているものでございます。

ただ、短時間勤務職員については勤務時間等の関係がございまして、給与等につきましてその時間にふさわしい給与、勤務条件等を設定しているというのが今回のシステムでございます。

○吉川春子君 こういうことを導入したのは初めてのことではないですかと伺いましたが、それはどうですか。

○政府委員(尾木雄君) 失礼しました。

そういう意味で常勤的な官職に短時間でつく、そういう概念のもとにおける短時間勤務制というのは初めての仕組みと考えていただいて結構かと思ひます。

○吉川春子君 私は、これが将来どういうふうに拡大していくのかということに懸念を持っております。

以下、ちょっと聞きたいと思うんですが、まず、定年まで勤務する国家公務員の数、率、それを聞きたいと思うんですが、適用俸給表行政職(一)の表によりますと、五十五歳から五十九歳で辞職する者は二十四十二人、そして定年、六十歳から六十四歳で退職する者は二千三百三十五人となっております。この数字に間違いはありませんか。年度は多少違っていいです。

○政府委員(尾木雄君) 平成九年度の任用状況調査報告によりますと、今お挙げになった数字になつておるかと思ひます。

○吉川春子君 つまり、定年退職の六十歳まで勤め上げる人が二千八強、それまでに五十五歳から五十九歳まででやめる人が二千八強、やっぱり定年まで働き続ける人は五割、五〇％程度しかない、こういうことになりませんか。

○政府委員(尾木雄君) 大体の数字としましては、そのような形になっております。

○吉川春子君 六十歳定年と思つていて人が多いと思うんですが、実際は今申し上げたような数字である。同時に、この数の中から今度の制度によって再任用される人数は何人程度と予想しておりますか。

○政府委員(尾木雄君) 今回の改正法が成立した後、各省庁において具体的な準備に入つていただくということでございまして、現時点でどの程度の人数という確たることを申し上げられませんが、定年退職者につきましては、相当数の職員がフルタイムまたは短時間勤務という形で再任用されるというふうを考えております。

○吉川春子君 そうしますと、二千三百三十五人なんですけれども、その相当数ということとは、八割とか九割とかそういう数が再任用されるであろう、こういう御答弁でしたね。

○政府委員(尾木雄君) 相当数につきましては、現時点で何割程度という確たることを申し上げる自信はございませんけれども、各省庁において、それぞれの職員構成あるいは業務の実態、社会全体の動向、定員管理等の問題もこれから影響してくるかも知れませんが、その中で、言うならば今回の新再任用制度が雇用と年金との連携を図るという趣旨のもとに導入された、そういうことを踏まえて適切に各省庁においてその再任用の具体的な適用を図つていただくというふうに考えているところでございます。

○吉川春子君 制度の趣旨はわかりましたが、とにかくほとんどの公務員がこの制度によって六十歳以降も働き続けられるというふうに受けとめていいんですか。その相当数という意味です。

○政府委員(尾木雄君) 先ほど来実態で出ておりますように、五十歳代以降につきましては定年退職、それからいわゆる勤奨等による退職がおおむね半々の状況になっております。したがって、新たに導入される再任用制度、平成十三年からでございますけれども、今後の人事管理全体の流れの中で高齢社会にふさわしい人事管理を各省庁においてどのように進めていくのか、そこら辺の数字というものはかなり幅があるのではないかと。

ただ、人事院としてこのスキームを提案した立場から申し上げますと、先ほど来お話しされておりますように、可能な限り、あるいはできるだけ多数の職員が定年後においてはこの再任用制度に移つていくようにというふうに考えるわけでございます。

○吉川春子君 どうもはつきりしないんですけれども、それで、これはやはり定年延長ということを通じての暫定的な措置であるというふうに理解してよろしいんでしょうか。

○政府委員(尾木雄君) 今回の再任用制度導入についての人事院としての意見の申し出をするに当たりまして、その意見の申し出で書いてございますように、今回の高齢者雇用制度、再任用制度といふものは、雇用と年金との連携を図る、現在の定年の年齢が六十歳になっているというところを前提としながら、六十歳以降の雇用と年金との連携を図ることが基本でございまして、その過程におきまして、今後の課題として定年制ということも視野に置くということでございます。その限りにおいて、今回の制度設計に当たりまして、これからの高齢社会を展望しまして高齢者雇用にふさわしい仕組みとするように、本格的な勤務ができるように、常勤的な職務にフルタイム勤務職員、それから短時間勤務職員がつくというそういう制度設計にしているということでございます。

○吉川春子君 ちょっと端的にお答えいただきたいんですが、定年の延長ということも視野に置いていると、そういうふうに理解してよろしいんですか。端的にお願ひします。

○政府委員(尾木雄君) 将来的な課題として視野に入っているということだと思います。

○吉川春子君 そして、相当数と、なるべく多くのという御答弁がありました。その中で、結局入選を行う場合に公正中立に再任用の入選を行うという保証があるのでしょうか。

○政府委員(尾木雄君) 保証という言葉の意味でございまして、それぞれ任命権者は公正に任用を行うということになっておるわけでございまして、国家公務員法の二十三条におきまして、採用に当たりましては能力の実証に基づいて行うということで定められているわけでございます。したがって、これらの規定に則して行われるというふうに考えております。

○吉川春子君 大臣、この点についてお伺ひしたいんですが、六十歳以降も働き続ける、そのときに一つのふるいにかけられるわけですね。そういう説明を人事院から聞きました。その場合に、やはり公正に中立にこういう制度を運用していただくというのが国家公務員法の趣旨だという御答弁がありました。この再任用についても、ぜひ公正中立に、恣意的なことが行われませんように、そういうことをきちっとやっていただきたいと思います。そういうことが、大臣からこの点は大切ですので御答弁をお願いいたします。

○国務大臣(太田誠一君) そのように、公正な任用になるように心がけてまいりたいと思ひます。

○吉川春子君 先ほど短時間勤務も含めて恒常的な業務であるという答弁がありました。これは人事院に伺ひますけれども、恒常的な業務というものは一体どういうものでございましょうか。

○政府委員(森田衛君) 恒常的な業務は何かというところにつきましては、法令上明確な規定はござ

いません。ただ、私ども一般的には、行政機関が所掌しております事務のうち、一定期間継続をして処理することが必要な業務というふうに理解しておるところでございます。

○吉川春子君 抽象的にはわかりました。例えば具体例でどういふものがあるでしょうか。挙げていただかせませんか。

○政府委員(森田衛君) 例えて申しますと、私も人事院事務総局でございますが、人事院の事務総局の所掌事務といたしまして国家公務員の採用事務がございます。その採用事務について具体例として申し上げますと、国家公務員の採用に係ります募集対策の企画立案や募集活動に關します事務を行う者、通常、募集対策官と申しておりますが、そのようなものが具体的な例として挙げられるかと思ひます。

○吉川春子君 郵政省、お見えたいていと思ひますが、郵政省でいへば恒常的な業務というのはどういふものですか。

○政府委員(銅倉真一君) お答えいたします。私どもの場合、郵便局、二万四千七百ございいますが、そこで働いている職員のうち、常に業務を行っている、そういう職員は恒常的な職員というふうに考えております。

○吉川春子君 どういう業務ですか、恒常的な業務というのは。

○政府委員(銅倉真一君) 郵便、貯金、保険の三事業を行っておりますけれども、例えば郵便の配達をしますとか、あるいは郵便の営業をしますとか、貯金の募集をしますとか、保険の募集をしますとか、あるいは内勤で、郵便局でそういった外務の仕事から帰ってきた場合に内務の手続をする職員ですとか、あるいは窓口の職員ですとか、そういうものでございます。

○吉川春子君 郵便の仕分けとか日常的にあるそういうものが恒常的な業務というふうに理解してよろしいですか。

○政府委員(銅倉真一君) 郵便に例をとりますと、非常に波動的な業務でございまして、例えば

年末のような場合には年賀が一時的に出ますので、そういった場合に対応して常に職員を置くわけにはいきませんので、平均的な業務を計算しまして職員を置いています。ですから、年末の場合にはアルバイトを雇う。それから、日々の場合にも非常に波動的な場合がございまして、そういったところでは臨時の職員を雇うというような場合がございまして。

○吉川春子君 そういう波動的なことで年末とかお盆の時期とかに雇うということばかりでした。それは業務がぐっとふえるからですね。そうじゃない限りは恒常的な仕事ですね、その内容は。

○政府委員(銅倉真一君) 今申しましたように、ちよつと言葉が足らなかつたのかも知れませんが、日々の波動性もございまして、そういったものを勘案してアルバイトを雇っている場合が普通の郵便局でございまして。

○吉川春子君 私はアルバイトを雇う話はまだしてないんですが、どういふものが恒常的な業務と言へるかというのを聞いていますので、それだけでも、さっき私のしたような理解でよろしいですか。

○政府委員(銅倉真一君) それぞれの郵便局でそれぞれの業務がございまして、その平均的な職員一日当たりの業務がございまして、その平均を計算しましてそれに見合つた職員を置いておりますが、その職員のやる仕事というのが恒常的な業務という御理解をしていただければと思ひます。

○吉川春子君 ちよつと別の質問をしたいと思ひます。男性の失業率が五割という高い数値、最悪の数値になりました。民間の大企業が大量のリストラ解雇、整理解雇を行つて失業率を上げていっているということも私は一因だろうと思ひます。

それで、国家公務員は「法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。」と七十五条に定められておりまして、職

員の身分を保障しております。国家公務員の場合には五十数年にわたつて整理解雇が行われたことがないと私は認識しておりますが、この根拠条文は七十五条なんですか。

○政府委員(森田衛君) 国家公務員の身分保障に關します規定は先生御指摘の七十五条でござい

○吉川春子君 この身分保障は臨時的任用の職員にも及びますか。

○政府委員(森田衛君) 先生御指摘の臨時的任用といひますのは、あくまでも常勤官職に欠員をした場合でございまして、当然常勤官職につきま

○吉川春子君 同時に、この身分保障は短時間勤務の場合にも及ぶということになりますね。解釈はどうでしょうか。

○政府委員(森田衛君) 御指摘のとおりでござい

○吉川春子君 再任用制度が今度導入され、これを契機に多様な勤務形態という形で短時間一年もという感じで行きますけれども、私は非常に懸念を感じています。

こういう多様な勤務形態を国家公務員の中に持ち込むことによつて、七十五条の身分保障、こういうものが崩れていくということにならないんでしょうか。その辺はどうですか。

○政府委員(森田衛君) あつてはならないということではございまして。

○吉川春子君 労働基準法の解雇制限規定は国家公務員には適用されないというふうに承知しておりますが、その理由はなぜですか。

○政府委員(森田衛君) 非常勤職員、先生先ほど御指摘の臨時的任用職員ではなくて……

○吉川春子君 一般論で言つてください。

○政府委員(森田衛君) 一般論として申し上げますと、いわゆる非常勤職員につきましては、その身分保障につきましては国公法上の適用がございまして、労働基準法の適用はございません。

○政府委員(森田衛君) 国公法の附則十六条に規定がございまして。

○吉川春子君 そうではなくて、労働基準法がな

○政府委員(森田衛君) 国家公務員法は七十五

○吉川春子君 要するに、国家公務員は、五十

○政府委員(森田衛君) 私は必ずしもそれは否定

○吉川春子君 非常に国家公務員の場合は身分保

○政府委員(森田衛君) 一般論として申し上げます

○吉川春子君 その理由を聞いています。

○政府委員(森田衛君) 国公法の附則十六条に規

をしていくわけです。

私は郵政省にお伺いしたいと思うんですが、郵便番号七けた化に伴う機械化で、横浜青葉区青葉台郵便局で、九八年十一月に、三十人のうち十六人が解雇を言い渡されました。神奈川労働基準局に解雇の撤回を申請し、その判断が三月九日におりたわけなんです。その中で労働基準局がおっしゃっているのは、人選に差別的な扱いが行われた点について説明不足だと、このように指摘をしております。

今、労働基準法の適用問題は、公務員は身分保障があるので適用されないというところを確認したところなんですけれども、一年契約で雇用を何度も更新して十年以上働いているパート労働者に対して、そしてしかも国家公務員なわけなんですけれども、いきなり解雇をする。こういうことは非常に本人たちの生活も脅かすし、何よりも公務員としての身分保障の規定の趣旨にも反すると思うんです。

私は、もうあと質問時間がないので、これらの点を引き続き質問したいと思いますが、ぜひ郵政省において調査をしていただきたい。いかがでしょうか。

○政府委員(鍋倉一君) きょう御質問の通告を受けたものですから、事実関係を調べてみなければ、子細なところは私もまだ承知をしております。

ただ、実はこの非常勤というのは、先生御承知のことだと思いますけれども、任期は一日でございます。それで、確かに先生おっしゃいますように何年も雇っている場合もございますけれども、それはその会計年度に別段の意思表示がない限りはその任期中はずっと更新しますよということによって更新している方が事実上おられるわけです。それにつきましては、私も内部的に郵政省非常勤職員任用規程というのを設けておまして、事実上長期にわたっておられる非常勤の方々には三十日前に退職してもらいますよと予告をするということ

になっておりますので、この青葉台郵便局の例につきましてもそういうことをやっているというふうには思いますが、なお詳細は調査をいたしたいと思っております。

○吉川孝子君 日々雇用だということですが、一年間の契約も交わされておられますし、それはちよつと事実の認識が違ふと思ひます。

いすれにいたしまして、国家公務員というところで雇用されてきた、パートであってもそれは変わりないわけでございます。十五年勤めた人はいきなりもう雇いどめという形でやるようなことは決して好ましいことではないと思ひます。

まだ、私も通告したばかりで調査が行き届かないというのとは当然でございますので、引き続き取り上げたいと思ひます。調査を約束していただきましたので、これで質問を終わります。

○委員長(竹村泰子君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、眞鍋賢二さんが委員を辞任され、その補欠として森下博之さんが選任されました。

○委員長(竹村泰子君) 他に御発言もなければ、質疑は終局したものと認めます。

これより討論に入ります。別に御発言もないようですから、これより直ちに採決に入ります。

国家公務員法等の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(竹村泰子君) 全会一致と認めます。よつて、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

江田五月さんから発言を求められておりますので、これを許します。江田五月さん。

○江田五月君 私は、ただいま可決されました国家公務員法等の一部を改正する法律案に対し、自由民主党、民主党・新緑風会、公明党、日本共産党、社会民主党・護憲連合、自由党の各派共同提

案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

国家公務員法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

再任用制度は、高齢社会の到来と少子化に伴う生産年齢人口の減少が見込まれることにかんがみ、高齢者が豊かな知識、経験を生かすことを可能とする重要な制度であり、その整備充実が社会的に求められている。政府は、この制度の活用を通じて雇用と年金の連携を図るよう公務における雇用機会の拡充に努めること。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ皆様の御賛同をお願いいたします。

○委員長(竹村泰子君) ただいま江田五月さんから提出された附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(竹村泰子君) 全会一致と認めます。よつて、江田五月さん提出の附帯決議案は全会一致をもつて本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、太田総務庁長官から発言を求められておりますので、この際、これを許します。太田総務庁長官。

○國務大臣(太田誠一君) ただいまの国家公務員法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議につきましましては、その御趣旨に沿ひ努力してまいりたいと存じます。

○委員長(竹村泰子君) なお、審査報告書の作成につきましましては、これを委員長に御一任願ひたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(竹村泰子君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後二時四十分散会

五月二十八日本委員会に左の案件が付託された。

一、動物の保護及び管理に関する法律の改正に関する請願(第一九七三号)

一、従軍慰安婦被害者に対する公式謝罪及び賠償のための法律の早期制定に関する請願(第二〇七〇号(第二〇七一号))

一、動物の保護及び管理に関する法律の改正に関する請願(第二〇七二号(第二〇七八号))

一、従軍慰安婦被害者に対する公式謝罪及び賠償のための法律の早期制定に関する請願(第二〇八〇号(第二〇八一号)(第二〇八二号)(第二〇八三号(第二二二六号))

第一九七三号 平成十一年五月十四日受理
動物の保護及び管理に関する法律の改正に関する請願

請願者 千葉県柏市豊四季九四五ノ一一五
紹介議員 日笠 勝之君 工藤美貴 外九百九十五名

この請願の趣旨は、第八七八号と同じである。

第二〇七〇号 平成十一年五月十九日受理
従軍慰安婦被害者に対する公式謝罪及び賠償のための法律の早期制定に関する請願

請願者 長野県上水内郡三水村東柏原一一三 関正和 外二百三十七名
紹介議員 吉岡 吉典君

元「従軍慰安婦」被害者(戦時性的強制被害者)に対し、日本がその名誉と人権を回復するための努力を怠り、問題の解決と被害者との和解を実現していないことは、国際機関でも指摘され批判を受けている。国内でも昨年四月に山口地裁下関支部で元「従軍慰安婦」に関する判決が下され、裁判所は被害の事実を認定するとともに、被害者の損害回復のための特別の賠償立法をなすべきであると、損害回復義務を怠った政府と国会の責任を厳しく問い、国に慰謝料の支払を命じている(広島高裁で係争中)。アジアの人々との信頼を回復

し、再び戦争と引き起こすことのないよう内外に決意を明らかにするため、戦争被害に關する真相究明調査のための法律とともに「從軍慰安婦」被害者の公式謝罪と賠償の仕組みの法律を速やかに制定するよう求める。この法律は、次の二つについて実現を図らなければならない。

一、「從軍慰安婦」に対する公式謝罪と賠償のための法律を制定すること。

第二〇七二号 平成十一年五月十九日受理
從軍慰安婦被害者に対する公式謝罪及び賠償のための法律の早期制定に関する請願

請願者 熊本平塚市花水台三九ノ四八

紹介議員 松久君

この請願の趣旨は二〇七〇号と同じである。

第二〇七二号 平成十一年五月十九日受理
動物の保護及び養育する法律の改正に関する請願

請願者 高川区東五反田五ノ二二

紹介議員 坂本君

この請願の趣旨は二〇七〇号と同じである。

第二〇七八号 平成十一年五月二十日受理
動物の保護及び養育する法律の改正に関する請願

請願者 各市熱田区六番三ノ一三

紹介議員 本橋君

この請願の趣旨は二〇七〇号と同じである。

第二〇七九号 平成十一年五月二十日受理
動物の保護及び養育する法律の改正に関する請願

請願者 千代田市白井町山ノ上二ノ二

紹介議員 山崎君

平成十一年五月十一日印刷

十名
紹介議員 広中和歌子君

この請願の趣旨は、第八七八号と同じである。

第二〇八〇号 平成十一年五月二十日受理

從軍慰安婦被害者に対する公式謝罪及び賠償のための法律の早期制定に関する請願

請願者 大阪府泉大津市池浦五一五ノ四ノ

八ノ八〇五 広田昭信 外二百三十五名

紹介議員 大島 雅子君

この請願の趣旨は、第二〇七〇号と同じである。

第二〇八一号 平成十一年五月二十日受理

從軍慰安婦被害者に対する公式謝罪及び賠償のための法律の早期制定に関する請願

請願者 神戸市長田区御屋敷通一ノ二ノ二

紹介議員 本岡 昭次君

この請願の趣旨は、第二〇七〇号と同じである。

第二〇八二号 平成十一年五月二十日受理

從軍慰安婦被害者に対する公式謝罪及び賠償のための法律の早期制定に関する請願

請願者 福岡県大川市大字小保八一六 横

田七子 外三百五十二名

紹介議員 谷本 純君

この請願の趣旨は、第二〇七〇号と同じである。

第二〇八三号 平成十一年五月二十日受理

從軍慰安婦被害者に対する公式謝罪及び賠償のための法律の早期制定に関する請願

請願者 滋賀県草津市平井六ノ三ノ二八

紹介議員 小宮山洋子君

この請願の趣旨は、第二〇七〇号と同じである。

第二〇八六号 平成十一年五月二十日受理

從軍慰安婦被害者に対する公式謝罪及び賠償のた

め、法律の早期制定に関する請願

請願者 東京都世田谷区給田四ノ一四ノ九

紹介議員 田 英夫君

この請願の趣旨は、第二〇七〇号と同じである。

第十号中正誤

ページ 段 行 誤

三 一 誤り 質 疑 正

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

C