

けでございませう。勸奨退職というのは法的な拘束力はないわけですが、国家公務員法の意に反してやめさせるという行為ではない、本人が合意をしてやめることとございませう。そういうことは団体交渉で対象になつたわけではございませう。それでは、従来はそういう団体協約で定年制をしくことができたかという、これは本人の意に反して免職できない、あるいは任命権者は法律に従つてしか免職することはできないという規定から考へて、そういうことと協定はできなかったわけではございませう。

そこで、今回定年制を導入するという場合に、身分保障について変動はございませうけれども、従来の団体交渉権ということからはなつてなかつたことであるということになるかと思ひます。したがつて、この点につきましては、狭めるということではないと私どもは理解しております。

○神田委員 定年制の導入は、現業職員の基本的な労働条件の問題であるわけでありませうが、これを法定化するに当たつては当然労使の十分な話し合いがなされなければならぬと思ひます。今回の改正に当たつて、そのような交渉は持たれたのでありませうか、その辺はどうでございませうか。

○山地政府委員 いま申し上げましたとおり、団体交渉によつて決めるべきことではないというものが定年制度の根本であるわけではございませうが、法律で決めなければ定年制の導入ができません、そこで法律で決めるためにはどうやって決めるかという話になるわけではございませう。もちろん政府としてそういうことを提案する場合に、職員団体の意向を十分聴取することが必要である、これは言うまでもございませうが、そのために、私どももいたしましては、まず第一にそういう労働三権のために設けました人事院というところで意見を聴取し、そこで一年半の慎重な御検討を得た結果、この法案を作成したわけではございませう。その過程においても職員団体の意見は聴取してきてたわけではございませう、今後ともそういう職員

団体への接触ということも十分にやつていきたい、かように考へております。

○神田委員 次に、指定職の適用の問題について御質問申し上げます。

指定職の適用職員は現在千五百人弱いるわけではございませうが、その中で現在定年が定められていない者の数、割合はどういうふうになつておりますか。

○岸政府委員 指定職は先生おっしゃいますとおり約千五百名でございませう。そのうち定年制の定められております職員は、国立大学と国立短期大学の教官でございませう。大学の学長及び教授の中に指定職の方がいらつしやうが、約六百六十名ばかりいらつしやう。

○神田委員 指定職の高齢化比率が非常に高いわけではございませうが、五十四年現在で六十歳以上の者の占める割合は約四〇・一%。定年制の導入は当然指定職にある職員にも適用されることになるのかどうか。たとえば一般職にありましては検事総長その他の検察官、さらには教育公務員におきましては国立大学九十三大学の教員の中から何名か出ているわけではございませうが、これらについてはどういうふうにお考へになりますか。

○岸政府委員 検察官と大学教官につきましては、現在すでに法律で定められております。今回の法案では、別に法律で定められておる者を除き、こういうことになつておりますので、今回の定年制は適用されないことになつております。

○神田委員 次に、定年と勸奨退職との関係について御質問申し上げます。

まず、定年制が導入されることになりませうが、仮にそういうふうになつた場合には、勸奨退職といふのはなくないのでありませうか。

○岸政府委員 定年制が実施されませうと、現在各省で勸奨基準年齢といふものを定めまして、集団的に職員の退職管理を行つておるわけではございませうが、こういう形の退職勸奨はなくなるというわけではございませう。

ただ、一般の職員の方と幹部の職員の方を分けて考へませうと、一般の職員の方につきましては、定年制実施後早くに勸奨はなくなると思ひます。が、幹部の職員につきましては、組織の実態に即して、従来からの人事計画の引き続きということもございませうので、なおしばらくは残るのではないかと思つております。

○神田委員 勸奨退職が大体そういうふうな形で残るといふわけではございませうが、通称エリート公務員の場合、五十二歳から三歳で退職する例が大変多いと聞いております。勸奨退職を残すすれば、これらエリート公務員の早期退職制はそのまま継続して実行されていくのかどうか、この辺はどうかでございませうか。

○山地政府委員 いま申し上げましたとおり、定年制というのは、集団的な退職勸奨制度のために設けられたわけではございませうが、御承知のように、公務員組織というものを維持していくためには、ある種の秩序が必要であらうかと思つてございませうが、特に組織の中核である幹部の職員につきましては、新陳代謝を早めて組織の能率的な運営を図ることは、今後とも必要でないかと思つてございませう。そのためには定年まで待つというよりも、その以前において、もちろん本人の承諾といふことが必要であるわけではございませうけれども、個別的な退職管理としての勸奨退職は今後も続けていかざるを得ないのじやないか、かように考へておるわけではございませう。

○神田委員 この問題はいわゆる天下りの問題とも関連して、天下りの弊害を是正するという意味からも、またとんど働ける若い公務員を五十二、三歳で勸奨退職させてしまふ、早期退職させてしまふ、こういう方向はちよつと考へた方がよいと思つてございませうが、その辺はどうでございませうか。

○岸政府委員 いま御指摘の点は同感の面が非常に多いわけではございませう。いまもお話のありましたような、特に現在まで行われております勸奨退職の中で、非常に若い方でいろいろな事情が特殊にあるわけではございませうが、そういう方々もおられるわけではございませうが、六十歳定年制ということに

なりませうれば、一般職員は無論のことではございませうが、そうでない、要するに幹部職員の方々でもそういう一般の風潮を背景にいたしまして、おのずからその分が延びていくという傾向は顕著に出てまいるのでないか。やはりそれは定年制の一つの効果でもあらうかと思つております。

それと、特に幹部職員等については、いま御指摘になりましたような巷間いろいろ御批判をいただいております天下りの問題とも関連なしとは申せませう。この点については、法律の規定もございませうし、人事院をいたしまして、内容について非常に精細に審査をいたしまして、弊害の出ないように十二分の努力はいたしておるのですが、各省庁の都合で幹部職員に後進に道を開いていただくという必要が生じた場合に、若い人であるだけに、そのまま、あとはおまへが勝手にやれと言つてはまいりませう。そういうようなことから、いろいろな点で行く先をお世話するといふことが通例行われておるわけではございませう。そういうことがいわれる天下りの数をふやさせ、それをめぐつての問題点が指摘される契機にもなるという点があつたことは事実だらうと思ひます。

そういう点につきましては、この定年制が施行されるということになりますれば、そのケースが絶無というわけではありませうが、おのずから勸奨の年齢というものが延びていくというようなことと並行いたしまして、天下り関係等につきましても漸次落ちつきを見せるといふことは十分考へられるところではないかと思つております。

○神田委員 この問題については、総務長官はどのようなふうにお考へてありませうか。私は、定年制を六十歳に延長するという中で五十二、三歳の勸奨退職を残すということは、多少問題があると思つておりますが、長官としてはその辺はどうでございませうか。

○中山国務大臣 六十歳定年になるまでの五十二、三歳のエリート官僚の勸奨制度ということはお尋ねでございませうけれども、この人たちが六十