

# 人事行政の基本原則を求めて

——地方公務員法をめぐる

諸問題——

長沢 徹郎

## 目次

はじめに

- 1——地方公務員法の成立までの経過と背景
- 2——組織管理強化の中での公務員対策
- 3——地域の有力者等と公務員との関係
- 4——新しい人口の都市集中という津波の中で  
——大都市公務員の一つのあり方——

あとがき

## はじめに

太平洋戦争の敗北の結果、アメリカ占領軍の強力な指導のもとに、わが国の民主主義化が推進された。その一環に、憲法の改正、地方自治法、地方公務員法などの地方制度全般にわたる改革が行なわれた。

戦前の地方制度の中で、市町村職員は同服務規律が明治44年に定められ、身分・給与・処遇は、市町村がそれぞれ定めることとされていた。戦後の

民主主義化の中で、地方公務員法が制定され、人事の専門機関の独立・職員に適用される基準給与・勤務条件・服務・研修・勤務評定・福祉・利益の保護・厚生福利制度・公務災害補償など公務の勤務条件・生活補償を中心に多岐にわたる基準を設けた限りにおいては、戦前の市町村の職員の処遇等と比較し格段の差であり、高く評価すべきものが多い。

ところが労働基本権・思想・結社の自由の問題をめぐり、「昭和23年7月の政令201号施行以前の状態にもどせ」と主張する労働組合側代表と、「憲法28条の労働基本権は、官公庁労働者には、無条件で認めることは出来ない」と主張する政府代表との意見が、公務員制度審議会<I・L・O87号条約「結社の自由および団結権の保護」の批准に伴う国内法の整備のために設置され、労働・使用・公益の三者構成となっている>の中で、真正面から対立し、本年2月12日から開かれたI・L・O理事会にまで、持ちこまれている。<現在の実情は、順法斗争や時間内職場大会などによって、事実上のストライキ行動が行なわれている。>

この昭和23年7月の政令201号関係の労働基本権をめぐる取扱いと、その後の労働組合の無力化対策が、地方公務員法の成立までの背景であり、その後の運用の政府側の一貫した労務政策であった。

ここでは、簡単に、この経過と運用が、いかに現在の公務員に強い影響をおよぼしているかについて説明しておきたい。

## 1——地方公務員法の成立までの経過と背景

昭和21年9月、第1次地方制度の改革が行なわれ、都道府県・市町村の首長の公選制が採用され

た。ところが公選された知事の身分は、戦前の官選知事と全く同様に、国の地方行政長官〈官吏〉とされていた。公選された知事の身分が、国の官吏であることに対して、国会の論議的となり、審議の結果、憲法改正までの暫定的な取扱いとの条件つきで公選知事の身分を、とりあえず国の官吏とすることになった。

新憲法が施行され、地方制度についても、「地方自治を保障する」ことになり、明治以来引続いた地方制度は全般にわたり、根本的な大改革をすることになった。

政府は、21年10月、地方制度調査会を設置し、地方制度全般にわたる改正案を諮問した。地方制度調査会は、同年12月に、早くも答申を政府に提出している。この答申の中で、地方公務員制度の考え方は、戦前の都道府県・市町村で採用されていた官公吏員制度に、アメリカで採用されている民主的な公務員委員会〈Civil Service Commission〉を加えた程度のものであり、抜本的な改革ではなかった。

たまたま、アメリカからブレイン・フーパー氏以下の行政制度改革顧問団が、アメリカ占領軍総司令部の要請で来朝しており、国家公務員制度改革の使命のもとに、日本の明治以来の官僚制度を調査し、今日の国家公務員制度の基本となる考え方を提案することになった。

政府は、国家公務員と地方公務員との制度上の調整を行なう必要があるとの理由で、地方自治法の施行と同時に地方公務員法を制定することが適切であると判断し、方針変更を行なった。

昭和22年5月、新憲法の施行と同時に地方自治法が施行されたが、地方公務員制度については、明治以来の都道府県・市町村の官公吏員制度に準ずる暫定措置が講ぜられたのみであった。一方、国家公務員法は、同年10月に制定され、政府は、国家公務員法を参考にして、地方公務員法の立案作

業に着手することになった。同年12月、地方自治法の一部が改正され、地方公務員法は23年4月1日までに制定すべきものであるという制約を、政府は受けることになった。

ところが、アメリカ占領軍総司令部の公務員制度課は、当時の労働情勢が急進的であり、かつ労働運動の主力部隊が官公庁労働者であることに批判的な考えを抱き、表面的には、国家公務員制度の整備に追われていることを理由として、地方公務員法の立案作業には非協力的であった。

昭和23年2月1日、戦争による生活破壊と戦後の悪性インフレによる生活危機の打開のために、官公庁労働者を中心に、ゼネストが組織され、決行寸前まで進んだ。ところが、アメリカ占領軍総司令部は、「このゼネストは、国民生活に破壊的な打撃をあたえる危険きわまりないものである。直ちに中止すべし」と、日本政府に警告するとともに、ゼネスト決行を主張する労働組合の幹部を軟禁し、ゼネスト決行中止を一方的に労働組合幹部からラジオを通じ全国の労働組合に通知させるという異常事態が発生した。

このゼネスト中止を契機に、官公庁労働者を中心に、労働組合と労働運動に対し、全産業規模で強力な圧迫と制約を加えるとともに、労働組合の幹部と活動家に対する干渉が始まった。23年3月に、同年4月1日までの期限であった地方公務員法の制定を5月1日までに法案を国会に提出することに延期し、これをまた12月31日まで再延期し、当面する公務員の労働運動対策に集中した。同年7月22日「公務員制度に関する占領軍最高司令官の書簡」が発せられ、23年7月31日、同書簡にもとづいて「昭和23年7月22日附、内閣総理大臣宛、占領軍最高司令官書簡に基づく臨時措置に関する政令」〈昭和23年政令201号〉が施行された。この政令201号施行によって、公務員の労働基本権と思想の自由は大幅な制限をうけることと

なった。

今日、公務員制度審議会やI・L・O理事会で、日本におけるI・L・O87号事件として審査されている問題の発端が、このゼネストの中止と政令201号の施行にあったのである。

引続き、政府と占領軍は、23年後半期から翌24年にかけて、官公庁を中心に、全産業規模で、レッド・ページと称する共産党員とそのシンパの追放が行なわれた。〈当時の川崎市の金刺市長—保守系—のように、レッド・ページを拒否した首長もあった。〉このレッド・ページの思想は、現行地方公務員法の中にも、第16条第5項〈公務員の欠格条項〉として、「政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者」として、その姿をとどめている。官公庁労働者も労働組合・革新政党も、容共派と反共派に分裂対立し、労働組合・革新政党も労働組合活動も、大幅な後退を始めた。

政府は経済自立政策を採用し、インフレからデフレと政策を切替え、ドッジ・プランなどの導入により、地方自治体の大多数が赤字団体に転落し、不良債務の続出から、職員の給与も支給出来ない市町村が発生するなど、人件費の削減のみが、当面の対策や至上命令という情勢に追いこまれた。政府はこの機会をとらえて、戦後の民主主義の推進の政策から、日本の自主独立とか、戦後の民主主義化の行き過ぎの是正と称して戦争犯罪人の公職追放の解除、民主的な運動への弾圧という反民主主義化政策〈逆コースといわれている〉をとり共産党、全労連〈全日本労働組合総連合〉幹部の追放、解散と進み、25年6月、朝鮮戦争へと、日本を巻きこんでいった。

地方公務員法は24年10月、閣議決定、25年12月、国会で審議され、官公庁の労働組合や地方公務員労働者や革新団体の強い反対にもかかわらず、同国会で成立した。その後2か年間の準備期間を経

て、27年12月から全面的に適用された。

戦後の日本の民主主義化政策の一環として、アメリカ占領軍の肝入りで準備が始められたにもかかわらず、アメリカ占領軍と政府の強力な反民主主義化政策の方向づけが形成された時点まで棚上げされ、制定・施行されたものが、地方公務員法なのである。

## 2——組織管理強化の中での公務員対策

地方公務員法は、第1条〈目的〉の中で、「地方自治の本旨の実現に資する」ことを、その目的とし、地方自治体の行政の民主的且つ、能率的な運営を求めている。

問題点は、まず国の基本政策として、単一法令で、歴史や規模性格の異なる都道府県・市町村を地方自治体とし、そこに働く職員を一率に地方公務員としたところにある。地方公務員法が施行され、専門の人事機関である人事委員会は、都道府県と政令指定都市以外には、必置すべきことを義務づけていないし、仙台市以外では設置していない。

人事委員会が行なう事務についてみても、まず第1に給与勧告制度があるが、勧告しても、完全実施への努力はとぼしかった。〈地方公務員法では、地方自治体の財源の有無を問わず、スト権の代償として給与制度の確立が明記されている〉。その後、20年の歳月と地方公務員労働者の労働運動の成果が、給与勧告の完全実施という事態を生んだものといえる。しかし、内容は、人事院の給与勧告の地方版にすぎない。全く独自性のないものである。それぞれの地方自治体を持つ歴史的背景や特色、将来展望に立脚した特色ある地方自治体として、よりよき行政実現のために、いかにして秀れた人材を広く全国各地から集めるか、その

ための給与勤務条件はいにかすればよいか、とする最少限の努力も、独自性もなく創意工夫は全く見られないし、いたずらに人事院の基準に盲従し、人事院のために給与勧告資料を集める下請機関化し、それにあまんじているといつては過言であろうか。

さらに地方公務員制度からすれば、本来あるべき職階制の実現をあきらめ、給与制度は日本特有の年功序列に等級別差別賃金の併合というものであるため、公務員自身の労働意欲や創意工夫を発揮せしめることをおさえる結果を生んでいる。個々の公務員を、生活安定のためにも、排他的立身出世の方向に傾かせたことは否めない事実である。第2に、昭和30年代に入って全国的に人事院、人事委員会が推進した人事院方式の監督者研修制度〈J・S・Tといわれている〉がある。生産管理の中で経営の理念を導入し、職場における生産性向上運動が活発になった時期に、官公庁における職場管理方式として採用されたものである。結論的にいえば、内容は、「いかにしたら部下を上手に使用することができるか」という事例の具体的研究と、経営管理の理念の導入というものである。人間尊重をうたいながら、生産部門でない官公庁の職場に、生産における目的と手段の分離を不明確なまま導入し、それも、にわかづくりのつめこみ研修という結果、「官公庁という組織に忠実な公務員づくり」という官公庁版の生産性向上運動を生み出した。この「組織に忠実な公務員づくり」は、天皇の官公吏として本質的に持っていた「お上の御用を司るもの」という戦前の官公吏が、戦後の民主主義の嵐の中で、名称のみ公務員に変わっただけではなかろうか。

こうした地方公務員法の運用という形で取上げられた公務員対策は、政令201号によって労働組合活動を大幅に圧迫し、公務員の思想と結社の自由と労働基本権という、人間が人間として生きる権

利を奪われ、自らの労働条件の向上や、人間らしい発言すら出来ない公務員という特殊な人間に追いこんだといつたらいい過ぎだろうか。

このような公務員対策は、まず生活の面で18才単身賃金を出発点とする低賃金体系を作り出し、戦前と全く思想的に変らない出稼賃金<遊んでいるよりましだし、年期奉公しないと一人前でないからとりあえず小遣程度を賃金とする>の考え方が強く残っており、極言すれば立身出世以外に生活の向上はないし、ましてや住宅対策など全く市町村では考えていなかった。

つぎに思想対策として、J・S・Tの導入によって、「上手な部下の使用法」のみを強調した結果、人間を尊重するどころかテクニックのみを考え、自ら市民として公務に参加するという、新しい公務員制度の基本原則を放棄し、旧態依然たる形式のみを尊重するお役人となっていくことは、勢いの赴くところ当然といえるのではないだろうか。

反面、地方自治体をめぐる社会情勢はどうだったのだろうか。赤字増大と不良債務に悩む地方自治体が唯一の活路としてとった手段は、人件費の削減のために行政の下請をはかり、税収入の増大をはかるために工場誘致を積極的に行ない地域開発行政へと進んでいく以外に残された方法がないと考えていた。

当時、地方自治体というのは、市民サービスの向上や投資事業の全く出来ない、人件費のみが、かさむもので住民にとっても厄介者だと受けとられていた。従って、昭和31年の「神武景気」という好景気の中ですら、公務員の賃金引き上げは行なわれないという事態が発生した。23年後半から始った逆コースの波は、次第に公務員一人一人の生活まで脅すところまで事態は進んで来ていた。

また、昭和25年6月に始った朝鮮戦争の特需を契機に立ち直り始めた日本の資本側の態勢は、神武

景気に引続き「岩戸景気」など相次ぐ大型景気が続き、次第に生産第一主義の傾向が表面化し、昭和36年からの所得倍増計画以来、生産第一主義、市民生活無視の政治がようやく市民の眼にも政府や資本の横暴と映るようになったが、結果からみてこの政策の実現に、手となり足となって一役かっていたのが公務員であった。全国の地方自治体も、新産業都市の指定の際みられたとおり、政府と一体となって地域開発政策に奔走したのである。こうした政府、資本側の下請機関と化した地方自治体と、そこに働く地方公務員のあり方に対して鋭い市民の批判が集り、公務員の自己防衛の斗いである賃金斗争に、「税金泥棒」と、市民から罵倒があげられるという事態が全国各地で発生した。

このような事態に対して、地方公務員の労働組合である自治労〈全日本自治団体労働組合〉から反省が生れ、昭和32年4月に「地方自治を住民の手に」という地方自治の本旨の実現を住民とともに運動として出発点に立ちもどって考えようとするうごきが、甲府で組織され、年々活発になっている。この運動の発足当時には、地方自治体の理事者側ですらこの集会に参加する職員を有給休暇とすとか、出張旅費の支給をするなどの積極的な援助が行なわれた。しかし、それにもかかわらず公務員自身がいまなおその体質の中に、戦前と変わらない「お上の御用を司るお役人」の意識を残しているといった反省をもつことは、全く不必要だろうか。

### 3———地域の有力者等と公務員との関係

地域の有力者といわれる人々と話をすると、「市の〇〇部長は、私の遠縁にあたる」とか「××局長さんと先日一緒に酒を……」とか自慢される

ことがよくある。私が本市に採用された昭和20年代の後半期は、地方公務員法が適用されたばかりで、本市にも、市職員の身元保証人制度というものがあった。「公務と言う責任ある職務に従事する公務員の身元は、同市内に住む、しかるべき人が保証できるものでなければならない。何人も公務に従事し本市に損害をあたえたときは、本人が身元保証人がその損失補償などに応じます」と、身元保証人と本人が連署の上で誓約書を提出し、3年ごとにこの誓約書を更新していた。〈この制度は飛鳥田市長の登場によって廃止された。〉

この誓約書でいう“しかるべき人”とは、諸条件を考えると、地域の有力者ということにならないだろうか。この身元保証人の実力の差が、そのまま、市職員採用・昇任の差となっていた事例も、少なくない。例えば、甲は直接市職員になり総務局勤務、乙は大学卒でありながら臨時職員で、労務系の職場に配置された等……。本人よりも身元保証人の立場を重視するという身元保証人制度は、一休、新憲法の職業選択の自由、公務の公開・平等取扱いの原則、能力主義の地方公務員法などのいずれの規定に由来しているのだろうか。いうまでもなく正当な根拠をもたない、前時代的思考の遺物に外ならないといってもよからう。

ここに昭和32年8月、衆議院地方行政委員会で審査された静岡市職事件がある。記録によると、身元保証人と称する地元の有力者たちが、市長と結託して、市職員に対し「労働組合は赤の手先か赤そのものだ。我が家の一族にそう言う者がいると世間体が悪い。直ちに労働組合を脱退せよ。いやなら一族との付き合いもこちらから断る。勿論、身元保証人もオレはやめる。そうなれば市を退職すべきだ、それもいやなら一切面倒みないのだから、将来の出世もないぞ」と強迫され、職員がやむなく労働組合を脱退させられ、やがて労働組合の事務所まで使用禁止となり、ついに労働組合が

解散させられた。最後まで抵抗した労働組合の幹部は、組合専従休暇を一方的に取消され、一般職員から消防職員<労働組合を作ることが法律で禁止されている団結権のない職員>に出向させられた。

さらに市長は、日常生活の面で暴力団とのつながりが強く、市長になる前から街頭を歩くときには黒メガネをかけた暴力団員が身辺の護衛にあっていた程で、市長になってからは市役所内のどこへ行くのにも暴力団員が数名身辺の護衛にあっていた。

職員対策として、労働組合をつぶした上で、市長が人選した職員を幹部とする第二組合を作らせ、組合の結成式に出席して、「オレが組合を育成してやる」と公言してはばからないという暴挙をあえて行なった。職員組合が、地方公務員法の認めるところであり、またこのような背景をもつ市長の肝入りの職員組合は名ばかりのもので、公務員の利益・権利・生活などを守ることが出来ないことは、何人も否定することは出来ないものである。高度経済成長政策など、相次ぐ資本優先・生産第一主義・市民生活無視の地域開発政策は、全国各地に人命を奪う公害を発生させ、市民の生活と生活環境の破壊を誘発している。市民は自らの生命・財産・生活を守るため、全国各地で地域開発政策に反対し、自治体斗争を組織し、「地方自治を住民の手にする」住民運動を発展させている。こうした運動の成果の一つとして、全国に多数の革新首長が誕生したのだといえよう。

この面からみれば、「地方自治を住民の手に」する運動が、ようやく定着し始めたともいえる。しかし、全国的にみて、新しく造成された団地などで自主的な自治会などが結成され住民の生活と生活環境を守る運動が組織されているが、こうした住民の創意工夫による運動と、革新首長とのつながりは、まだまだ不十分である。地域住民と革

新首長との関係をみても、従来からの地域の有力者などを会長や役員とする自治会・町内会の方が歴史もあり、生活環境も一応整備されているので問題が少ない。新興の団地などの自治会は、その発足が、生活環境の未整備の解決生活諸条件の改善という共通の問題を、組織力によって解決しようと結成された例がほとんどであり、問題が切実であり、地方自治体の財政力のとぼしさも加わって、ともすると革新首長なるが故に住民の期待も大きく、問題を一層深刻にし、対立する事例が全国各地に少なくない。

また一般的に、都市化による行政需要の多様化が進み、地方自治体も市民の要望に応えるためにも、事務事業の能率化・省力化の試行が行なわれている。

そうした情勢の中で、地方自治体は自治会町内会などをあたかも下請機関化する傾向が続出し、同時に、地域の有力者たちも市の事務事業を代行することを内心歓迎し、地方自治体側に対して「行政は、自治会町内会が執行しているのだ。自治会・町内会の協力なしに市や区は何が出来るのだ」と公言する事態が全国各地に発生している。

戦後の民主主義化の中で、住民の意向を尊重しようという傾向が市・町・村の行政の中にも生れてきたが、ややもするとその地域の有力者の意向をきくことに終って、市民一人一人の考え方を最大公約数という形でまとめるものではない場合もなきにしもあらずであろう。

さらに、市民の協力を呼びかけるという方法で、行政執行者側と比較的安易に話し合える地元の有力者との結びつきが強くなり勝ちである。地域における民主主義化を推進するのではなく、お互に利害関係で結びつき、日本人特有の義理と人情のつながりをつみ重ね、地域や都市における支配層を形成しているといったらい過ぎであろうか。一般の地方公務員も、この支配層につらなるもの

とみられ勝ちな事実も否定できないのである。

#### 4——新しい人口の都市集中という津波 の中で

##### ——大都市公務員の一つのあり方——

都市化の波は、ますます高く、大きなうねりとなって押し寄せ、全国各地に深刻な都市の諸問題を生み出している。この解決には、民主的な地方自治制度の創造が必要であり、同時に地方自治体の人事行政の基本原則の確立が必要だと考える。このうち人事行政は「秘中の秘」として、永い間、これに触れることは禁句なりと信じられてきたといっってよいだろう。

今日、急迫する都市の諸問題の解決にあたり、この永年タナ上げされてきた人事行政の扉を開かない限り、市民の立場に立ち、市民とともに歩み、秀れた専門的実務処理能力を有する人材の確保も育成も困難な事態にあることは、戦後の地方公務員制度の変遷の歴史が立証するところである。この問題はまた、市民とともに歩む地方自治を創造するためにはどうしてもさけて通ることの出来ない課題の一つであろう。

本市の場合、地方公務員法が施行されて以来定着した制度に、職員の公開採用試験制度と係長昇任試験制度とがあげられる。勿論いずれも満足すべきものとはいえないかも知れない。実はそれ程人事行政の改革の道は遠いといえるのかも知れない。

地方公務員制度・地方自治制度が全国一律に、国の法律という方法で制度化され、いわゆる一割自治とか、三割自治と批判を受ける程、行財政制度が国から強い制約を受けている現状の中でも、市民の生命財産を守り、市民の福祉向上と生活環境

の改善に全力投入することは、地方自治体の基本的な課題である。さらに、有史以来かつてない程、激しい人口の大都市集中という津波の中で、多岐多様化する都市の諸問題を、市民の立場に立ち、市民とともに行政運営をはかることが、民主的な地方自治確立への方途であると考え。従って、人事行政の基本原則は、民主的自治制度の確立と不離不可分の問題としてとらえるべきものである。

以上の観点から次の4つの問題提起をして、関係各位から忌憚のないご批判を頂きたい。

第1は、市政の公開である。

東京都が試行しているシビル・ミニマムも一つの具体例であるが、市民生活を守る最低限の目標を明示し、市民が自らの生活の一環として地方自治行政を理解できる内容〈道路整備、ゴミ処理対策、住宅対策、上・下水道の整備、公園・学校・緑地などの市民の生活環境と生活諸条件等の整備・改善〉を将来に向って具体的にどう改善していくのか、その場合の国や地方自治体の負担と市民の負担の関係をどのようにするのか等を、具体的に市民に提示し、市民の理解と協力のもとに特色ある町づくりをどう推進するかということである。

第2は、市民の市政参加である。

市政が、市民の生命財産を守り、市民の生活環境の改善と福祉向上に向って進むためには、市政が市民の参加のもとに計画され、推進されなければならないことは当然のことである。

まず、市政の現状と問題点の理解のうえに、市民が市民の共通の課題として、市政の方向と当面する問題点の打開の方途が追求されなければならない。だが、これはあくまで出発点である。都市が生き生きとした特色ある行政を創造するために、市民の手による市民のための地方自治の確立がされなければならない。そのために創意工夫が全市民のありとあらゆる形での協力と参加のもとで始

められることが、「地方自治を住民の手に」する運動であると考えられるものである。

第3は、科学的人事行政の確立である。

地方公務員法は、その制定の目的として、科学的人事行政の創造を地方自治体の努力によって達成し、民主的自治の確立することを求めている。しかし、前述のとおり、科学的人事行政の確立どころか、人事行政の破壊に追いこんだものこそ、地方公務員法の制定までの歴史であり、運用政策そのものであった。またその共犯者は、＜ア＞生産第一主義・市民生活無視の政治。＜イ＞日本人特有の義理と人情の気質。＜ウ＞小役人根性といわれている「万事事なかれ主義」等があげられる。

今日、大都市には多種多様な都市の諸問題が山積し、目を追うごとにその解決は困難の度を拡大している。この難問の解決にあたる公務員の人事行政においては、公平と平等の取扱いの原則が貫かれ、能力尊重の科学的人事行政が確立されることこそ当面緊要な課題である。

第4は、プロ＜職業＞意識に徹した公務員の育成である。

戦前から市町村の職員は、極端に言えば、老人か婦人または地域社会の有力者の子弟の片手間の仕事か小遣銭かせぎ、あるいは失業救済事業程度にしか評価されていなかったのではなからうか。

当面する大都市の諸問題に挑戦し、新しい将来性ある都市づくりに従事する公務員に必要な資質は、暗夜のドロ沼のごとき最悪の条件の中でも、プロ意識に徹し、専門的実務処理能力を発揮し、一つ一つ着実に、市民とともに、市民のための市政実現という職務に専念するプライドであり、このような人材の確保と育成が急がねばならない。勿論、この難関に挑戦する公務員の労働諸条件の技術的な改善、労働意欲の向上、職務研修等に対する当局のおしみなき努力と市民の積極的な

協力が欠くべからざるものであることはいうまでもないことである。

## あとがき

調査季報編集者から人事特集の原稿について、私がかつて人事委員会事務局にいたわずかな体験談でもとの要請があり、私のごとき浅学非才の輩の出る幕ではないとは思いましたが、とりあえず筆をとりました。

今後の人事行政について考える一つの素材になれば望外の喜びであります。

あわせて読者諸賢からの忌憚のないご批判ご叱責が頂けますよう心からお願いするとともに、最後になりましたが、資料提供やご指導ご助言を頂きました先輩各位に心からお礼申し上げます。

＜市民局市民部市民課町界町名係長＞