

第四百十五回
国会

参議院地方行政・警察委員会會議録第十二号

平成十一年六月八日(火曜日)

午前十時開会

委員の異動

六月一日

松岡満壽男君

補欠選任

田名部匡省君

補欠選任

六月二日

田名部匡省君

補欠選任

六月三日

藤井俊男君

補欠選任

前川忠夫君

補欠選任

六月四日

前川忠夫君

補欠選任

藤井俊男君

補欠選任

出席者は左のとおり。

委員長

理事

委員

井上吉夫君

岩瀬良三君

鎌田要人君

木村仁君

久世公麿君

谷川秀善君

保坂三蔵君

高嶋良充君

藤井俊男君

小山峰男君

金本邦茂君

松村龍二君

興石東君

山下八洲夫君

富樫練三君

井上吉夫君

岩瀬良三君

鎌田要人君

木村仁君

久世公麿君

谷川秀善君

保坂三蔵君

高嶋良充君

藤井俊男君

国務大臣

自治大臣

政府委員

自治政務次官

自治大臣官房長

自治大臣官房総務審議官

自治行政政局長

兼内閣審議官

事務局側

常任委員会専門員

説明員

労働省職業安定局高年齢・障害者対策部長

自治大臣 野田 毅君

自治政務次官 田野瀬良太郎君

自治大臣官房長 嶋津 昭君

自治大臣官房総務審議官 香山 充弘君

自治行政政局長 鈴木 正明君

兼内閣審議官 入内島 修君

事務局側 長谷川真一君

常任委員会専門員

説明員

労働省職業安定局高年齢・障害者対策部長

自治大臣 野田 毅君

自治政務次官 田野瀬良太郎君

自治大臣官房長 嶋津 昭君

自治大臣官房総務審議官 香山 充弘君

自治行政政局長 鈴木 正明君

兼内閣審議官 入内島 修君

事務局側 長谷川真一君

本日の会議に付した案件

○地方公務員法等の一部を改正する法律案(内閣提出)

○委員長(小山峰男君) ただいまから地方行政・警察委員会を開会いたします。

地方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。

本案の趣旨説明は去る五月二十七日に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○木村仁君 今回の地方公務員法の一部改正法案は、新たな再任用制度の導入、また懲戒制度の整

備という大変時宜に適した改正であろうと考えま

して、全面的に賛成をいたしたいと存じます。

この際、何点かお伺いをいたしておきたいと存

じます。

まず最初に、地方公務員法という法律体系の全

体について大臣の御所見をお伺いしておきたいと

思うのですが、この地方公務員法は、昭和

二十五年、一九五〇年に制定されてほぼ五

十年間、地方自治の根幹の法律の一つとして私は

全体的には非常に機能してきたのではないかと

いうふうに考えております。

ただ、五十年を経て、やはり時代も変わってま

いりましたし、特に地方分権の推進ということで

これから大きく地方自治の姿が変わっていくこと

という時代でございますから、地方公務員法もそ

ろオーバホールと申しますか、全体的な見直

し、そして改革があつてもいい時期に来ているの

ではないか、こういうふうに考えております。

基本的にこの地方公務員法というのは、国家公

務員法あるいは国家公務員の制度運営の実態と非

常に調子を合わせてつづられ、かつ運営されてき

ますから、とりわけ国家公務員との整合性と

いうことが気にされたわけではないのかもしれない

せんけれども、その後の運営においては常に国家

公務員との整合性あるいは国家公務員の基準に合

わせて、あるいは準じてというようなことで運営

されてきたと存じます。

法律の中身を見ましても、給与については国の

給与その他の事情を考慮して決めようではない

か、あるいは給与以外の勤務条件につきましても

国の職員との間に権衡を失しないように制度をつ

くり運営していこう、あるいは公務災害補償にお

きましても国の制度との権衡を失しないよう適当

な配慮をしよう、あるいは昭和五十六年に制定さ

れました定年制、この場合には特に国家公務員と

の整合性ということが意識されたと思ひますが、

国の職員につき定められている定年を基準として

条例で地方公務員の定年を定めていこう、こうい

うことでございました。

私は、国民から見れば国家公務員も地方公務員

も公務員であるには違ひない、あるいはお役人

あるいは違ひないということで、できるだけ国民

から見ればバランスのとれた国との関係というもの

が維持されることは基本的に正しいと思つており

ますが、やはりそろそろそれぞれの地域の実情に

即した、あるいはそれぞれの地方公共団体の創意

工夫による地方公務員制度あるいはその運用とい

うことが考えられてしかるべきではないかという

ふうに考えております。こういう観点に立つて、

自治大臣はこれから公務員制度について見直しを

行われるお気持ちがあるかどうかということ。

それから、それと関連いたしまして、去る四月

二十七日に地方公務員制度調査研究会報告書、

「地方自治・新時代の地方公務員制度」という報

告がなされ、数々の提言がなされております。

特に重要なことは、この中で、地方公務員制度

における国と地方との関係について、法律で定め

るべきものは制度の基本的な枠組みにとどめて、

そして自主立法を活用する範囲を拡大する方向で

考えたらどうかと。もちろん、この報告書を手細

に読みますと、国家公務員制度との整合性ある

は権衡ということとは非常に意識しておられます

けれども、しかし許す限り自主立法、つまり条例で

定める分野を拡大していこうという気持ちがこの

報告書全体に流れていると私は思ひます。

こういうことに関連しながら、この具体化につ

いてどのようにお考えになつていらっしゃるかと

か、お伺いしたいと存じます。

務員制度につきましては制度制定以来五十年の歳月を経過いたしておるわけで、地方分権の推進や官民の役割分担の変化、こういった社会経済全体の情勢変化に対応して、新しい時代にふさわしい公務員制度のあり方というものを改めて見直して考えていかなければならぬという問題意識はまことに共通の認識であると思っております。

そういう点で、自治省におきましても、そういう問題意識の中で、今御指摘にもありましたが、地方公務員制度調査研究会という研究会を設置いたしまして二年間にわたって議論をしていただいております。この四月に報告をしようだいたというところでございます。

その報告の中身は、これまた御指摘ございましたが、地方分権が進展する中で、地方公共団体の運営の中核事項である人事行政の分野においても、法律で定める事項は地方公務員制度の基本的な枠組みにとどめ、その他の事項については自主立法を活用し、地方公共団体が自主的に定める範囲を一層拡大していく必要があるとされておるところでございます。

また、この報告では、地方公務員法制度及び運用の全般にわたり見直しを提言されておりました。地方公務員制度の改革が着実に実施されるように、法律改正に取り組むべき事項、地方公共団体の運用の改革を促す事項、それから制度のあり方についてさらに検討を深めるべき事項に応じて今後の改革の方向が示されておるところでございます。

したがって、この報告を二十一世紀の地方自治を支える地方公務員制度への改革の大きな指針であるというふうにとらえておりました。基本的にはこの研究会報告にのっとった法律改正等に取り組んでまいりたいと考えております。

その中で、特に今御指摘のございました、いわゆる地方自治体の自主性を地方公務員制度の運用あるいは法制の中でより高めていったらどうかという御指摘、これも今申し上げた研究会報告の中でもそのことになり突っ込んで踏み込んで言及

していただいております。方向性としては我々もそのことを同じ考えでございまして、その方向でこれからも取り組んでまいりたいと考えております。

○木村仁君 今回の地方公務員法の一部改正につきまして、私は、当地方行政・警察委員会はいくつも審議するという姿であったと思っておりますけれども、やはり国家公務員法に同様の改正があったら、審議が済んだら地方行政・警察委員会と、そういう雰囲気であったと思います。若干残念な気がいたしました。どなたかこの委員会でも先議をしていただきました。こんなふうな気が、これは感想でございます。

以下は、新しい再任用制度及び懲戒制度の改善について御質問をいたしますが、これは行政局長さんの御答弁で十分でございますので、よろしくお願いをいたします。

まず、新たな再任用制度の導入についてでございますが、一九八一年、昭和五十六年に定年制度が導入され、同時に勤務延長制度、あるいは最長三年を限度とする再任用制度というのがつくられていたわけでございますが、今回六十五歳までのおむね五年というところで新しい再任用制度ができるものと理解をいたしております。

超高齢社会を迎えまして、高齢者雇用の問題が非常に重要な問題でございます。また年金制度の改革が順次進んでいく中で六十五歳までの雇用を確保していくということも非常に重要なことでございまして、今回の制度改正はまさに時に時宜を得たものと考えております。

自治省でお調べになりました地方公務員の六十歳代前半における就労・生活意識調査、平成八年に行われているようでありまして、やはり定年を迎えた後、継続就労の意欲がある方は全体の七〇％強に及んでおります。その中で、現役と同じように仕事をしたいという人は二割で、あと仕事と趣味を半々にしたいという方が六割、それから短時間勤務の方がいいなという方が六割、いやフルタイムがいいという方が三割と、こういうふうな統計

が出ていますようでございます。

私ももうちょっとそういう年齢でございまして、私の友人、知人あるいは地方団体で働いてきた方々を見ますといろいろな対応の仕方の方がいらつしやいます。どうしてもやっぱり勤務延長でもして仕事をしたいという方もいらつしやいますし、趣味と半々にある仕事をしたい、中にはもう何にもしない、悠々自適、今度は自分の人生だと、そういう方もおられます。また、全く違った分野で新しい企業、事業を起こしてみようかという意欲の方もいらつしやいます。

そういう多様な定年を迎えられる公務員に対応していく上でこの制度をおつくりになったと思うのでございますが、自治省としてこの新たな任用制度を導入されることとした基本的なお考え方、それを確認しておきたいと思っております。

○政府委員(鈴木正明君) 新たな再任用制度を導入することについての基本的な考え方でございますが、今、議員の御指摘のように、本格的な高齢社会に対応して高齢者の方の知識、経験を社会において活用していくということが一つ、もう一つは、国民年金制度の改正に合わせまして、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ということが官民共通の課題ということを背景といたしまして、地方公務員につきましても、高齢職員の雇用を促進するために六十歳代前半に公務内で働く意欲と能力のある者を再任用することができ、こういう新たな再任用制度を導入するものでございまして、六十歳代前半というものを維持しながら新しい再任用制度を導入するというものでございます。

内容的には、一つは、定年退職等により退職した者を任期を定めて改めて採用できることとする。それから二つ目は、任用される者の年齢の上限につきましては、国の職員につき定められていた年齢を基準として条例で定めることができるというようにしております。三つ目は、短時間の勤務形態というものを新たに設ける、こういうものでございまして、この上限年齢につきましては、

共済年金の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせまして段階的に引き上げて、最終的には六十五歳ということとされているところでございます。そういった新たな再任用制度を国家公務員制度との均衡をとりながら導入しようとするものでございます。

○木村仁君 心配されますのは、新たな再任用制度の運用いかんでは新規採用職員の採用枠が非常に厳しくなってくるのではないかとということでございます。

平成十年度地方公共団体定員管理調査によりまして、地方公務員の総数は四年連続減少し、平成十年度は一万七千六百二十四人減少、四年間で三万二千九百九十八人が削減されている。恐らく財政的にも非常に厳しい状況あるいは行政改革の必要性ということの中でこういった傾向が維持されていかなければいけないとすれば、新人の新規採用、特に今女子大学生の就職が大変厳しい状態でございます。

したがって、こういう制度ができて、どつと定年の方々が、引き続きやりたいという人が出てきたときに、本当に温情主義でみんなのことごとく採用するということになると、職員の新陳代謝というところに少し問題がありはしないかと思っておりますが、簡単に結構ですからコメントをお願いいたします。

○政府委員(鈴木正明君) 新規採用との関係でございますが、現在、地方公務員の退職者を見てみますと、全地方団体で年間十万人を少し上回る程度で退職者が生じております。そのうち、定年または勤続による退職者が半分、それ以外の自己都合退職者が半分という状況でございます。再任用制度では、その定年退職者等のうちから公務内で働く意欲と能力のある方を採用しようというものでございます。これによりまして、公務部門におきましても、新規採用とあわせて高齢職員の活用を図りながら公務の効率的な運営に必要な人材の確保を図っていくという課題を抱えているわけでございます。

新規採用につきましては、一つは再任用制度の
関係で、定年前の職員で行っている現在の職務遂
行体制というのを見直しまして、既存の職務を
分析、再編いたしまして再任用の職員の方にふさ
わしい職域拡大というものを図ることが重要で
あります。もう一点は、他方で新規採用によつ
て職員を補充することがふさわしい職務
というものもあるわけですので、それとの区分と
いうんでは、分類というものを適切に行う
ということも重要なわけでございます。高齢者
雇用の推進と組織の活力維持ということの調和を
十分に留意いたしまして、中長期的な視点に立つ
た人事管理が重要であろう、このように考えてお
ります。

○木村仁君 次に、大勢的なと申しますか、一般
国民の皆様との関係でございます。完全失業率が
四・八%、やがて五%を超えるかもしれない、男
性だけとればもう五%だと言われているような
今日でございますが、こういうタイミングでこの
制度をつくって、公務員だけが先取りで六十歳代
前半の就職体制を整えようということについてど
んな印象を受けられるだろうかということ。また、
行政改革で能率的な行政運営が国民から求められ
ている今日、もう六十歳を超えた人をおんびりと
雇うのではないかと印象を国民は受けやしない
かと思ひます。

したがいます。この制度が成立したときの実
際の運用というのが非常に重要になると思ひます
けれども、自治省としてその御指導というところ
で、ガイダンスについてどのような態度で臨
まれるか、お伺いしたいと思ひます。

○政府委員(鈴木正明君) 高齢者雇用の推進につ
きましては、平成八年七月五日の閣議決定の高齢
社会対策大綱に基づきまして六十五歳までの継続
雇用の推進というものが官民共通の課題とされて
いるわけでございます。公務部門は公務部門で、
民間部門は民間部門で、それぞれの責任で努力す
べきものと、このように考えております。
ただいまお話のございましたように、大変雇用

情勢の厳しい中にありまして、民間部門につきま
しては既に高齢者雇用安定法に基づきまして、事
業主に六十五歳までの継続雇用の努力義務が課せ
られております。また、継続雇用を支援するための
給付制度などが設けられておりまして、総務庁の
調査によりますと、約八割の企業において再雇用
あるいは勤務延長など何らかの継続雇用制度が導
入されているという状況でございます。

今回の地方公務員の再任用制度は、昨年の五月
に人事院からなされた意見の申し出を踏まえ
まして、国家公務員の制度との均衡を図りながら、
行政改革の要請にも十分配慮しながら進めるも
のでございますので、その点、御理解賜りたいと
思ひます。

なお、行政改革の要請については、十分こたえ
るべく地方団体の方に要請をしましてまいりたいと考
えております。

○木村仁君 地方公務員として定年を迎えられた
ときに、これで定年だ、また次の人生があると思
える人も多いと思ひますけれども、やっぱりこう
いう制度があるとどうと押しかけてくるというこ
ともあるかと思ひます。それから、おれは勤務時
間を短くしていただいた方がいいという方がまた
たくさん出てくるのかというケースがあつて、
振り分け、整理がなかなか難しいのではないかと
思ひます。本間にその人の能力を活用しなが
らその人の就労ということについても配慮するとい
うことは、なかなか実際は難しいのではないかと
思ひますが、そういう運営についてはどのような
お考えでいらつしやいまいしょうか。

○政府委員(鈴木正明君) 高齢職員につきまし
ては短時間の勤務形態を希望する傾向があるとい
うことは御指摘のとおりでございます。また、地方
団体サイドにおいても弾力的な勤務形態を設ける
ことが業務運営上効果的な場合というものもある
わけでございますので、今回の新たな再任用制度
におきましては短時間の勤務形態というものを設
けることとしております。その場合において

業務という位置づけではなくて、常勤職員と同様
の本格的な業務に従事できるというような考え方
で位置づけをいたしております。
それで、お話しした短時間の勤務につきまし
ては、それぞれの地方団体で検討を経て具体化さ
れるわけでございますが、例えば調査研究の仕事
とか税の徴収業務など一定のまとまりのある業務
に従事するというものもあるかと思ひますし、
公の施設の休日・夜間開館への対応とか、旅券の
発給事務など短時間に業務が集中するような窓口
の混雑緩和などのための対応ということで、短時
間勤務職員を活用するということも想定されるわ
けでございます。

ただ、フルタイムの勤務あるいは短時間勤務の
いずれの形態で再任用するかということにつきま
しては、任命権者が決定する事項でございますが、
今申し上げましたような短時間職員の活用による
適切な業務運営といった視点と、また各職員の方
の希望、適性というものを考慮しながら判断する
ことになる、このように考えております。

○木村仁君 最後に、こういう制度の適用を受け
る職員の方の主体性の問題でございますけれども、
も、やっぱり定年を迎えるまでには自分の将来の、
新しい仕事を考えるのかあるいは県の外郭団体でも
う一働きをするのか、あるいは県に再任用しても
らうって仕事をしながら自分の人生も楽しむとい
うのか、そういう早い時期からの心構えというの
が必要であると思ひます。

以前、ライフプランということが非常に問題に
なつて、そういう協会もできて、そして全国的に
指導されておりました。私の印象では、もう一
つ迫力のない運動だというのが進んでいてい
ました。ぜひこれをまた活性化しながら進めてい
ていただきたいと思ひますが、その現状及び将来
への意気込みを、一言で結構でございますから、
お答えをいただきたいと思います。

○政府委員(鈴木正明君) お話ししたライフプラン
の関係でございます。
高齢化社会の到来あるいは自由時間の増大とい

う地方公共団体あるいは地方公務員を取り巻く環
境の変化ということで、職員の生涯生活設計ある
いは健康づくり、あるいは退職後の生きがいづく
りといったことを念頭に置きまして、ライフプラン
の施策を進めてきているところでございます。
具体的には、退職間近の職員に対するセミナー、
あるいは四十代、五十代を対象とした生涯生活設
計プログラムの実施などを推進、支援してきてお
ります。

地方団体においても、自治省の示した方針に基
づきまして計画をつくり、計画に沿つてライフプ
ランの相談員の設置あるいはセミナーの開催な
ど、これは共済組合などと一緒に共催という形で
やりながらライフプランの充実のための支援の事
業を行つてきているところでございます。

委員御指摘のとおり、今回の再任用制度の実施
というものを考えますと、やはり職員が在職中の
早い段階から退職後を見据えた長期の生活設計を
立てるということで安心して仕事の方にも励むこ
とができますように、ライフプラン施策の充実と
いうことが、これから重要になるものだと考えて
おります。自治省といたしまして、地方公共
団体、共済組合などとの連絡を図りながら推進し
てまいりたいと思ひます。

○高嶋良充君 民主党・新緑風会の高嶋でございます。
まず最初に御要望申し上げておきますが、二十
一世紀は超高齢社会というふう言われているわ
けですが、それを目前にして、民間に引き続いて
公務に高齢者雇用の制度を導入されるということ
について評価しておきたいというふうに思つて
おります。ただ、経済情勢、雇用情勢が非常に厳
しいという現状もございまして、この制度の導入
に当たつてはぜひ円滑に導入できるようにさらに
御努力をお願いしておきたいというふうに思つて
おります。

まず、経済情勢の一部分について自治大臣にお伺い
をいたしたいというふうに思ひます。
本制度の目的と社会的意義については、先ほど

も木村先生の方から御質問がございました。目的は雇用と年金の連携だろうというふうに思っております。とりわけ二〇〇一年から雇用と年金との間にプランクが生じる、こういうことですから、国家公務員法の百七条あるいは地方公務員法の四十三条からいっても、この法律の趣旨としては雇用と年金の連携を十分に配慮するということが必要なのではないかな、こういうふうに思っております。

もう一つは、先ほども政府委員の方から答弁がございましたけれども、人生八十年代の社会的なシステムをどうしていくのかということになると、当然のこととして高齢者の知識と経験を活用するというのが非常に重要なこと、そのことがやっぱり社会的意義として重要なことというふうに思っているわけです。

この二つについては、人事院あるいは政府の検討委員会からも考え方は出されているわけですが、私どもはもう一点、年金、社会福祉という観点からいえば、非常に年金財源が厳しくなっているという状況のもとで、高齢者に多様な就業形態を準備して、高齢者がいつまでも支えられる側ではなくて、自分たちが働くことによって支えていく側に立つというのが高齢社会の財政的な問題からいえば非常に重要なことではないのかと。

そういう意味では、二十一世紀に生涯現役社会を実現していくという観点からこの制度は寄与するのではないかなというふうに思っているんですが、その辺の、目的と社会的意義と、現役社会の実現に寄与するかという観点で、自治大臣の御見解をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(野田毅君) 大体の認識は、今、高齢先生も質問の中で述べをいただいたことにほぼ共通しておる認識であると思っております。

この点は、同じようなことを申し上げることになるかと思いますが、せっかくですからかいつまんで申し上げますと、二十一世紀初頭の本格的な高齢社会に対応したいわゆる人生八十年時代に

う対応していくということ、それからいま一つは少子社会、特にこれから、今は短期的には非常に経済が低迷して雇用の問題が非常に大きなテーマになっておりますが、少なくとも長期展望の中と考えるとやはり現役世代が少なくなっていくという、これはやはり日本の今後の経済の成長率そのものを規定していく要素ではないかというものが基本的認識になっていく。そういう意味で生涯現役時代というか、そういう中で少子高齢社会をどうやって乗り越えていくか。また、そのこと自体が単なる年金等の財政計算のみならず、人間としての生きがいという尊敬というか、そういう部分にも、生きがいに影響していく問題であるというところは、大体共通認識であると思っております。

それから、具体的にこの再任用制度というのは、これまで御案内のとおり、平成八年閣議決定で高齢社会対策大綱が決められましたが、ここでは六十五歳までの継続雇用の推進というのは官民共通の課題である、その中で公務部門は公務部門、民間部門は民間部門、それぞれのセクターにおいて努力をすべきであるということになったわけでございます。そういう点で、先ほど局長から木村先生への御答弁で申し上げましたが、民間セクターにおいてはそれぞれいろいろ努力をしていただいて結構進んできている。

そういう点で、公務部門において、今回特に六十歳代前半の生活というものをどうやって雇用と年金という連携によって支えていくかということとを公務セクターにおいてやっていると。これは国家公務員という点と同時、地方公務員においてもこの点においては大体並行的にやっていると。きやならぬ。そのことがまた高齢者の知識、経験というものを社会の中で生かしていくという上から大事なことではないか、こういうことでございます。

いずれにせよ、少子高齢化が進行していくわけですが、今ある申し上げました我が国の社会というものをどうやって支え合っていくかということ

について今回、公務部門においてこれを導入するということは大変大事な第一歩になっていくだろうというふうに考えております。

○高橋良充君 ぜひ制度の趣旨を生かして、制度の円滑な導入に向けて御努力をいただきたいというふうに思っております。

そこで、若干二点ほど、この制度の円滑な導入という側面から、国家公務員の場合はかなり具体的に検討委員会報告等にも記されているわけですが、地方公務員の場合はまだまだそこまできちんと円滑な導入に向けての体制整備ができていないようですから、それらについて御質問したいというふうに思います。御答弁は政府委員の方で結構ですから、よろしく願います。

いずれにしても、今回の制度は公務組織にとつては初めての経験という新たな経験であるわけですが、そういう意味では、組織全体の人事配置の見直しが必要になってくる部分も当然出てくるでしょうし、そういう意味では制度の円滑な実施をしていくためには万全の準備態勢が必要になってくるのではないかとこのように思っています。

先ほども申し上げましたが、政府の検討委員会最終報告では、国の場合は高齢者雇用推進計画を政府全体として作成していくとか、あるいは人事行政を担当する高齢者雇用推進主任を選任して人事計画の作成とか、あるいは実施予定及び前年度の実施状況を各年度ごとに総理大臣に報告をするという、きめ細かくそういうことが決められているわけでありまして。

地方公共団体の準備推進体制を早急に確立させなければならぬというふうに思っているんですが、けれども、その辺の部分についてどのように整備をされようとしているのか、考え方を伺いたいというふうに思います。

○政府委員(鈴木正明君) 新たな再任用制度の実施のための準備ということでございます。

お話しのように、この円滑な実施のためには十分な準備が必要であるということで、この法案の附則におきましても「円滑な実施を確保するため、

任命権者は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行うもの」というふうに規定してあるところがございます。平成十三年四月一日の施行ということで、そういう面でも非常に前倒しで御審議をお願いしている次第でございます。したがって、この期間に十分な準備が必要であると考えております。

お話し、公務部門における高齢者雇用問題検討委員会報告、これは自治省、私どもも参加して議論してきたところでございますが、その中には任命権者は制度の職員への周知を図る、また対象者の把握をする、また六十歳代前半の雇用機会の拡充を計画的に実施していくということが必要であるとされております。また、高齢者雇用の推進方策としては、高齢者雇用に係る推進体制を整備する、また高齢者雇用推進計画の作成が求められるというふうにされているところでございまして、各地方団体におきまして国家公務員における実施のための準備などに準じまして円滑に導入されますように所要の準備が行われると思っております。この点が重要でございます。自治省といたしまして、適時、情報の提供、助言を行ってまいりたいと考えております。

○高橋良充君 もう一点、雇用推進という立場で御質問申し上げます。

これも政府の検討委員会報告では、雇用促進に努力してもなお困難な事態が生じた場合は、個別の任命権者の問題とすることではなくて、政府、総務府が責任を持って検討委員会を設置し対応していくべきだと。同時に、退職時の任命権者を越えて再任用することも想定するという、こういう考え方が示されております。

これは地方公共団体に当てはめると、地方公共団体においても首長部局だけではなしに公営企業とかあるいは行政委員会とかあるいは一部事務組合とか広域連合など、任命権者を越えた連絡調整の準備が必要であるし、その中から雇用の拡充というものを図っていくかなければならないというふうに、趣旨としてはそういうふうに私は読み

取れると思つてゐるんですが、どのような雇用促進のための推進体制を整備していけるのか、考え方を聞かせたいと思つています。

○政府委員(鈴木正明君) お話のように、地方公共団体におきましては、例えば県の場合ですと、知事部局それから教育委員会、警察本部、また公営企業と、こういう部門があるわけでございます。また、市町村ですと、市町村長の部局のほかには教育委員会あるいは消防、公営企業がありまして、任命権者というものは分立しておるわけでございます。

新たな再任用制度においては、同じ地方公共団体であれば各任命権者を越えて再任用することが可能でございますので、すべての職種において全体として高齢者雇用が推進されるように任命権者間の連携を緊密に図りながら取り組むことが重要である。それで、この法案の中にも一部事務組合、広域連合など構成する地方公共団体との間の高齢者雇用も共通してできるという手当ても講じているところでございます。

その任命権者間の連携につきましては、地方公共団体の長が任命権者の行う準備に必要必要な連絡調整その他の措置を講ずることとしたしておりまして、長を中心に任命権者間の連絡調整のための体制整備の充実を図っていくことが重要であるというふうにご考えておられまして、自治省としても適時任命者間における調整につきましての助言、情報提供というものを行ってまいりたいと考えております。

○高橋良充君 次に、具体的な問題について数点伺いたいというふうに思っています。

まず、給与等の改善の問題ですけれども、再任用職員は正規職員というフルタイム職員と同じように働いても年収で四〇%の減、係長級では約三百七十万程度と、こういうふうになつておられます。これはやむを得ない部分です、毎年の昇給もない、こういうことになつておるわけですね。それは法的にそういう形になるわけですか。ただ、ベスアップの関係については、労働基

本権の代償措置としての人事委員会勧告制度のもとに地方公務員の場合は置かれてゐる部分もございまして、せめてベスアップは必要ではないか、こういうふうな思つておるんですが、それらのベスアップの関係については現役と同様の人事委員会の給与勧告の対象になるのかどうか、その辺について伺ひたいと思つています。

○政府委員(鈴木正明君) 地方公務員の給与は国に準じて定められるという原則でございますので、国の再任用職員の給与で申し上げますと、長期継続雇用を前提としたいわば現役職員の制度とは給与体系を切り離しまして、各級単一号俸による簡素な仕組みといたしております。その水準は各ポストの職責、それから民間企業の六十歳代前半の者の水準などを考慮して設定されるというところでございます。

お話し、再任用制度導入後におきまして給与水準の改正が必要となる場合があるというところは、基本的には定年前職員と同様であるというふうにご考えておられまして、人事院勧告の対象となるものであります。今後の具体的な取り扱いについては、その時々々の社会一般の情勢、民間における六十歳以降の雇用、賃金の状況などを踏まえて検討していくこととなる、このように聞いております。地方公共団体の人事委員会の勧告の取り扱いについても、基本的には国における取り扱いを踏まえて適切に対応されるべきものだと考えております。

○高橋良充君 定年前に退職をされた場合の再任用の対象の問題について伺ひたいと思つています。

とりわけ行政改革等で、先ほども若干出てまいりましたけれども、勧奨退職者等々は定年前に退職されるということになりますけれども、この皆さん方が再任用の対象となるのかどうかということも含めて、定年前退職者の再任用の基準について若干伺ひたいと思つています。

○政府委員(鈴木正明君) 定年退職の方ではなくて定年の前に退職した方の再任用の関係でございますが、この新しい再任用制度というのは、公務

員として長年培つてきた知識、経験というものを定年年齢を超えた場合においても公務内で活用しようとするのを目的としておるわけでございまして、そういう意味では定年退職者だけではなくて定年退職者と同様の知識、経験を有しているものと認められる者についても、定年退職者に準ずるものとして条例で定める場合に再任用の対象とすることといたしております。

具体的には、国家公務員に準じまして、定年退職者と同様の知識、経験という観点から、勤続期間が二十五年以上で退職し、再任用までの期間が五年以内であることを条例で定めるといふふうになるものと考えております。

○高橋良充君 勤務形態については、週四十時間のフルタイム勤務と、それから週十六時間から三十二時間の短時間勤務の二種類があるわけですが、これもフルタイムは別にしまして、短時間勤務者の条件等について伺ひたいというふうに思つております。

まず、短時間勤務者が営利事業等の従事、いわゆる兼業等についての制限の関係について弾力的に対応すべきではないかというふうに思つておるんですが、その辺の考え方について伺ひたいと思つています。

○政府委員(鈴木正明君) 再任用職員につきましては、短時間勤務職員も含めまして定年前と、いわば現役職員と同様の本格的な職務に従事するというところで位置づけられておられまして、地方公務員の職務の性格に応じて設けられておる、こういう考え方でございますので、営利企業等の従事制限などの服務に関する規定も現役と同じように適用するということに考えております。このため、短時間勤務職員の営利企業等の従事制限については現行の許可の基準に基づきまして各任命権者が判断するということになります。

ただ、今御指摘の点でございますけれども、公務部門における高齢者雇用問題検討委員会での検討、最終報告においては、短時間勤務職員の兼業の許可については現行の許可基準を適用するが、

その運用に当たっては各任命権者はそれぞれの職員の勤務時間等が現行の常勤職員とは異なることを考慮するものとするというところでございまして、個別の事案の許可の運用につきましては、短時間勤務職員については、職務の遂行に支障が生じない場合が多いということが予想されるという点も踏まえまして、国家公務員との均衡を図りながら各任命権者によって適切に運営されるというふうにご考えております。

○高橋良充君 弾力的な対応を運用の部分でぜひお願いしておきたいというふうに思つております。

次に、労働省からも来ていただいておりますので、御質問をいたします。

基本的に再任用職員は退職金が支給されない、こういうことになつてゐるわけですが、その際雇用保険が適用されるのかどうか、これはフルタイムと短時間の関係もありますけれども、その辺について伺ひたいと思つています。

○説明員(長谷川真一君) 雇用保険法の適用に関する御質問でございますが、雇用保険法の規定によりまして、労働者を雇用する事業につきましては業種等を問わず原則としてすべて適用事業となるわけでございます。適用事業に雇用される者は雇用保険の被保険者となるということで、国であれ地方公共団体も含めてこれが原則でございます。

ただ、適用除外規定がございまして、国や地方公共団体に雇用される者のうち、他の法令等に基づき支給される手当などが雇用保険法に定められている求職者給付等を超えると認められる者については適用除外とするというところでございまして、御指摘のとおり、退職手当等が支給される場合には適用除外になるというところでございまして、今回の再任用職員でございますが、国に雇用される者については国家公務員退職手当法の適用が除外される、また地方公共団体に雇用される者は国家公務員法と同一内容を規定する条例の適用が除外されるというところでございまして、この雇用

保険法の適用除外規定には該当せず、結論として申しますれば雇用保険法が適用されるということでございます。

そこで、再任用職員のフルタイム、短時間勤務ということで御質問でございますが、雇用保険法の適用基準は、これは一般の場合も同じでございますが、短時間勤務者につきましては、一週間の所定労働時間が二十時間以上である、一年以上引き続き雇用されることが見込まれる、また年収が九十万円以上見込まれる、この三つの要件を満たした場合に雇用保険の被保険者となるということでございます。これは今回の再任用の短時間勤務者についても同じ基準で適用になる、これに該当すれば適用になりますし、これに該当しなければ適用にならないことでございます。

○高嶋良充君 今の問題はとりわけ短時間職員、十六時間から三十二時間ということになっているわけですが、二十時間、これは国の郵政の短時間職員の扱いなどの部分だろうというふうに思いますけれども、そういう実態も踏まえて弾力的に対応いただくように、これは御要請として申し上げておきたいというふうに思っております。

最後に、医療保険の適用の関係について、公務員の場合です。共済組合と関係していますから自治省の方でお答えをいただきたいと思いますが、フルタイム勤務者は共済組合で対応できるというふうに思っているわけですが、先ほどと同じように短時間勤務者の健康保険、これの適用の基準等々について考え方を伺いたいというふうに思っています。

○政府委員(鈴木正明君) 再任用職員の医療保険の適用関係でございますが、フルタイム勤務職員につきましては共済組合の組合員資格が付与されますので、お話しのように共済組合法の短期給付が適用されるということでございます。

短時間勤務職員につきましては、一定の条件を満たしている場合、例えばおおむねフルタイム勤務職員の勤務時間の四分の三以上勤務している場合、四十時間ですと三十時間以上、四分の三以上

勤務している場合につきましては健康保険法が適用されるということでございます。その他の職員につきましてはこれが適用されず、国民健康保険の退職者医療制度が適用されるか、あるいは共済法の任意継続組合員となるかという選択が可能になります。

○高嶋良充君 今の問題を最後に御要望申し上げます。

いずれにしても、先ほどの雇用保険との関連もあるわけですが、郵政短時間勤務職員、二十時間で政管健保というようにもございまして、そういう実態も踏まえてぜひ前向きに対応いただくようにお願いを申し上げます。

わざわざ労働省からもお越しいただきまして、ありがとうございます。

○魚住裕一郎君 公明党の魚住裕一郎でございます。

いよいよ高齢社会また少子社会、そういう社会を迎えて、人生八十年という時代の中でこういう再任用制度というように形になっていくのかなというふうな思いもありますし、基本的には賛成でございます。

ただ、今時期がどうなのかなと。完全失業率も四・八％、男性に至っては五％というような状況の中で、民間も中小企業のみならず大企業もあつぱあつぱしている、どんどんリストラで首を切られていて、そういう状況があります。また、労働組合の連合もあつた雇用確保の集会をやりました、国会請願デモもやる。そういう中で、お上だけが定年延長とか再任用で職場を確保しますよというのをやると、結局その給料とか、それは税金でやるわけですから、これはちよつとおかしいんじゃないかというふうに民間から見えてくると思うんです。もちろん高齢社会はどんどん進んでいくわけだけれども、あえてこの時期にスタートを切っていくという、この時期選択が適切なのかどうか。この辺、自治大臣のまず御所見を

ただけですすめようか。

○国務大臣(野田毅君) 確かに、今、失業率四・八というところで、特に男子が五％という非常に深刻な状況にあるわけです。しかし、それはもちろんなんですけれども、これはこれで現在政府においては雇用対策あるいは産業競争力、こういった問題で全力を挙げて取り組んでおりまして、今週中に政府としての一つの取りまとめをやるということでも大車輪で今作業をしておるわけでございます。

この問題は、そういうことはわかるんですけれども、別途先ほどいろいろ申し上げましたのですが、既に人生八十年時代にどう対応していくのか。それから、長期的に見れば、今は極端に経済活動が落ち込んでおりますけれども、ノーマルな状態に復していくということになれば、おのずから労働力人口が極めてバランスが欠けていくという中で、経済の活力なりあるいはひいては年金を初めとする財政的な背景というものをどうやって確立していくか、そういう切実な問題もある。

そういう中で、この高齢者雇用をどうしていくかというのは官民共通する大事な課題である。

そこで、平成八年、閣議決定で高齢社会対策大綱というのが決定をされて、民間部門は民間部門、公務部門は公務部門ということで、それぞれ責任において努力をしようという一応仕分けをしたわけでありまして、既に民間部門では、高齢者雇用安定法に基づいて事業主に六十歳までの継続雇用の努力義務が課せられておるわけでありまして、そういう点で、民間セクターでは継続雇用というのがあるわけであつたということでございます。

改正に際しては、年金制度の改正に際しては、公務部門においては、年金制度の改正に際しては、これはやはり当然のことだと思つておられます。そういう点で、今回、民間よりも少しおくれたということになっているかもしれないが、そういう形で責任を果たしていこうというタイミグになっているということは御理解をい

ただけるのではないかと考えております。

今の御質問の御趣旨には今申し上げたようなこととお答えにしたいと思つております。

○魚住裕一郎君 今、民間におかれてというお話でございますけれども、じゃ民間はその継続雇用制度というのがかなり進捗しているのかという点、これはまた別問題であらうというふうに思つております。継続雇用制度がある企業は大体六割ぐらいまでになっているようでございまして、もつと促進を図らなきゃいけないというふうに思いますし、また民間に対する今回の改正のインパクトをどのように考えておられるのか、労働省、お願いできますか。

○説明員(長谷川真一君) 民間企業におきまして継続雇用制度の現状でございますが、今、先生御指摘のとおり、平成十一年一月現在で、六十歳以上定年を採用しております企業のうち、六七・八％の企業が勤務延長制度または再雇用制度を有しておるというふうに承知しております。

労働省としましては、平成十年四月から法律上六十歳以上定年が義務化されたわけでございまして、これを基盤といたしまして、六十五歳までの継続雇用というものの推進策を積極的に行つておるということでございまして、事業主に対するきめ細かな相談、援助等の実施により継続雇用制度を普及するとともに、雇用保険で高齢者雇用継続給付といった制度、こういった制度を活用することによりまして六十五歳までの雇用を確保するなど、さまざまな施策を実施しておるというところでございます。

○魚住裕一郎君 具体的な中身に入りますけれども、再任用の場合、採用方法でございましてけれども、「従前の勤務実績等に基づく選考」という形に書かれておりますけれども、「勤務実績等」というのは非常に私にとつてはわかりづらい選考基準なのであります。既に地方では継続雇用の制度があるようでございまして、大体この首長の机の上には履歴書みたいなのがうずたかく積ま

れるみたいな部分もあるやに聞いておりますけれども、人によつては非常に不明瞭というか、透明性がないというふうな選考過程に映るのではないだろうかというふうには実は危惧をしております。逆に言えば、また自分は再任用されるのかどうか、それをおもんばかつて言いたいことも言えなくなつてくるのではないかという様な懸念も考えられますけれども、選考基準は自治省としてどういうふうにお考えなのか、お示しいただきたいと思ひます。

○政府委員(鈴木正明君) 再任用に当たりましては、公務員の任用の原則ということで、改めて能力の実証を要するというにいたしてゐるわけでございます。その方法は選考の方法に基づくというところは御指摘のとおりでございます。

再任用される職の職務段階あるいは職務内容というものはさまざまございまして、要求される能力というものが異なつてゐるということで、再任用職員を充てる職あるいはその対象となる職員に依つてきめ細かく方法を設定できる選考の方法がよいのではないかとということで、それに基づくこととしております。それで、任命権者がその選考を行うということにいたしてあります。

選考の基準というか選考の方法といたしましては、従前の勤務実績が中心となるということでございまして、そのほかに面接とか健康診断とか任命権者が実施する試験とか、そういうその他の方法も含めまして総合的に判断するということになつてゐると思ひます。具体的な選考の方法につきましては、それぞれの任命権者が職種や職務内容などに依つて決定すべきものと考えております。

このように考え方は国においても同様でございますので、自治省としても今後の国家公務員の選考に関する取り扱いの状況といったものも踏まえながら必要な情報提供、助言を行つてまいりたいと考えております。

○魚住裕一郎君 再任用職員の中でフルタイムの場合は定員の枠内というふうになるかと思ひますけれども、再任用されていきますと、一定の

枠の中で、先ほども御質問ございましたけれども、新規採用がやつぱり減つてくるのではないかと。国とは違つて、地方団体の場合、地方の場合四十代の職員の方が非常に年齢構成から考えると多い。そうすると、今から十年ちよつとぐらゐになると一氣に定年を迎えるという形になるかと思ひます。それで再任用されていくと高齢者ばかりになつてしまふ。学校の先生も若い先生がいなくて跳び箱もコンピュータもできない先生がいっぱいふえてしまふ、そういうふうな形になるのではないかと。思ひます。この点はどういうふうにお考えなんでしょうか。

○政府委員(鈴木正明君) 地方公務員の退職の状況は、先ほど申し上げましたが年間約十万人おられて、そのうち定年あるいは勸奨による退職者が半分、それ以外の自己都合やおやめになる方が半分、こういう状況で新規採用が進んでいく、こういう状況でございます。

お話しのようにそれぞれ地方団体、都道府県あるいは市、それから町村ということで実情を異にしてゐるわけでございまして。その中で任命権者としては再任用制度と新規採用というもののバランスをどう図つていくかということが大きな課題であらうと思ひます。

基本的には、現在、現役の職員で行つております職務遂行体制というものを直していただきまして、既存の職務の中からも分析、再編しまして、再任用の職員の職域を拡大する努力もしていただく必要ではないかと思ひます。他方、新規採用により職員を充てることとがふさわしい職務といふものもありますので、それはまたそれとして何かということと適切に確定していただくことが必要であらうと思ひます。

それぞれの職務、職と職員との当てはめの問題であります。やはりお話しのように長中期的な視点に立つて、組織の活力維持にも留意しながら計画的な人事管理をやつていただくということではないかと思ひます。

○魚住裕一郎君 高齢社会に対応という形でこの

制度になるわけですが、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴つて順次やつていくということにもなります。そういう趣旨からすると、選考で漏れた人が当然出るわけであつて、その趣旨からちよつと整合性が保てるのかという点と、それから誕生日によつては年金をもらひながら再任用されていく。例えば四月二日生まれの方は一年間採用されながら年金ももらひ、こういうことになつていくわけですが、何とかなるべくちよつと飯が食えるようにするといふ趣旨はわかるんだけれども、ダブるのはちよつとどうなのか。その点はいかがでしょうか。

○政府委員(鈴木正明君) 再任用に当たりましては能力実証に基づいて行つていくのが根本基準でございます。したがひまして、任命権者が従前の勤務実績等に基づいて選考の方法により採用することができ、こういうふうなことにいたしてゐるところでございます。

したがひまして、希望者が当然に全員雇用されるということとを保障するものではありませんが、高齢者雇用の推進という観点からは、先ほど申し上げましたように職務の再編成や職域拡大によりできるだけ雇用の機会の拡充に努めなければならぬと考えております。お話しのようにその上でも公務内での雇用機会が得られないという職員の方があつてゐると思ひます。そういう方につきましては、その知識、経験をできるだけ社会において活用していくということが望ましいわけでございまして、公務外での再就職の支援策などを講ずるということが検討する必要があると思ひます。

公務部門における高齢者雇用問題検討委員会においても、当面、例えば生涯生活設計プログラムの実施、活用を進める、あるいは資格取得等の支援を行う、また求人求職情報の管理のあり方について検討する、職業能力開発のための休暇制度のあり方について検討するということで指摘がされてゐるところでございますので、そういう点について検討を進めていく必要があると考えております。

それから、お話しのように、再任用の場合の上限年齢は条例で定めるわけですが、その上限年齢に達した三月三十一日というところでございまして、年金支給等の関係ではダブりが生じる場合もあるわけでございまして。再任用の上限年齢は国の職員を基準として条例で定めるということにいたしてございまして、その年齢は満額年金のいわば支給開始年齢の引き上げと合わせますので、基本的には一致するといふこととでございます。

ただ、任期の末日は、条例で定める年齢に達した日以後における最初の三月三十一日までの間において条例で定める日以前でなければならぬといふことで、幾つかの地方団体においては現在の定年制においても三月三十一日ではなくて九月末とかを定めてゐるところもあつて、多くは三月三十一日というところでございまして、その場合には任期の末日の定め方によつて満額年金の支給対象となる期間が始まるというケースもあるところとでございます。その点では、高齢者の知識、経験の活用といったことでは、再任用制度の対象としてはそう大きな問題ではない、このように考えております。

○魚住裕一郎君 ちよつと確認でございますけれども、地方団体と国で人事交流とかやつてゐるけれども、国に行つてそこで定年を迎えたといつた場合は、国家公務員の再任用制度との関係はどうなるんですか。定年を迎えるときは本籍に戻るというふうな形で多分人事的には配慮するんだしようけれども、行つてしまつた、そこで定年を迎えた場合はどんなぐあひになるんだしようか。地方公務員としての再任用制度になるのか。ちよつと確認ですが。

○政府委員(鈴木正明君) 再任用制度の運用は、今お話しした国家公務員と地方公務員の間の再任用に当たつての通算というんですか、共通した任用はありません。同一の地方団体の中で任命権者が異なる場合には同一の地方団体の中で再任用が可能と。それからもう一つは、一部事務組合あるいは広域連合とそれを構成する地方団体の間で退

職者について共通して再任用することができ、この手当てをいたしておりますので、その二つのケースの場合が可能、こういうことでございます。

○魚住裕一郎君 趣旨があれだったんですけれど、例えば国家公務員がどこの県に行く、そこでも、例えば国家公務員がどこの県に行く、そこで定年を迎えてしまったといった場合、多分本省に戻すんでしようけれども、そのまま向こうに行きつばなしで定年を迎えた場合のことを私は聞いています。その場合において、この人事交流をやった場合に、次の懲戒制度にも関連あるんですが、退職金というのは多分これは定年を迎えたところで払うわけですよ。これは国と地方を考えた場合、多分通算してやるということになるわけです。退職金、退職手当ですか。そういう形ではないんですね。ちょっと確認ですが。

○政府特員(鈴木正明君) 国と地方の人事交流は通常退職方式で行っております。国家公務員の方々が地方団体で仕事をする場合には、国家公務員を退職しまして地方公務員として採用されるということになっておりますので、地方団体で退職した場合には、その団体の地方公務員としておやめになるということでございますから、退職金もその団体から出るということでございますし、再任用につきましてもその団体の問題として考え、対処するということになろうと思えます。

○魚住裕一郎君　その場合、退職手当は、例えば国のお役人さんが県に行った場合は国の時代も含めて退職金は出るということなんだと僕は思うんです。

この懲戒制度ですけれども、今度新たに、非違行為があつたら出向して戻つてきた段階で懲戒ができませんよということなんですけれども、国民から見ると、戻つてこなくても、行つた先でもやっぱり懲戒した方がいいんじゃないのかと、退職出向という概念を一応横に置いておいて。

つまり、地方公務員として適格性を欠く人間が人事交流で国家公務員として行った。じゃ国家公務員としては適格性はすばらしいんだということの意味はいいのか。この点はどうなんだろう

か。国の場合でも、国家公務員としておかしなことをやっていたと出向した、戻らないでそのままいれば、国家公務員として適格性が疑われるような人物が地方公務員として地方自治のために一生懸命やるんだと。それだけで適格性はそのままいいのか。一方で退職金はきっちり通算し出ますよ、こういうことになるわけですけれども、この点はいかがでしょうか。戻ってきた場合に懲戒できるというのは大きな前進ではありませんけれども、いかがですか。

○政府委員(鈴木正明君) お話しの懲戒処分との関係でございますが、基本論を申し上げて恐縮ですが、職員の非違行為に対してその責任を明らかにして任用関係の秩序維持を図る、いわば任命権者が使用者としての立場で行うということで任用関係の秩序維持を図るということが基本でございます関係で、お尋ねのように出向先において、今勤務してるところにおいて、それ以前の時代の非違行為についてそれを懲戒事由とできるかということでございますが、それはやはり任用関係にならぬ時点における非違行為に当たりますので、そこには難しい、できないということでございます。

実際の運用ではいろいろなケースがありますけれども、出向先の任命権者のもとでとお話し合いをしていただきますして、出向を解消して戻して、それで懲戒処分を行うといった運用は可能かと思えます。また、出向先での仕事ぶり自体が非違行為なり懲戒事由に該当することがあるならば、それはそれで対応可能ということでございます。

○魚住格一郎君 退職出向という考え方が既に退職手当等では乗り越えているわけです。公務員としての適格性、国民から見たら、何で一方ではおかしいと言われているのに他方に行ったら許されるのか、やっぱり奇異に映るわけであって、ぜひ検討を今後もしていただきたいと御要望して、質

間を終わります。

○富樫練三君 日本共産党の富樫練三でございます。

もう大分議論がされておりますので、若干最初

に確認をしておきたいと思うんですけれども、今度の再任用制の問題です。

この目的というのは、年金支給年齢が二〇〇一年、平成十三年から三年ごと一年ずつ引き上がっていくということで、平成二十五年には六十五歳からの支給になる。そういうふうになった場合に、現在、六十歳定年ということになりますと、六十歳と六十五歳の支給との間の年齢の格差というか、制度上の矛盾と言うとちよつと言ひ過ぎかもしれないけれども、そこにブランクができる、このところを解決する。そのために、今まであった再任用制度とはちよつと中身の違う再任用制度にする。その対象やあるいは職務の内容、こういう点についても改善をして、引き続いて公務員として働けるような状況をつくらうと。ここが今度の再任用制の目的の一番ポイントだというふうに理解してよろしいのかどうか、ここをちよつと確認しておきたいんです。

○政府委員(鈴木正明君) 平成六年三月二十五日の閣議決定で公務部門における高齢者雇用を進めるといふことが決められているわけでございます。

そこにおいては、基本的には高齢化が進んでいるということとを背景といたしまして、今般共済年金の六十歳代前半の給付の弾力化を行うに当たり、公務部門における高齢者雇用について次の方針で取り組んでいくとして、今後とも雇用と年金の連携に十分配慮していくものと、ここで基本方針が決まっておりますので、御指摘のとおりだと思います。

○富樫經三君　そうしますと、五年間のプランクを埋めようということで、実は三月十六日の公務員制度調査会の答申、その中で国家公務員については六十五歳定年に向かうべきである、こういうふうにされていて、四月二十七日の地方公務員制度調査研究会の発表、例の「地方自治・新時代の地方公務員制度」、地方公務員制度の改革の方向、こういうのが発表されているわけですけれども、この中では、将来の六十五歳定年も視野に入れて、

こういうふうになっているわけなんです。
そうしますと、今回の再任用制というのは、将

来、国家公務員も地方公務員も六十五歳定年というものを一応視野に入れながら、まだ決めたわけじゃないんだけどそうすれば矛盾は解決するということなんですけれども、六十五歳定年制までの間の過渡的な措置として、今度の制度を暫定的な措置として今回改正をする、こういう意味でしょうか。その点はいかがでしょう。

○政府委員(鈴木正明君) 地方公務員の六十五歳への定年延長との関係でございますが、今回導入しようとしたしております再任用制度は、六十歳定年制を前提としておりまして、そこに高齢者の方の知識、経験というものを役立てるということで再任用の仕組みを設けるといふものがございます。

それで公務員制度調査会あるいは地方公務員の研究会におきましても、お話しのように、高齢者雇用制度のあり方については、今後の年金制度改革の動向さらには民間企業における定年制や継続雇用制度のあり方、賃金実態も踏まえながら、将来の六十五歳定年制も視野に入れて、より適切なものとなるように引き続き検討を行う必要がある。

る、これが研究会での総括でございます。御指摘のとおり、そのような報告がなされております。平成八年七月の閣議決定の高齢社会対策大綱で現在のこの制度改正を考えておりますが、そこにおいては、希望すれば現役として六十五歳まで働くことができる社会を目指して六十五歳までの継続雇用を推進する、そのために高齢者が意欲と能

力に應じて就業することができると多様な機会の確保を図るということとしているところでございまして、今回の改正は、過渡的、暫定的なものという位置づけではございません。

○富樫櫻三君 過渡的、暫定的ではないということなんだけれども、要は五年間のプランクを何とか埋めよう、こういうことなんだと思うんです。

五年間のプランクを埋めるには、年金支給を六十歳からにするか、退職、定年を六十五歳にする

か、どちらかを選べば退職と年金が継続するわけ
です。ただし、現在、年金の方は六十五歳からと
いうことでもう既にそういう方向が決まっていま
すから、それに対応して再任用制度でカバーをし
ていこう、こういうことなんだらうと思います。
そういうふうな考えた場合に、先ほどもちよつ
と質問がありましたけれども、退職者の中で、フル
タイムであるか短時間勤務であるかはともかく
として、希望者が全員、希望する者は全員が再任
用されることによって初めて五年間のブランクと
いうのが埋まることとなります、一年ごとの更新
というものはあるわけですが、

先ほど、全員保障するものではない、公務外で
のこともちよつと答弁であったわけですが、
けれども、五年間の矛盾を解決するということであ
れば、希望者は原則として全員採用する、再任用
を認めるということではなければ、この法律の目的
は達成しないんじゃないかというふうに思うん
で、すけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(鈴木正明君) 公務員の任用の基本的
な原則は能力実証に基づいて行うということは言
うまでもないわけですが、再任用については、
原則に従前の勤務実績などに基づく選考の
方法で任命権者が採用するということになるわけ
でございます。

この場合において、再任用に当たりまして定年
前と同じ職に再任用されるとは限らないわけでご
ざいます。再任用される職に応じて要求される
能力がさまざまございますので、再任用の対象
となる職員につきまして、職務遂行の能力実証と
いうものが改めて必要になる、このように考えて
おります。

したがって、希望者が当然に全員雇用され
るということが保障されるものではないわけでご
ざいます。

また、再任用に当たりましては、行財政改革の
要請、また再任用と新規採用との調和というもの
に留意した中長期的な視点に立った計画的な人事
管理ということも大事でございますので、各地方

団体においてこの辺のことを適切に判断がなされ
るべきものと考えております。

いずれにしましても、高齢者雇用の推進という
観点から、各地方団体においては、既存の職務の
再編成あるいは職域の開拓ということにより、で
きる限り雇用の機会の拡充に努めなければならな
い、このように考えております。

○富樫三郎 従前の勤務実績等というのに入っ
ているわけですね、先ほども質問がありましたけ
れども。

再任用の対象者は定年まで勤めた方ですね。そ
の方は、個人の能力や個性もあるだろうから程度
の差はいろいろあったとしても、少なくとも地方
公務員法には合致する、したがって定年まで勤め
られた、こういう方です。

それ以外の基準をここに持ち込むということに
なれば、任命権者の恣意が働くというのか、こうい
う要素が入ってくる可能性はあるんじゃないか、
少なくとも定年まではしっかり働いた人なわけ
ですから、そういう方で希望される方は、短時間
であろうとフルタイムであろうと採用するのが当
然だろう。

仕事の内容も、職種は多少の違いはあるかもしれ
ないけれども、地方公務員という大枠の中では
十分合格しているわけですから、それ以外の基準
は設けるべきではないのではないかと、このように
思うんですが、いかがでしょうか。

○政府委員(鈴木正明君) 高齢職員の再任用に当
たりまして、高齢職員の場合には加齢によりまし
て能力また資質の変動というののも大きいという
ことが特色でございます。また、再任用される職
というのの方から考えますと、それに要求され
る能力というののもさまざまございますので、
それぞれ再任用される職員の方についてのその職
に要求される能力というものの能力実証というも
のが必要となると考えております。

また、再任用により職員、組織の膨張を来すと
いうことはあつてはならないという原則もあるわ
けでございます。行財政改革の要請あるいは再

任用と新規採用との調和、中長期的な人事管理と
いったことからそれぞれの地方団体において適切
に判断がなされるべきであると考えております。
当然、職域拡大については努力をする必要はもと
よりでございます。

○富樫三郎 確かに年齢の問題というのはある
とは思いますが、ただ六十歳まではこの
仕事ができなくても六十一歳になると途端にも
うその仕事はできないということではないだろう
と。ですから、このところは運用の点で大きい
実情に合わせた運用の仕方、こういうことが必要
なのではないかというふうに思うんです。

先ほど定数の問題、枠の問題がありましたけ
れども、高齢者が入ってくることによつて若年層
若い人たちの新規採用の部分の枠が減るのではな
いかと。これは定数の枠内、常勤のフルタイムの
方が枠内に入るわけですから、それから、短時間
の場合でも、それによつて軽減される、定数枠内
の仕事の内容が軽減された分はそれに換算をする
ということになりますから、当然のことながら若
い人たちの入る余地というのは少なくなつてい
く。これは程度はどのくらいかはともかくとして、
確実にそういうふうになるだろうというふうに思
うんです。

地方自治体の場合を考えると、例えば先ほど
飛び箱やコンピュータの話が出ましたけれども、
あるいは小中学校の教員の問題であるとか、さ
まざま若い人たちが入ることによつて新しい職場
に活力が生まれてくる、あるいはそういう人た
ちだからこそできる、こういう部分も、地方自治体
の場合はかなり現場を抱えているわけなんです。
こういう点はかなり考慮されるべきではないかと
いうふうに思うんです。

したがって、若い職員の新規採用の枠を狭めな
い、そのためには定数の枠をふやすかあるいは再
任用については定数の枠外にいくかというこ
とになると思うんです。定数の枠をふやすという
こと、これが一番妥当であろうというふうに思

うんですが、この点についてはどうお考えで
しょうか。

○政府委員(鈴木正明君) これから高齢社会とい
うことで全体の人口の推移あるいは人口構成の高
齢化が進む、それは地方公務員の採用などにも影
響を及ぼしてはくるだろうというふうに考えてお
ります。

そういう全体の高齢化が進む中でこの再任用制
度というものを導入していくわけですが、平
成六年の閣議決定におきましては行財政改
革の要請に十分配慮しつつ取り組むというふう
にされております。

この再任用制度の導入によりまして行政需要が
増加するというわけではないわけですが、
推進を阻害しないようにしてはならないとい
うことで、定数に關しましては、フルタイム職員
につきましては定年前の常勤職員と同様に現行の
定数条例の対象とする、それから短時間勤務職員
につきましてはその導入により軽減された常勤職
員の業務量に見合う定員をカットするという方向
で考えるべきであらうと考えております。

○富樫三郎 確かに、高齢者という経験豊かな
な方々から学ぶべき点も多いわけ、そういう点
では若い人と経験豊かな人の調和というのが大事
だと思ふんです。

先ほどもちよつと出ました閣議決定、平成八年
の高齢社会対策大綱の中でも、希望すれば現役と
して六十五歳まで働くことができる社会を目指す
というふうな言っているわけなんですけれども、
こういうことを考えた場合に、少なくとも国が職
員の定数の枠の中に入れるかというのをこち
らから枠をはめるというか決めるのではなくて、
その運用については地方自治体の判断にむし
ろ任せ、こういうことも必要ではないかというふ
うに感じますけれども、この点はいかがで
しょうか。

○政府委員(鈴木正明君) 地方団体の職員の定数
につきましては条例で定めるということ、そう

いう面では議会で御審議いただいてそれぞれの団体で定数条例を定めてまいるわけでございますが、その場合の考え方につきましては今ほど申し上げたところでございます。

非常に現今の経済、地方行政を取り巻く環境というものは厳しいわけでございますので、地方団体においても行政改革の要請に十分配慮して対処していただきたいと考えておりますし、私どももそのように要請してまいりたいと考えております。

○富樫三君 ということは、条例で定数を決めるということは今までもそうなのでありますけれども、そうすると、一応今度の法案では国としての考え方を示したということであって、再任用の部分については定数の枠を仮にその部分をふやすということがあったとしても、そのことについて国としてはとやかく言うものではない、これに縛られるものではない、こういうふうな運用上は理解してもよろしいんですか。

○政府委員(鈴木正明君) 地方団体において再任用制度の運用に当たりましては、基本的にはできる限り国との均衡をとりつつ実施をしていくということでございます。特に定員の関係につきましては、今ほど申し上げた考え方、地方団体に対しては自治省といえども要請し指導してまいりたいと考えております。

○富樫三君 できるだけということでありまして、運用の点では自治体の判断に大いに任せるべきだろうというふうに思います。

もう一つ、再任用職員の所得の問題、これは自治省自身の九六年の六十歳代前半の就労・生活意向調査なんですけれども、常勤の再任用希望者の場合は大体年取でいうと四百万から七百万ぐらいを希望するというのが全体の七三・一%、月額に換算した場合は三十万ないし四十万というところが全体の六〇・八%を占めているんです。今度の再任用の場合は、一応目安として言われているのが年取で約四百万から四百五十万、月額に換算してみますとこれは二十七万から三十万ぐらい、こ

うことになるわけなんです。老後の不安のことを考えれば、希望している金額も恐らく控え目な金額だろうというふうに思うんです。

そういう点で、先ほど民間の六十歳代前半の部分と均衡を保って、こういうことがあったわけですから、民間のそれが理想的だということに私は思わないわけで、そういう意味ではもっと豊かな老後が過ごせるということを目指すべきだろうというふうに思うんです。

特に、働く意欲も能力も経験もあるベテランの公務員に対して、それにふさわしい所得を保障するということがやっぱり大事なんじゃないかというふうに思うんですけれども、これらについてはかなり確定的なものとして目安を出しているのか、この点も地方自治体に必要範囲で実際にはそういう方々の希望も受け入れてやるという一定の幅が持たれているものなのか。もちろん給料については地方自治体が独自に決めるという原則があるわけですが、これを拘束するものではないというふうに理解してよろしいんですか。

○政府委員(鈴木正明君) 再任用職員の給与でございますが、基本的には地方公務員の給与は国に準じて定められるという大原則がございまして、その原則にのっとった考え方でございます。そこで、国の再任用職員の給与の考え方でございますが、長期継続雇用を前提としたいわけば現役の職員の制度とはこれは切り離して考えよう。それで職務の評価というものを基本とした簡素な仕組みとする。その水準につきましては、人事院の意見の申し出を踏まえまして、各ポストの職責及び民間企業の六十歳代前半の者の給与水準などを考慮して設定するというところで考えているところでございます。

地方公務員の再任用職員の給与につきましては、国の職員に定められる給与に準じてこれが設定されるべきものだ、このように考えております。○富樫三君 もう時間が来ましたので、最後にありますけれども、私は、一つはなるべく全員が採用されるように、さらに定数の問題、所得の問題を今伺ったわけですが、この法案が可決されれば地方自治体で実際に運用するわけですから、そういう中で、例えば地方団体の意見はこれを決めるに当たってどう反映されているのか。特に地方六団体やあるいは職員団体、こういう人たちの意見がどういうふうな形で反映されたのか。それからもう一つは、実態に合わせて運用の点で大いに改善すべきところ、先ほどからも意見がたくさん出ておりましたけれども、こういう点についてはどういうふうな柔軟に対応していくのか。

この辺の考え方について最後に伺って、質問を終わります。答弁をお願いします。

○政府委員(鈴木正明君) 地方公務員の再任用制度につきましては、先ほど申し上げましたが、平成六年の閣議決定から出発しているわけでございまして、自來五年かけて議論を進めてきたところでございます。地方、国あわせて、公務部門においての再任用制度について議論をしております。

自治省におきましても、これまで、例えば昨年、十年の五月に出されました人事院の意見の申し出、あるいは六月に最終的に出されました公務部門における高齢者雇用問題検討委員会の最終報告というものをベースに、地方団体の人事担当者や交えまして、ブロックごとに都道府県や指定都市の課長会議などいろいろな会議の場あるいは個別の地方公共団体から御意見を聞いております。また、学識経験者、地方公共団体の人事責任者などからも御意見を伺うということで、地方公務員高齢者雇用問題研究会という場をつくりまして関係方面との意見交換を行ってきておりまして、そういった成果を踏まえたものでございます。

再任用制度は、それぞれ任命権者ごとに実施することになるわけでございますが、それぞれの地方団体でやはり調整を図るということも重要な課題でございますので、制度の趣旨に沿って円滑な運用がなされるように、私どもとしても今後地方団体に対して助言をしてまいりたいと考えております。

○照屋寛徳君 社会民主党・護憲連合の照屋寛徳でございます。私の方からも何点か質問をさせていただきます。このたびの地方公務員法の一部を改正する法律案、これはたゞいま多くの委員から質問がありまして、我が国の超高齢社会の到来という社会的な背景があり、同時に年金制度の改正に合わせ六十歳前半の公務員の生活を雇用と年金の連携によって支えていく、こういう改正の趣旨でございますので、私も基本的に賛成でございます。

ところで、今回の地方公務員法の一部改正がうまく機能していくために、私はどうしても基本的な視点というのか考え方を確立しなければならぬと思っております。と申し上げますのは、国家公務員の場合も地方公務員の場合も、御承知のように職務専念義務というのが法律上明定をされておるわけであります。公務員の職務専念義務というのは公知の事実であるわけでありまして、国家公務員の場合、地方公務員の場合、公務員が法律上職務専念義務を課されるという場合に、任命権者の方も職員が職務に専念できるような、職務専念義務が果たせるような、そういう環境を同時につくっていくかなければならない、これもまた私はある面で法律上の義務であらうというふうに考えるわけであります。

そうすると、地方公務員が職務専念義務を果たしていく上で、定年退職後の生活に不安を感じることもなく職務に専念できるような公務員制度の環境として年金制度の樹立とその効果的な実施が地方自治体に義務づけられておるんだ、こういうことを私はしっかりとらまえていく、このことが非常に大事だろうというふうに思うわけです。

したがって、このたびの地公法の一部改正の理由という立法趣旨からいいますと、任命権者に対して、公務員が職務専念義務を果たしていく上で定年退職後の生活に不安を覚えない、そういう施策として雇用と年金の連携を十分配慮していくことを要請しているんだ、むしろ義務づけておるんだ、こういうことを私は強調しておきたいと

思います。そのところがしつかりしておらないと、再任用希望者が全員任用されるのかどうなのか、あるいは定数の扱いをどうするかとか、この取り扱いが私にはうまくいかないのではないかな、こういうふうな考えるからであります。

そのことを冒頭申し上げた上で、具体的な質問に入りますけれども、地方公務員の高齢化の背景にある要因をどのように自治省はとらえて分析をしておられるのか、お聞かせを願いたいと思います。

○政府委員(鈴木正明君) 地方公務員の高齢化ということですが、例えば一般行政職の平均年齢は、平成九年の四月一日現在では四十六歳ということで、約二十年前の昭和五十二年四月一日現在と比較して四・七歳上昇いたしております。国家公務員の同日現在の平均年齢と比較しても一・五歳上回っている、こういう状況でございます。

その要因でございますが、一つは、行政ニーズ等に対応して採用の増大した年代の職員がちょうど四十歳代から五十歳代へ移行している。それから、近年の行政改革の要請の中で新規採用による若年の職員の補充が抑制されている。それから、職員の退職理由といたしまして、勤奨退職、自己都合退職の割合が減少いたしまして、定年いっぱいまでお勤めになるという方の割合が増加している。こういう要因があるものと考えております。

○照屋寛徳君 恐らく民間に比べて自己都合退職という中途退職は少ないだろうというふうな思われます。そのことが、ある時期、ある年代における行政需要の増大と絡んで大量採用があつて、高齢化というのが生じているのではないかと考えます。

今、答弁の中でも触れておられました地方自治体における定年前勤奨退職制度の全国的な実情というのはいくつかあいいなっております。どうか。

○政府委員(鈴木正明君) 勤奨退職制度を設けております地方団体は全体の四分の三となっております。

ます。その運用においても、特定の年齢に達した職員に対して退職勧奨を行うというやり方は減少傾向でございます。個別の事情を考慮して勧奨を行うというものが多くなつてきておりまして、大体三分の二の団体がそういう形で、一律でない個別の事情による勧奨となっております。

それから、特定の年齢に達した職員に対して退職勧奨を行うという場合にあっては、五十八ないし五十九歳とする団体が多い、こういう状況にございます。

○照屋寛徳君 全国的に勤奨退職制度の適用を受けて退職されるというのは減少しているんですか。傾向としてはどうなんですか。

○政府委員(鈴木正明君) 傾向といたしましては、勤奨退職が減少し定年退職の割合が増加する、こういう傾向でございます。

○照屋寛徳君 最近、学校教育現場などでは勤奨退職制度の適用を受けたという者が増大をしているというようにも聞いたんですけれども、なるほど今の御答弁でよくわかりました。

さて、地方公務員の高齢化という現象、その背景等についてお伺いしたわけですが、地方公務員の高齢化に伴う高齢職員の人事管理上の課題といたしましてはどうか、考えられるんでしょうか。

○政府委員(鈴木正明君) 地方公務員の高齢化ということでは、年齢構成で見ますと、現時点では四十歳代後半のいわゆる団塊の世代の年齢層の占める割合が極めて高い状況にございます。

これに伴いまして、多くの地方公共団体におきまして人件費の増大、役職ポストの不足、それから昇任人事の停滞に伴う職員のモラルの維持、また組織の活性化といったことが人事管理上の課題となつていて考えております。

そういうことで、従来のピラミッド型の人事構成を前提としたライン重視型の職務編成を見直したかどうか、また職員の適性や意向に応じたスタッフ職、専門職として能力発揮の機会をつくつて処遇をしたかどうか、いわば複線型の人事

管理システムへ転換する。それから、年齢構成の高齢化に伴って高齢職員の給与のあり方について見直しをしたかどうかといったことで、能力、実績を重視した人事管理システムに見直しをしていくといったことが課題となる、このように考えております。

○照屋寛徳君 さて、国家公務員の場合には、天下一問題というのがかなり大きな社会問題に発展をしておるやに私は理解をいたしております。

それで、いよいよ地方公務員の場合も定年等による離職後の再就職のあり方というのがこれから大いに問われてくるのではないかと、社会的に解決しなければならぬ大きな課題ではないか、こういうふうな考えるわけでありまして。

地方公務員と国家公務員とは差異があるんだろうと思ひますが、地方公務員の場合でも、地方団体が出資をしておる第三セクターとの関係、あるいは外郭団体や施設の管理公社等への天下りあるいは出向、再就職の問題、さまざまあるんでしょうけれども、自治省として地方公務員の離職後の再就職のあり方についていかなる方策をお持ちか、お教えをいただきたいと思ひます。

○政府委員(鈴木正明君) 地方公務員の特に退職管理、退職の状況また再就職の実態というものは、国家公務員とは相当異なるというふうに見ております。

この四月に出ました地方公務員制度調査研究会の報告でも、そういうことを踏まえまして、引き続き各地方団体においてその実情に応じて再就職後の営業活動に関する行為基準など一定の基準を設けるなど、住民の不信を招かないよう適正な管理に努めることが適当であるというふうなことであります。自治省では、平成五年のいわゆるゼネコン汚職という事態を踏まえまして、離職後の再就職に際しまして住民の不信を招かないよう十分留意して対処するよう地方団体に対して通知を出しております。

それぞれの地方団体におきましては、離職後に営利企業に就職した職員の地方団体に対する営業

活動を一定期間自粛することを要請したり、また営利企業への職員の推薦を廃止したりということ、何らかの見直し措置を講じているところがございます。

○照屋寛徳君 次に、今回の法改正が実現をいたしますと、恐らく地方公務員の大きな関心は、再任用を希望する者は全員採用されるのかどうなのかということにあるだろうと私は思います。

これまでの答弁を聞いておりますと、再任用されるかどうかは基本的には当該本人の意欲と能力の実証を前提にして選考するんだと。そして、一年単位で任用を更新していく。更新後、年金の満額支給開始年齢まで雇用を継続していく制度だ。したがって、再任用を希望する者は恐らく全員採用されるとは限らないというのがこの趣旨かもしれません。

しかしながら、冒頭申し上げましたように、法律上、地方公務員に職務専念義務を課しておるその背景というのか、一方で職員が定年退職後の生活に不安を覚えないような雇用と年金制度を確保していくというのが義務づけられておるんだということからすると、地方公務員の場合、各任命権者にとどまらずに、政府全体として私は再任用を希望する職員に対してはそれが実現できるように努力をする、そういう義務が課されておるのではないかと。あるいはまた、努力義務と言いつついのかもしませんが、そういう義務が強く要請をされておると考えてもいいのではないかと。思ひますが、この再任用されない場合の公務外への再就職支援策をどのように講ずるのか、あるいはまた再任用されなかった場合、何らかの経済的な保障は考えておられるのか、そのことについてお聞かせを願ひたいと思ひます。

○政府委員(鈴木正明君) 六十歳代前半の方で就労を希望する方については、まず公務部内の職務再編などで再任用ポストの確保、採用職場の職域の拡大ということが高齢者雇用を進める必要があるというところは御指摘のとおりだと思います。

その上で、公務内での雇用機会が得られない職

員についても、その知識、経験ができるだけ社会において活用していくことが望ましいわけでございますので、公務外への再就職支援策などをやっぱり検討する必要があると考えているところでございます。先ほどの公務部門における高齢者雇用問題検討委員会の最終報告書でも、当面、生涯生活設計プログラムの充実、活用、あるいは資格取得などの支援策、それから求人求職情報の管理のあり方、または職業能力開発のための休暇制度のあり方といったことについて検討を行うこととされておりました、地方公務員につきましてもそういったことを踏まえながら検討してまいりたいと考えております。

それから、新たな再任用制度は任命権者が定年等で退職した者についていわば選考により採用することができるといって何らかの保障をするという制度とはしていませんので、経済的保障ということとは想定をいたしておりません。

○照屋寛徳君 終わります。

○高橋令則君 自由党の高橋でございます。今回の地方公務員法等の一部改正の内容につきましては、適正かつ必要な内容だというふうに考えておりました、今後この制度について運用の適正をさらに努力していただきたいというふうに思っています。

私は一点だけ、懲戒の問題の取り扱いを確認しておきたいんですけれども、A省に入省してB県に出向し、そしてまたA省に復帰した場合の最初のA省の懲戒事由でA省に復帰した後に処分するだけだというふうな後に聞いたんですけれども、そのとおりですか。

○政府委員(鈴木正明君) 今回の改正はそういう場合を対象としたしております。

○高橋令則君 そのようなケースについて、A省そしてB県で何か不祥事があって、そしてA省の中で復帰後に発覚したというふうなケースがあるわけで、そういう場合はできないわけですね。

私は、わざわざ法律をつくるにすれば法益が非

常に少ないなということを実は感じたんです。今の特別権力関係論というんですか、これはわかりますけれども、わざわざ法律につくってこの程度かなというふうな思うんですけれども、これしか方法がないんですか。

○政府委員(鈴木正明君) 公務員の懲戒処分ということで申し上げますと、任用関係の秩序維持を図る観点から任命権者がいわば使用者の立場で行うということでございます。

それで、退職して出向する形になりますので、そういう面では身分関係、任用関係はそこで切れるということでございますが、いろいろ社会的に問題になったケースを中心として検討した結果、復帰を前提として出向する場合、以前の非違行為を前提として出向した場合に、以前の非違行為というものがそこで中断されて、帰ってきた後に発覚したときに懲戒行為が行えないというのはおかしいじゃないかということ、その場合には中断ということはないということ、今回の措置を講ずる、こういうことではないかというふうに思っています。

お話しのように、出向先で非違行為を行って復帰後にそれが判明したというケースにつきましても、やはり任用関係がない時点での非違行為ということであり、なかなか懲戒制度上非常に難しい、困難である、こういうことでございます。

○高橋令則君 国民から考えるとどうも納得しづらいという部分があるだろうというふうに私は思いますが、今後いろんな機会があるのかと思いますので、継続して検討していただきたい。

終ります。

○松岡満壽男君 法案に対する質問の前に、せっかく当委員会が二〇〇〇年問題につきまして御質問をさせていただいたで当時の状況は伺ったわけですが、二〇〇〇年まであと半年というところで時間も迫ってまいりますと、国民も非常に関心を持ってきておりますし、マスコミも連日のようにこの問題を取り上げておるわけです。

(委員長退席、理事山下八洲夫君着席)

たまたま先日のNHKのニュースで言っていた

んですけれども、中小企業における対策が大変お

くれている状況にあるようであります、四分の一が対策は講じないということをおっしゃるわけですが、四分の一が対策は講じたいけれども資金がないということをおっしゃるわけですか。二〇〇〇年問題の対策助成金についても、申請してもうまくいかないという嘆いている企業が中小企業の大半になっておる状況でありまして、地方自治体におけるこの問題についての現状をまず伺いたいというふうに思っています。

○政府委員(香山充弘君) お答えを申し上げます。

二〇〇〇年問題につきましては先般の委員会でも御指摘をいただいておりますので、二〇〇〇年問題につきましても、国に準じた早急な対応をするよう地方団体に指導を繰り返しておるところでございます。

まず、地方団体が保有いたしておりますシステムにつきましては、修正作業と模擬テストの実施を要請した次第でございます。ことしの三月一日現在の調査結果で申し上げますと、六割の都道府県で修正作業がおおむね完了しておる、それから市町村の方は一〇〇%の団体が修正作業に着手しました、こういう状態でございまして、修正を終えたものにつきまして順次模擬テストが行われておるという状況でございます。

それからさらに、この四月には「危機管理計画策定の手引」というものを作成いたしましたので、すべての都道府県と市区町村に配付をさせていただきます。これは、地方団体がみずから持つておられますシステムが問題を起こした場合の対応だけではなくて、たまたま御質問にもございましたけれども、民間会社等が保有する社会インフラにかかわるようなシステムが問題を起こした場合、この場合には、要するに災害に準じたような対応をとるようという、そういう心構えをしておく必要があるということをおっしゃるわけでありまして、こ

ういう二つの内容を持ちました手引書を地方団体に示しまして地方団体の対応を要請いたしましたこと

ろでございまして、すべての都道府県それから六割強の市区町村でこの危機管理計画の作成に着手、あるいは作成の予定を決めた、こういうような回答をいただいております。

(理事山下八洲夫君退席、委員長着席)

今後とも、地方団体の対する要請を強めまして、遺漏がないよう期してまいる所存でございます。

○松岡満壽男君 いろいろな面で国際化が進んできて、諸外国も二〇〇〇年問題について日本がどう対応するかということに非常に注目しております。そういう中で、先般から、ガイドラインの問題もそうでありまして、通信傍受の問題もそういう部分があるわけでありまして、やはり世界の中での日本の果たす役割というものをきちっと果たしていくことが大切であろうというふうに思っています。

最近、衆議院と参議院のいろんな状況を見ても、いろいろな形で、世紀末から新世紀に向けての改革をやったり進めていかなきゃいかぬということで、積極的な取り組みはそれはそれで必要なことでもありますけれども、かなり無理をしてスピードアップしているという部分が審議の中であるんじゃないかなという感じがするんですね。それで、これは非常に参議院の独自性とも関連してくるわけでありまして、非常に問題が起きておるという思いがいたします。

この法案につきましては、参議院先議というところでありますし、先行議員の方々からそれぞれの角度で熱心な議論をされておる。非常にそういう点ではいいことだと思っておりますが、今回のこの法案について、御存じのように今非常に経済の状況が厳しい中で、失業率も四・八%、男子の場合はもう五%という未曾有な状況になってきておりますし、総理が国際公約しておられます〇・五%の成長率、これは恐らく民間の方々はずろ無理だろうという厳しい状況の中で、民間では大変なリス

トラが実は進んでいるわけですね、金融関係だけは除外しておたわけですね。例えば、私がかつて勤務しておりました新日鉄は、昭和四十

が

五年に合併したときには八万三千人いたったのがもう今二万一千人です。その中で、実際に鉄を打っているのはわずか一万六千人ぐらい。そういう形でみんな努力をして頑張ってきた。

そういう供給過剰体制の中でこれからどうやって経済戦略を練りながら日本として頑張っていくのかというこのタイミングが、そういう時期でありますだけに、十年先のことで、確かに国、地方を通じて公務員が四百四十万人頑張っておられるわけですし、六千数百万の雇用労働者のうち大きなウエイトを占めておられるわけですが、過去におきましては、民間が非常に元気のいい時代は人事院勧告というのはそれに依拠して対応してまわってきたわけですが、今逆の状況が出てきている。

そういう中で、確かに年金に移行していくというその辺の問題はわかるわけですが、なぜ今この時期にこの法案が出てくるのかということをやばり国民の皆さん方にきちっと説明しなきゃいかぬだろうと思うんですね。確かに、少子化の問題あるいは高齢化対策、人材が足りなくなってくるんだからきちっと優秀な人材を確保しておかなきゃいかぬ、これも私もわかるわけですが、また片方で、年金受給年齢のアップに対する定年を迎えた公務員への対応という、この二つの問題があると思うんです。どちらにウエイトを置かれて今回の法案を出されたのか。タイミングの問題と、少子化対策なのか年金対策なのか、その辺をまず伺いたいと思います。

○国務大臣(野田毅君) 全体的な背景については松岡先生からいろいろお話がございました。本格的な少子高齢社会においてどういふふうにか我が国全体の仕組みをつくっていくのか、先ほど来いろいろ御議論がございましたが、言うなら人生八十年時代にどうしていくのか、そういう観点というのが背景にあると思います。そういう背景の中で年金制度の改革ということが行われ、そして六十五歳への年金支給開始年齢の引き上げということが決まってきた。

そういう背景の中で、その改正に合わせて、特に定年制そのものは六十歳定年制ということと前提とする中で年金の支給開始年齢の引き上げということであれば、当然のことながら六十歳代前半における生活をどういふふうな形で支えていくのか、それが、年金と雇用を連携させる中で対応していくという、これは一つの大事な、タイミングからいえばそういうことはあるというところは率直に申し上げなきゃならぬと思います。

今、当面の現在の経済低迷状況は、いつまでもこれが続いて、いつまでも雇用問題が慢性的に日本の最大課題の一つであり続けるということは私はないと思います。また、そんなことであればこの日本は立つていかなくなるわけですね。

そういう意味で、今一時的に雇用問題というのは非常に深刻なことになっております。そういう点で、確かに民間のサイドから見れば何でという言い方、何で公務員だけがという指摘があるいはあるうかと思えます。しかし、それはそれで、特にこの年金の支給開始年齢の引き上げという問題、これは公務員の世界だけではありませんで、当然のことながら民間においても同じようなテーマに取り組んでおられるわけで、この点は先ほども申し上げましたが、閣議決定において、公務部門は公務部門、民間部門は民間部門、それぞれの努力と責任においてこの問題に取り組んでいくという一応の仕分けを、整理をして、そしてそれぞれ取り組んできた経緯があるということも先ほど申し上げたとおりでございます。

そういう点で、両方が同時に進行しておると言っていた方がいいのかと思うんです。特に、少子高齢社会において、本場に経済、雇用、財政、あらゆるものがみんな関係してきている背景があることはもう改めて言うまでもないと思っております。

○松岡満壽男君 大臣のおっしゃる認識は私もよくわかるわけですが、現在、日本が全体的に大体二割から三割ぐらいの設備過剰といましようか、供給力過剰に経済全体が陥っているか

ら、需要を何は喚起しても景気が立ち直らないという悪循環の中にあるわけですね。

この前、鉄鋼関係が随分アメリカからたたかれまわっておりますけれども、アメリカの状況を聞いてみると、大体国内の設備供給力というのを、全体を一〇〇とすれば八割ぐらい経済活動、あと二割は輸入で賄おうという体制に試行錯誤しながら向こうはいついていくわけですね。ところが、我々の場合はもう最初から百二、三十%の設備を持っている。これをこの数年の間にどうやっていくかという苦しみの中に今あるわけですね。

ですから、例えば、これは六月三日の朝日に出ていますが、電通が管理職定年を五十八歳にするというものをを出しているわけですね。管理職です。六十歳定年が法律で決まっているのにそういうことを片方でやっている。

それから、定年制の問題については、現在の平成十年の実績で見ますと、定年制を決めている企業が、一応一〇〇%決めているわけですが、それと、定年を実施しているのは九三・三%という状況が一つあるわけですね。

それから、これまた非常に大きな問題なんです。千人から四千九百九十九人というかなり大きな企業の中では、五十五歳以下でも職を去っていついていくというのが実は〇・五%既に実績として出てきているわけですね。そういう厳しい状況の中で、やはり国民に対してきちっとした説明が必要だろう。例を挙げますと、そういうことが実際の問題として出てきているわけですね。

そして、先ほど来先行議員の御議論もございましたが、アンケート調査によると再任用を希望している職員は六割程度ということですから、先ほど御心配の発言もありましたが、実際は一〇〇%再任用職員にされるというふうにとれるんですけれども、これはどのように考えておられるのか、お伺いをいたしたいと思います。

○政府委員(鈴木正明君) 再任用に当たりましては、行財政改革の要請に十分配慮して取り組むこととされております。再任用制度の導入によつて

定数あるいは人員費の増大を招くことがあってはならないものと考えているところでございます。再任用制度の基本は能力実証に基づいて行うということでございます。任命権者が従前の勤務実績に基づいて選考の方法により採用するというところでございますので、希望者が当然に全員雇用されることを保証するものではないということでございます。

御指摘の就労の希望の状況をちよつと申し上げますと、六十歳代前半で就労を希望する者は約七割、七〇・一%でございます。このうち公務内での就労を希望する者が約六割、五六・八%というところでございますので、掛けますと職員のうち四割程度が公務内での就労を希望する、こういう状況でございます。

いずれにいたしましても、高齢者雇用の推進という観点では、既存の職務の再編成や職域開拓によりできる限り雇用の機会の拡充に努めなければならぬというところでございまして、前提として先ほど申し上げたことを前提とする、こういうこととでございます。

○松岡満壽男君 今の御答弁でよくわかりました。

常勤職員の定数と短時間勤務職員の定数をどういふふうに定めていくのか、これが一つのポイントになるんだらうと思うんですけれども、行政改革を進めていく中でこれをどういふふうにするのか、御所見を伺いたいというふうに思います。

○政府委員(鈴木正明君) 再任用職員の定員管理の問題でございますが、これまたの政府内部での検討におきましても非常にシビアな議論がされてきているところでございます。

現在の厳しい行財政環境のもとで、簡素で効率的な行政体制の推進を阻害しないということで現在考えておりますのは、フルタイム勤務職員は現在の定数条例の対象とする、定数カウントするといふ考え方でございます。短時間勤務職員については、常勤職員と区別して別途管理するというところでございますが、考え方は短時間勤務職員の導

入により軽減されました常勤職員の業務量、それに見合う定員を削減するという考え方で対処するというところで、国、地方、同じ考え方で考えております。

再任用制度の導入によりまして行政機構の膨張といったことがないように厳正に管理する必要がある、このように考えております。

○松岡満壽男君 一年を超えない範囲内で任期を定めて、一年を超えない範囲で更新することができるといふふうにあるわけですが、どの時点でこれを決定されるのか、伺いたいと思います。

○政府委員(鈴木正明君) 今お話しのように一年ごとに再任用ということになるわけで、再任用あるいはその更新ということになります。

それぞれの地方公共団体において、人事計画全体の中で補充すべき欠員の状況というものを把握して、その欠員を新規採用あるいは他の職員の転任、昇任、退職した職員の再任用あるいは任期の更新、こういったいずれかの方法で補充するか見直しを立てるといふことになりまして、個々の職員の方の当てはめにつきましては、職員の能力実証を経て決定されるということになります。時期的には、新規採用あるいは他の職員の人事異動といったスケジュールを勘案しながら、その時期は判断されるというふうに考えております。

いずれにいたしましても、全体の人事計画と並行して、職員本人の勤務の意欲、また勤務形態についての希望の把握、それから候補者のリストアップ、選考の実施といった手続が必要となりますので、前倒しで計画的に取り組んでいくということになると思います。

○松岡満壽男君 公務員の皆さん方が安心して働ける条件をつくっていく、これは当然のことです。必要のことだといふふうには私も考えておりますが、先ほど来申し上げておりますように、民間で働いている方々が非常に厳しい状況の中で働いているということを念頭に置きながらいろいろな問題を進めていかなきゃいかぬ、そういう立場から意見を言わせていただきました。

時間が参りましたので、終わります。

○委員長(小山峰男君) 他に御発言もないようです。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。――別に御意見もないようですから、これより直ちに採決に入ります。地方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(小山峰男君) 全会一致と認めます。よって、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

山下君から発言を求められておりますので、これを許します。山下八洲夫君。

○山下八洲夫君 私は、ただいま可決されました地方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・護国連合、自由党及び参議院の会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。

地方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、地方公共団体が、この制度の活用を通じて雇用と年金の連携を図り、自主的に公務における雇用機会の拡充に努めるよう、支援すること。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。
○委員長(小山峰男君) ただいま山下君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(小山峰男君) 全会一致と認めます。

よって、山下君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

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

○国務大臣(野田毅君) ただいまの附帯決議につきましては、その御趣旨を尊重し、善処してまいります。

○委員長(小山峰男君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(小山峰男君) 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。
午後零時三十一分散会

平成十一年六月十六日印刷

平成十一年六月十七日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局