

峰崎直樹君 社会党の峰崎でございます。

きょうは、主として人事院勧告並びに報告の問題についてお伺いをしたいわけでありませんが、その前にまず冒頭、防衛庁長官にお聞きしたいんですが、八月十二日、防衛問題懇談会の答申が出されたわけです。私ども日本社会党は三日の日に大変大きな議論をいたしまして、この防衛問題についての新しい方針、新しい考え方、理念の上に立って今後の防衛問題のあり方について真剣に、これまでも真剣に検討してきたわけでありまして、これからも進めていきたい。そのためにも、村山総理あてに出されたこの懇談会の答申について防衛庁長官としてどのように評価をされているのか、まずお聞きしたいというふうに思います。

国務大臣（玉沢徳一郎君） 懇談会の報告は、自衛官定数の縮小あるいは陸上自衛隊の部隊の数や規模の削減、海上自衛隊の対潜戦等のための艦艇や航空機の数の削減、航空自衛隊の戦闘機部隊または戦闘機の数の削減など、防衛庁にとっては厳しい内容の提言を含むものとなっております。また、PKOへの積極的参加、弾道ミサイル対処能力の保有などにつきましては、防衛庁にとって大きな課題が提言されているものと認識しております。

いずれにしましても、防衛庁としましてはかかる報告の内容も一つの参考として、今後の防衛力のあり方についてさらに検討を進めてまいりたいと考えておるところであります。

峰崎直樹君 今後の防衛政策の具体化に当たって、来年度については恐らく間に合わないだろうと思うんですが、これを受けられて一番早く国の防衛政策に反映されるとすれば、再来年度の予算あたりからこの問題についてはその具体化をできるような対応をとられるということについてはいかがでございますか。

国務大臣（玉沢徳一郎君） 次の予算ということはまだ考えてはおりませんが、今後防衛のあり方ということにつきましては、庁内におきまして私、長官を長といたしまして防衛政策のあり方等について検討を進めてまいりたい、このように考えております。

峰崎直樹君 今後とも我が党も前向きにしっかり受けとめて、そして冷戦後の日本の安全保障のあり方についてお互いに与党の一員として頑張っていきたいというふうに思います。

さて、本題の給与勧告の問題に移らせていただきたいというふうに思います。

ことしの給与勧告について先ほど人事院の総裁からございました、ベアの勧告が平均三千九百七十五円、一・一八%、これは本当に勧告史上恐らく最低の賃上げ率じゃないかというふうに思うわけですが、さらにそれに輪をかけていわゆる一時金が〇・一カ月

削減をされる。公務員の実質生活を維持改善するという観点からすると本当に期待外れだ。今年度の要求は二万円、六%という数字でございました。そういう大前提、我々としてはそういう評価をした上で幾つかの勧告の問題点について少し確認をしておきたいというふうに思うわけでありませう。

その一つは、ベア勧告が低くなる、これはもちろん民間相場がそれほど高くないということから当然予想されることなんですが、しかしそれにしても過年度の物価上昇率が約一・二%、こういうふうに聞いておりますが、この程度に終わった大きな原因というのはどうも官民較差の比較方法の改善がやや不十分じゃないか、こう実は私どもは考えているわけでありませう。

人事院は九一年から四年間、官民対応関係の見直しを進めてきたわけだ。しかし、これはどうもやはり限界があるんじゃないのか。ことしの見直し内容などを見ても、その三年前から進めておられることを幾らいじってもやはり部分の見直しじゃないかな。本当に社会的に公正な公務員賃金と民間賃金の比較に届いていないんじゃないのかというふうに私たちは考えるわけだ。そこで、その抜本見直しの検討ということを真剣に開始すべきじゃないかというふうに我々として提言をしておきたいと思うわけだ。

聞くところによると、中労委では見直し検討委員会が十月から再開をされると聞いています。人事院として調査対象企業規模の拡大にはどんな問題があるかを含めて本格的な検討に入るべき時期と考えるんですが、その点いかがお考えでしょうか。

説明員（弥富啓之助君） 人事院といたしまして官民比較の問題の場合に対象企業規模をどこにするかということは、これは御承知のとおりで大分長い議論を経ておるわけだ。ある意見としましては、もう少し大きな規模の企業と比較したらどうだ。現在は、御承知のとおりに百人以上の企業規模ということでございますけれども、それを五百人とか千人とかというような規模と比較したらどうかという御意見が確かにございます。また、一方ではちょっとそれでは多過ぎるのでやはり三十人ぐらいに、もう少しその百人を三十人ぐらいの規模の企業と比較したらどうかという御意見もあったわけだ。

現在の事業所規模で五十人、企業規模で百人というような企業をとりましたのは、これは今現在日本にあります、約四万数千と思っておりますけれども、その企業の中から、やはりその中で常雇いの勤労者の約六割をカバーしているというふうに我々としては見ておるものでございまして、今の企業規模百人以上、今現在の企業規模をとるという意見は、我々としていたしましては毎年毎年各地方で、人勤を行う場合にその前にいろいろ御意見を承っておりますけれども、これについてはまあ妥当なところではないかという御意見をいただいております。

ただ、例えば千人規模、五百人規模といいますが、公務員の官署といいますが、これは日本各地に散らばっておるわけだ。約三千以上あるのではないかと思います。それが各地方地方にありまして、そこに五百人以上あるいは千人以上の規模の企業が

果たしてすべてあるかどうかということと考えますと、そこにおいて公務員だけが民間と比べて相当高い賃金をもらう、そういうのが果たして国民感情としてどうかということをお我々としては常に考えていかなければならない。

しかしながら、ただいまの企業の比較方法が万全であるかどうか、これはまたいろいろ議論が先ほど来申し上げましたようにあるわけございまして、人事院といたしましても常にそれは見直しの検討をされていておるところでございます。

また、御承知のとおり、近ごろ部分的な改定をしているというお話がございました。東京地方の例えば五百人以上の規模の企業と比較したラスパイレス方式におきまして、例えば課長補佐とか係長とかそういうところでは常に見直しを行っておるところでございます。

峰崎直樹君 その点を要望事項として、今後とも優秀な公務員を確保するためには、やはりある程度きちんとした労働条件の確保、そのことを強くお願いしておきたいというふうに思うわけでありませう。

この点、ちょっと事前に通告をしておりませんでしたので調査が行き届いているかどうか分かりませんが、行政職（一）表関係でよろしいのですが、二十五歳あるいは三十五歳、四十五歳、五十五歳、こういった十歳刻みで見て年間総収入がどのようになるのかといった点について、わかっていれば教えていただきたいと思うのですが。

説明員（丹羽清之助君） お答え申し上げます。

行政職（一）の場合でございますけれども、俸給表の改定率は二十歳代の職員につきましては一・二%、三十歳代の職員が在職する層で一・四%、四十歳代前半の職員が在職する層で一・三%または一・二%、それから五十歳代の職員が在職する層で一・一%または一・〇%となっております。これから期末手当の引き下げ相当分〇・六%分を差し引きましても、いずれの層におきましても年収ベースでは前年よりマイナスになることはないわけでございます。

なお、行政職（一）以外の俸給表につきましても、同様にマイナスになることはないように配慮してございます。

峰崎直樹君 今の数字をお聞きしておりまして、マイナスにならなくてよかったなという感じのところと、もう一つは、四十代あるいは五十代の前半層がライフステージの生活費のカーブが最も高くなっていく、このような負担が非常に苦しくなる中堅層にはどのような配慮をされたのかどうか、この点をお聞きしたいと思うんです。

説明員（丹羽清之助君） 本年は、民間の初任給が抑制傾向にあるということもございまして、若年層につきましても上昇傾向にはないと民間におきまして考えられることから、

これまで初任給の上昇期を通じまして相対的に低い改善を余儀なくされてきておりました中堅層に重点を置きました改善をいたしておるところでございます。

具体的に申し上げますと、俸給表につきましては、行政職（一）の場合でございますが、平均引き上げ率が一・二%のところ、年齢的に見まして生計費の負担が増加する三十歳代から四十歳代前半層につきましては平均引き上げ率以上の改定を行うことといたしておりますし、行政職（一）以外の俸給表につきましてもほぼ同様に改定しております。

手当につきましても、扶養手当につきまして民間の支給状況や高校生、大学生等の子を扶養している職員の家計負担の実情等を考慮いたしまして、これらの子がいる場合に加算する額を改善しているというようなことでございます。

峰崎直樹君 賃上げ全体がかさ上げが少ないわけですから、その中をどのように厚くする厚くしないと言っても本当に程度の問題で、ぜひとも今後ともそういう中堅層に手厚い対応をしていただきたいと思います。

以上、人事院の方からお聞きしても、我々公務員労働者の、私は公務員労働組合の出身でもございますが、公務員の生活改善という点から見たら非常に不十分だと思うんです。ただ、年間トータルでやはり収入はプラスになるということですから、ぜひともこれは早期の勧告をする必要があるんじゃないか。

ことしの六月に、例のいわゆる特別減税、二〇%の戻し税減税というのがありました。減税をすると景気にいいとかあるいはそれは貯金に回るんじゃないかとかいろいろの理屈がありましたけれども、これだけがすべてだったとは思いませんが、景気の上昇効果を持ったのではないのか。

その意味でも、消費を引き上げていくということは、今の景気の動向は、これから九日に何か月例の報告があるやに聞いていますが、非常に重要なポイントではないかというふうに思うわけでありまして、先ほど自民党の板垣委員の方からもぜひこれは早期にやってほしいと。後で野党の方がどういうふうに言われるか知りませんが、ほぼ大体この点ではもう全党一致、こういう方向になってきているというふうに思うのでありますが、ひとつこの点について政府の見解を伺いたいと思うのであります。

まず、昨年旧連立政権の時代は、例年より一カ月早く、たしか十月八日に閣議が完全実施を決定ということになり、十月二十六日に給与法を提出、十一月十二日に改正給与法公布ということで、十一月にはこれが実施されたわけでありまして。

ぜひともこれをより一歩早めて、十月にはもう新賃金の支給が行われるように政府部内の諸手続を進めるべきだと思えるのでありますが、ぜひともこの点について政府側のお考えを、官房長官、総務庁長官、どのようにお考えになっているのかお聞かせ願いたいというふうに思うわけでありまして。

国務大臣（山口鶴男君） お答えいたします。

本日閣議がございました。先ほど五十嵐官房長官からもお話があったんですが、閣議後の懇談会におきまして私は、ことしの人事院勧告は一・一八％という極めて低い勧告であり、しかもボーナスを〇・一カ月分カットする。したがって、実質的には〇・六％程度の改善にしかならない。一方予算措置につきましては、一・五％の予算措置が現にある。確かに、今景気の動向が大変厳しい状況であって、財政当局が歳入の確保に苦労しているという現状は私もわかるけれども、しかし人事院勧告が労働基本権の代償措置としての基本的な補償措置であるということは明らかだから、そういう意味では官房長官にお願いするけれども、早期に給与関係閣僚会議を開催して、昨年よりも速やかに閣議決定に持ち込むことができるようにぜひお願いをしたいという趣旨の発言をいたしました。

官房長官も、先ほどお答えがございましたようにそれを引き取りまして、そういった趣旨を踏まえて対応していきたいというふうに言われたわけでございますので、峰崎委員のお話もございましたが、その点を踏まえて私としても最善の努力を尽くしたい、かように考えておる次第であります。

国務大臣（五十嵐広三君） 今、山口総務庁長官の説明したとおりなのでありますが、給与関係閣僚会議を主宰する私といたしましても、きょうの各閣僚の意見あるいはきょうの本委員会の委員各位の御意見等を踏まえまして、鋭意御趣旨に沿うような方向で、一方もちろん財政当局とも協議しつつであります。しかし最善を尽くしたい、このように思う次第であります。

峰崎直樹君 今お二人の答弁を聞いていて、もう少し歯切れよくできないか。というのは、もう財源的には問題ない。各党も、恐らくこの問題について御異論はないんじゃないかなというふうに思うわけです。

その意味で、ひとつ政府の方針としてどうでしょうか、九月上旬あたりに、上旬といったらもうほとんど上旬でございますが、閣議決定をして、そして法案を準備してもう十月の臨時国会早々にこれを通す、国会で可決をするというような、そういう手順というものについて、どちらの大臣でもよろしゅうございますが、答弁を具体的に一步前へ踏み込んでいただけないでしょうか。

国務大臣（山口鶴男君） 総務庁といたしましては、先ほどお答えいたしましたように人事院勧告の早期完全実施、このことを強く要請いたしている次第であります。幸いきょうの閣議後の懇談におきましても、各閣僚の皆さん方は皆私の主張に賛同いただきましたし、また大蔵大臣も、財政が大変厳しいということは強調されましたけれども、しかしこの人事院勧告を尊重しなきゃならぬということについては十分理解をしているという趣旨の発言もございました。

したがって、あとは官房長官を中心にして給与関係閣僚会議をいつ開くか調整をい

ただきまして、速やかに給与関係閣僚会議、そして閣議決定に持ち込むことを私としては期待いたしているということでございます。

峰崎直樹君 とにかく去年よりはやはり少しでも早くという、この点は後でぜひとも、先ほど私は去年の日程を申し上げましたけれども、できる限り早くということを確認していただければと思うんです。

と申しますのは、私がなぜこの問題にこだわっているかということ、私はまだその当時国会議員ではございませんが、労働運動の現場にいたときも、絶えずこの人事院勧告の扱いというのが政争の具に実はされてきたように私は思うんです。

その意味で、ベルリンの壁以降、日本の政治の中の大きな壁も実はだんだんとれてきているという大変時代の大きな転換点にあって、とにかく勧告が出されたらそれは尊重して、もうそれは次のしかるべき国会に早く提起をして、そして可決をして公務員労働者に給与の引き上げを図るという、そのルール化を、どうでしょうか、官房長官、総務庁長官、ぜひこの機会にそのルール化をする必要があるんじゃないかということで、私はもう本当にこの内閣委員会で確認をするべきじゃないかなと思っているんですが、その点ひとつ御答弁願いたいと思うのであります。

国務大臣（山口鶴男君） 私もかつて社会党の国会対策委員長をいたしましたし、書記長もいたしまして、国対委員長時代は、御指摘のような政争の具に供されておったことは事実だと認識をいたしております。やっど、私の国会対策委員長の末期でございましたが、昭和六十一年以降、完全実施ということが実現をいたしまして、それ以来、人事院勧告どおり実施するということが定着をいたしましたことは私は結構なことだと思っております。

問題は、国会と政府に対して勧告があるというのは、人事院の勧告制度であろうと思います。それだけに、極めて重い勧告であるということだと思えます。したがって、私はそういった重い勧告であるだけに、昭和六十一年以来、完全実施という形で定着をしたということで、この定着したことを積み上げていけばそれが即ルール化ではないかというふうにも思えます。

したがって、きょうも人事院勧告の早期完全実施、少なくとも昨年よりは相当早い時期で決定をいただきたいということをお願いいたしておきました。そのような形で私としては努力をするし、また官房長官も給与関係閣僚会議の開催につきましても十分配慮をいただけるものと期待しているということで御理解いただきたいと思えます。

峰崎直樹君 官房長官はよろしいですか。今の政府の答弁でよろしいですか。

国務大臣（五十嵐広三君） 先ほどは歯切れが悪いというお話でございましたけれども、かなり思い切って歯切れよく申し上げているようなつもりでございまして、それぞれの御

意見をよく尊重いたしまして最善の努力をしたい、こういうぐあいに思う次第でございます。

峰崎直樹君 去年よりは早まっていくということで決意を承ったと私は解釈いたします。

さて、そんな甘い情勢ではないということは私どもよくわかっているわけではありますが、実は八月二十四日の産経新聞の夕刊だったと思うんですが、今、完全実施をずっと続ければルール化されたと同じだと、私はちょっと違うんじゃないかなと思うのでありますが、やはり制度化をするというのは、きちんとそういったことのルール、これをある意味では規則化するということが重要だと思うんです。この産経新聞の夕刊を見ますと、「人勧完全実施見送り 民間配慮、指定職は凍結」。これは、人事院勧告の取り扱いについて「政府筋が明らかにした。長引く不況で民間企業がリストラなどに努力していることを配慮し、公務員も「痛みを共有する」姿勢を示すことが必要と判断、一部凍結策で調整に入ったもの」と、こういうふうに書いてあるわけなんです。

この報道について、政府筋と書いてありますが、この点について、このような事実が本当にあるのかどうか。今、総務庁長官のお話を聞いていると、もう積み上げてルール化すればいいんだから、まさかこんなことはないというふうに私は判断をしているのでありますが、その点いかがでしょうか、長官。

国務大臣（山口鶴男君） 一部の新聞にそのような報道がございましたことは、私も承知をいたし

ております。各方面に確かめましたところ、そのような指定職凍結云々とか、いわば人事院勧告の完全実施ではなくて不完全実施をするというような趣旨の意向を漏らしたというところはどこも確認することはできませんでした。したがって、そのようなことはないと思っております。

また、政府筋といいますと、通例新聞の場合はだれを指すかというようなことがあるわけですが、その政府筋の方にもそのようなことがあるのかと言いましたら、その方は当時休暇をとっておりました東京にはおりませんでしたという返事でもありますので、そのようなことは全く誤りの報道であるというふうに認識をいたしております。

峰崎直樹君 私も、ぜひそのことを信じたいと思うのでありますが、確かに新聞に記載されているように民間も厳しいんだと。恐らく、民間も厳しいということがあの期末手当の〇・一カ月削減や一・一八%というところの数字に私はあらわれていると思いますので、その点はぜひ完全実施をするということの確約というふうに受けとめたいというふうに思います。

さて、今度は報告の中身で少しまた人事院にちょっとお聞きをしてみたいと思うわけがあります。

俸給の調整額の問題であります。報告では、俸給の調整額について見直す、こういうふうに報告をされているわけですが、現行の何が問題で具体的にどのような見直しをされようとしているのか。現時点ではどのように考えておられるのか、お聞きしたいと思います。

説明員（丹羽清之助君） お答えを申し上げます。

俸給の調整額は、御案内のように職務内容等の特殊性に応じまして俸給月額を調整するものでございます。俸給として位置づけられているものでございますから、その調整内容は俸給表の構造とかあるいは特別俸給表の有利性、具体的に申し上げますと、水準差等と整合性のとれたものでなければならぬわけでございます。

これまでの調整方式につきましての改定の経緯を若干申し上げますと、昭和三十二年には号俸調整方式というものでございましたが、これを三十二年に号俸調整方式から定率四%の調整方式に改定いたしました。その後の俸給表の構造及び特別俸給表の有利性の变化等を踏まえまして、昭和五十五年には定率プラス定額という調整方式を導入したところでございます。

ところで、ただいま申し上げました昭和五十五年に適正化の方策といたしまして、一部定額制を導入したわけでございますけれども、この措置は必ずしも十分なものではございません。その後、十四年が経過いたしました現在におきまして、現行の調整方式による調整は次のような問題点が生じていると考えております。

一つには昇給率、これが平均二%程度である。それに対しまして、調整は三%プラス定額ということでございまして、昇給率を比較いたしましてかなり高目の調整になっているということ。二番目に、それぞれの俸給表について見ますと、同一級内の初号と最高号俸の間で昇給率に相当の差がございまして、現行の調整額の調整方式による調整は初号と最高号俸までほぼ定率に近い調整となっておるという問題がございまして、それから三番目に、特別俸給表の有利性よりもかなり有利な調整となっている。以上のような諸点の問題がございまして。

俸給表の構造や特別俸給表の有利性との整合性が本来とれるべきところがとれていないというようなことから、前回の見直しの昭和五十五年当時に比べまして、さらに今はその問題が拡大しているという状況にございまして、したがって、一つには昇給率、二つには同一職務の級内における昇給率の差、三つ目といたしまして特別俸給表の有利性等の変化をも踏まえるとともに、昭和五十五年の定率プラス定額調整方式の導入による適正化措置が必ずしも十分な措置ではなかったことを踏まえまして見直しを行う所存でございまして。

なお、その内容につきましては現在検討中でございますが、いずれにいたしましても、俸給表の構造や特別俸給表の有利性等と整合性のとれた調整方式を早期に実現するために、今後各省庁や職員団体の意見をも聞きながら検討を進めていきたいと考えているところで

ございます。

峰崎直樹君 次に、報告の問題で労働時間、勤務時間の問題について少し触れてみたいと思うんですが、今回の報告では、新たな施策としては年休取得促進策の一環として繰越日数を十日から二十日に延ばしたという程度で終わっちゃっているんですね。

我が日本の労働時間、これはもちろん官公庁だけじゃなくて民間も国際的に見て非常にまだ長い。そういう意味で、私は公務員労働職場の労働時間の短縮というのは日本の労働時間短縮には大変大きな役割を果たしたというふうに思っているわけです。先導的役割を持っていたと思うわけでありますが、あれは何年だったでしょうか、政府が千八百時間に向けて一つ目標を定めたわけでありますから、それに向けたこれからの施策の検討ということについてどのようにお考えになっているのか、この点お聞きしたいというふうに思います。

説明員（小堀紀久生君） 今お話がございましたように、政府の方針といたしまして完全週休二日制の普及促進とか、あるいは所定外労働時間の削減、それから年次有給休暇の取得促進等によりまして年間総労働時間を短縮していくという方針が示されておりますのは承知しておりまして、私どももその枠内で努力をしてきたわけでございます。

国家公務員の場合は、御承知のとおり完全週休二日制の方は、一昨年五月からいわば民間に若干先駆けて達成されたということがございますが、それだけでは総労働時間の短縮に向けての努力というのが不足するであろうということがございまして、今後とも引き続き総労働時間の短縮という面に取り組んでいくことが必要だという観点から、本年の勧告におきましては超過勤務の縮減、それから年次休暇の使用促進への取り組みが肝要である、そういうことを報告した次第でございます。

峰崎直樹君 この辺は先ほど私も指摘したとおりでございますけれども、要するに今の時代、若い人に聞いてみると、賃金よりもむしろ休暇がどうなんだということの方に非常に選択の志向が移っているんですね。あるいは勤務労働時間の問題、そういう意味で、俗に言う三K職場、きつい職場というのは今まではプレミアムをつけて賃金を高くするという傾向があった。

今度は、きつい仕事というようなところには労働時間を短縮するといったような取り組みだとかリフレッシュ休暇とか、あるいはもう一遍勉強してみたい、そういうスクーリング休暇とか、そういうさまざまなシステムを、もちろんこれは民間の動向なども定めなきゃいけませんけれども、ぜひとも検討していただきたいということを申し添えておきたいというふうに思います。

さて、時間ももうそろそろなくなってまいりましたけれども、もう一つは、私は公務員労働者と民間とを比較するとき、実は勤務条件全般という観点から見たときに福利厚生

問題についてぜひとも調査をするべきではないのか。FRINGE BENEFITという問題で、別途税制の問題でも実はこの問題は大きな問題になったことがあるのでありますけれども、この点について官民調査をするということについて考えておられるのかどうなのか。この点について人事院と総務庁にも少しお聞きしておきたいと思います。

説明員（小堀紀久生君） 職員の関心が勤務時間、休暇等からそういう福利厚生面へも関心が移っていったということは私どもも考えておりまして、そういう意味で、従来からその中心であります健康管理問題等につきましては非常に力を入れてやってきたつもりでございます。

ただ、民間で言われておりますいわゆる福利厚生というのは非常に範囲が広がっております。その点全般的につかまえるというのは非常に困難な状況でございます。そういう意味で、公務の場合に必要な福利厚生というのは何なのかということをいろいろ勉強しながら、それについて個別に民間の実情を把握していくという努力はやっていきたいというふうに思っております。

説明員（杉浦力君） 基本的には、今人事院の方から御答弁があった中身でございますが、政府サイドといたしましても健康管理、カウンセラーを置くとかあるいは健康診断をするとかというような問題のほかに、いわゆる財形貯蓄を推進するとか、こういった点での具体的な施策を上げながら現在進めておるところでございます。

ただ、先ほどもお話がございましたように民間での、例えば日経連等の調査と私どものやっておるものが直接フィットしない項目がございますので直接の比較はできませんが、健康維持管理、こういった点を考えますと経費的にはそれほど大きな差がなかるうと思っております。

峰崎直樹君 どうも私は不満なんです。

というのは、このFRINGE BENEFIT、福利厚生というのは日本企業の横並び志向というのがあって賃金を非常に低く抑える。そのかわり、もうかっている企業ももうからない企業も同じようにするために、従業員に賃上げとは別の形で福利厚生という名目で実はかなり利益分配をされているんじゃないか。そういう日本企業のいわゆる利益分配構造と申しますか、それが非常に大きな特徴として最近浮かび上がってきている。その意味で、官民の労働者の賃金比較ということだけで見ると、だんだんとそれがフィットしなくなってきたんじゃないかということをお願いいたします。

その意味で、今の賃上げ、労働時間あるいは賃金というオーソドックスなものについても当然これは官民比較をきちっとやる必要がある。これはシステムを変えなきゃいけない。しかし、今申し上げたような観点から、私はぜひともこの点をきちっとやっていただきたいなと思うんです。考え方をまず整理しますというんじゃなくて、ぜひそうやっていただ

きたいと思うんです。

とりわけ強い政府規制が加えられている産業、これは金融でもそうです。それから電気、ガスだとかそういう産業、非常に政府から運賃なりさまざまな規制が加えられている産業ほど実はフリンジベネフィット、福利厚生分野が手厚くなっているという傾向にあるわけです。その点で、ぜひともそういう観点からこの点は実現をしていただきたいなというふうに思います。

もう時間が最後になりましたけれども、まだたくさんあるんですが、最後に高齢対策の問題についてお聞きしておきたいというふうに思います。高齢雇用問題です。

高齢化社会を迎えて、公務における高齢雇用問題も非常に重要になっている。本年三月に大枠について閣議決定をし、これからその具体化を図る、こういうことになるわけでありまして、各省庁においてそれぞれ人事管理の方法も異なり、また高齢者の受け皿としての職場や職種も十分な検討と工夫が必要だというふうに思います。二〇〇一年、二十一世紀からと、こうなっておりますので非常に時間があるように見えるんですが、ひとつ速やかに具体策を示して十分実効があるものにしなければいけません。こういう観点から、これから高齢雇用対策についての決意とタイムスケジュールについて、総務庁と人事院から答弁をお聞かせいただいで私の質問を終わりたいと思います。

国務大臣（山口鶴男君） お答えいたします。

峰崎委員の御指摘のとおり、三月二十五日に基本方針について閣議決定をいたしまして、さらに六月二日、公務部門における高齢者雇用問題検討委員会を設置いたしまして具体的な検討を開始いたしました。

共済年金の給付の弾力化スケジュールにおくれないように、人事院からの考え方も伺いつつ高齢者雇用問題に真剣に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

説明員（弥富啓之助君） ただいま総務庁長官の方からお答えがございました。

人事院といたしましては、高齢雇用対策の具体的方策といたしましては新たな再任用あるいは短時間勤務の仕組みなどの具体化、それからそれに対応した適正な勤務条件のあり方等について検討をするというふうにしておりますけれども、まず高齢者を含む人材の有効活用と公務の能率的運営を図るということのために、退職管理のみならず給与のあり方、あるいは採用、昇進、勤務時間、休暇、研修等々を含めました高齢社会に対応し得る中長期的な人事管理システムについてもあわせて検討を進めていきたいと考えております。

定年制の導入の際の経験を踏まえて考えてみますと、新しい制度の導入については相應の準備期間を設けて段階的に実施することが必要でございます。そこで、今後、関係各方面の意見を踏まえながら、一両年程度を目途に新たな再任用や短時間勤務の仕組み等の骨格をお示しできればいいなというふうにただいま検討を進めているところでございます。

峰崎直樹君 終わります。