

君紹介(第七一五九号)
医療保険の改悪反対に関する請願(後藤茂君紹介)(第七一六〇号)
同(土井たか子君紹介)(第七一六一号)
食品添加物の規制緩和反対、食品衛生行政の充実強化に関する請願(伊藤忠治君紹介)(第七一六二号)
医療保険改悪反対、充実改善に関する請願(工藤君紹介)(第七一六三号)
漢方薬の健康保険除外反対に関する請願(梅田勝君紹介)(第七一六四号)
医療保険の改悪反対等に関する請願(後藤茂君紹介)(第七一六五号)
同(堀昌雄君紹介)(第七一六六号)
医療保険の改悪反対、充実に係る請願(有島重武君紹介)(第七一六七号)
同(工藤晃君紹介)(第七一六八号)
同(田並胤明君紹介)(第七一九九号)
医療保険制度の改悪反対、充実改善に関する請願(浦井洋君紹介)(第七二〇号)
同(藤木洋子君紹介)(第七二〇一号)
医療保険の抜本改悪反対に関する請願(有島重武君紹介)(第七二二三号)
同外二件(後藤茂君紹介)(第七二七四号)
同(松沢俊昭君紹介)(第七二七五号)
年金・医療の改悪反対、充実改善に関する請願(不破哲三君紹介)(第七二九二号)
医療保険、年金制度の改悪反対に関する請願(浦井洋君紹介)(第七二九三号)
同(瀬長亀次郎君紹介)(第七二九四号)
同(松本善明君紹介)(第七二九五号)
原子爆弾被害者等の援護法の制定に関する請願(渡部行雄君紹介)(第七二九七号)
医療・年金の抜本改悪反対に関する請願(工藤晃君紹介)(第七二九八号)
児童扶養手当法の一部を改正する法律案の撤回に関する請願(経塚幸夫君紹介)(第七二九九号)
健康保険本人の十割給付堅持、予防等給付の改善に関する請願(後藤茂君紹介)(第七三〇〇号)

同外二件(堀昌雄君紹介)(第七三〇一号)
政府管掌健康保険等の改悪反対に関する請願(経塚幸夫君紹介)(第七三〇二号)
同(瀬崎博義君紹介)(第七三〇四号)
同(野間友一君紹介)(第七三〇五号)
同(東中光雄君紹介)(第七三〇六号)
同(藤田スミ君紹介)(第七三〇七号)
同(正森成二君紹介)(第七三〇八号)
健康保険法等の一部を改正する法律案撤回等に関する請願(山原健二郎君紹介)(第七三〇九号)
政府管掌健康保険等の本人十割給付引き下げ反対等に関する請願(井上一成君紹介)(第七三二一〇号)
労働基準法改悪反対、男女雇用平等法制定促進に関する請願(浦井洋君紹介)(第七三二二号)
同(辻第一君紹介)(第七三二三号)
健康保険・国民健康保険等医療保険制度の改悪反対に関する請願(工藤晃君紹介)(第七三二四号)
は本委員会に付託された。
本日の会議に付した案件
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案(内閣提出第八三三号)
○有馬委員長 これより会議を開きます。
内閣提出、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案を議題といたします。
これより質疑に入ります。
質疑の申し出がありますので、順次これを許します。愛知和男君。
○愛知委員 男女雇用機会均等法案、大要話題になっております法案の審議がいよいよ始まるわけでありまして、トップバッターを仰せつかりまして、政府に質問をさせていただきます。

最初に、この法案につきましては関係の審議会あるいは関係の諸方面で鋭い意見の対立があったわけでありまして、その中で、この法案を取りまとめた今回の国会に提案をされました労働大臣、あるいは労働省その他関係者の御努力に對しまして、まず心から敬意を表したいと思います。大変な御苦労があったと思いますが、御苦労に對しまして敬意を表したいと思います。
さて、この法案につきましても若干の質疑をさせていただきます。この法案にありますが、まず最初に、内容に入ります前に、この法案の提案の責任者であります労働大臣に、大臣の女性観といったようなものを伺ってみたいと思っております。
私は個人的には女性を尊敬する一人でありまして、特に私ども、ここにいらつしやる議員の先生方とは大体ほとんど同じような経験を持つていらつしやると思っております。例えば選挙に当選をするとなりますと、奥さんの力はまことに大きいわけですし、また女性票も大事でございます。そういう点で、私も選挙をやるようになりましてから女性に對する尊敬の念を殊さら深めたわけでございます。
しかし、それだけではなくて、家庭における女性の役割、これも極めて大きなものがあります。これは家庭の中の役割というだけではなくて、社会の中での女性の役割というふうに言いかえてもいいわけで、私は、家庭の中での女性の役割というものを非常に大きく考えております。
私、職業柄、仕事柄、よく結婚式などに呼ばれるわけでありまして、そのときにお祝辞を申し上げる決まり文句が一つあるのがあります。それは「嫁しては夫に従え」などというのは大変古い。今やその逆であつて「めとりては妻に従え」、こういうふうなことをお祝いのごあいさつにしているくらいであります。家庭における御婦人の役割等、さらに私は、昨年労働省に政務次官としてお世話になったわけでありまして、労働省には非常に御婦人の方が多い、お役所の中でも一番多いと伺っておりますが、労働省にお勤めの御婦人の

方々と懇談会などをさせていただいて、本当に感心いたしました。家庭を持ち、子供さんを育て、なおかつ大変立派な仕事をいらつしやる方が多くいらつしやうとして、ますます女性に對する尊敬の念を深めたわけでありまして。
私自身の体験などを若干申し上げたわけでありまして、まず大臣に對しまして、大臣の女性観といったようなものを伺うかと思っております。
○坂本國務大臣 なかなかいいお話を聞かしていただきまして、私も愛知さんと同感でございます。
人間には男と女とありますが、この両性の協力、この両性が一体化して初めて健全な家庭生活も社会生活もできるだろう、私は基本的にそう思っております。
昔のお話であります。昔の人間は、頭が二つあつて手が四本あつて足が四本あつた。しかし、随分思ひ上がつて、傲慢の罪で神様から二つにばつと切られた。それで自分の半身を求めて、男性は女性を女性を男性を求め、こういう話であります。まさに男女が相協力していくことによつてこの世の中があるいは社会がうまくいくのだろう、こう思つておりました。男女のお互いの協力、敬愛というものが基本であろう、私はこう思つております。
○愛知委員 今度の男女雇用機会均等法案、これからいろいろ議論があるかと思ひますが、また特に女性の立場からの議論なども出てくると思ひますが、特に女性の方々に、男性と女性の対決、こういうことではなくて、女性を非常に尊敬をし、女性を尊重している男性がほとんどだということ、ひとつよく御認識をいただきたいというのをぜひ申し上げておきたいと思ひ次第であります。
さて、このたびの男女雇用機会均等法、政府が提案をされたわけでありまして、この提案された理由につきましても、まずお伺いをいたしておきたいと思ひます。

この法案を提案された理由は、男女差別撤廃条約というのが一九八〇年です。署名をされましたが、それを批准するために、この男女雇用機会均等法といった国内法律の整備が必要だということから提案したのか、それともこの条約と関係なくと言っているのか、それともこの条約と関係なくと言っているのか、我が国の労働政策上あるいはその他のいろいろな事情からこのような法律を必要と考えたので提案をしたのか、この法案を今回提案した理由というものをまずお述べいただきたいと思っています。

○赤松政府委員 お答えいたします。

今度の法案を提案した理由についてのお尋ねでございますが、婦人差別撤廃条約を批准するということが一つの大きな契機になっているということとは否定するべくもありません。しかし日本が、日本の婦人労働者の現状あるいはそれを取り巻く社会の事情がそのことと全く無関係であるかといえ、決してそうではございませんで、国内での状況というものがだんだんにそれに近づいて成熟をしてきたこともまた、確かな事実だと思っております。

先生も御存じのように、婦人労働者の数は年々増加をし、全雇用労働者の三分の一を超え、その実数も千五百万という大変大きな数になっております。またその内容も、短期的なあるいは結婚前の一時的な労働ばかりではなくて、職場に長く腰を据えて働く、あるいは一度職場を去ってもまた子育てを終わった時期に働く、いろいろなパターンの婦人労働者が出てきているわけでございまして、その方たちの就業意欲あるいは職業意識というものも年々高まってきているわけでございます。

ところが、それを受け入れる企業の側におきましては、必ずしもそういう変化に対応するだけの十分な変化があったとはいえない場合もございまして、それらの女性の労働者に対して十分な均等な機会、あるいは待遇が確保されていると言えないような場合もあったわけでございます。これ

に対しまして、女子労働者の側からは均等な機会、平等の待遇というものを求めている動きも逐年活発になってまいりました。

そういう動き、それからまた、条約のみではなくて、世界的な男女の平等への風潮というふうなもの、我が国が国際的に果たしております役割あるいは国際的な地位から考えましても、当然目指すべき方向であったらと思うわけでございまして、そのような国内的な事情がございまして、一方、婦人差別撤廃条約というふうなものが採択され、また国内の婦人問題企画推進本部においても、この批准を目指して国内法制を整備するという申し合わせが行われたものと考えているわけでございます。

したがって、お答えをいたしましたは、国内的な事情も熟しており、かつ、条約の批准という直接的な契機もこれに加わって、ただいま御提案申し上げている法案の提出ということに結びついた、こういうふうに御理解をいただきたいと存じます。

○愛知委員 国連婦人差別撤廃条約、この条約が採択されたことが一つのきっかけになった、こういうことでございしますが、外務省にもおいでいたいておりますので、この条約に政府が署名をするに至った経過を簡単に御説明いただきたいと思っております。

○遠藤説明員 お答え申し上げます。

男女の平等、男女の同権ということ、古くは国際連合憲章あるいは国際人権規約あるいは世界人権宣言、そういったように世界の非常に大きな流れであるかと思っております。そういったような男女同権あるいは男女の平等というのをより具体化するために、この婦人差別撤廃条約というのでございまして、この婦人差別撤廃条約によりまして政治的、経済的、社会的その他のあらゆる分野における女子に対する差別を撤廃して、本来の意味での男女の平等というものを実現するためにできましたのがこの条約でございまして、これはある意味では非常に画期的な条約であろうかと

思います。

日本としましては、この条約を批准することによって、先ほど赤松局長からの御答弁のとおり、まず国内にあっては、日本国内で男女の平等を促進するということが、外に對しては、この問題に対する日本政府の基本的な姿勢を示す、こういう内外双方の観点から、この条約を批准することは政府としても非常に意義深いものと考えまして、先生おっしゃいましたように、一九八〇年のコペンハーゲンにおきます世界会議におきまして、この条約に日本は署名した次第でございまして、

○愛知委員 この条約を批准するかどうかという条約そのものの審議は、またいずれ当国会、外務委員会などを中心にして審議が行われるのだらうと思っておりますが、それはそれとして、その条約をざっと見てみますと、かなり問題点があるのではないかと気がいたします。

例えば、この条約の第二条の(四)項に「婦人に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し、または廃止するためのすべての適当な措置をとること。これは習慣とか慣行を修正したり廃止するための適当な措置をとること」ということが述べられております。また続く第三条には、「締約国は、男子との平等を基礎とする人権及び基本的自由の行使及び享受を婦人に保障することを目的として、婦人の十分な発展及び向上を確保するためのすべての適当な措置をあらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野においてとる。」「こういうことが書いてあります。特に、文化的分野において措置を講ずる必要があるというように述べられております。また、第五条の(四)項におきましては、同じように「両性のいづれかの劣等性若しくは優越性の観念または男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他のあらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。」「こういうようなことが述べられております。特には、この五条の「男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。」「こ

ういうようなことが条約で掲げられ、その条約を批准した国がそれを守らなければならないということになりますと、これは相当いろいろなところに問題点が及んでくるのではないかと気がするわけでございます。

そこで労働大臣にお伺いをしたいのですが、ただいま私が読みました条文にもありました、この条約の求める伝統の変更に慣習の撤廃とか社会的及び文化的な行動様式の修正、こういったようなものについて大臣はどう思われるか、御見解をお伺いしたいと思います。

○坂本国務大臣 民族の一般的な伝統とか慣習、行動様式というものは、長い間の歴史の中ではぐくまれてき、積み上げられてきたものでございまして、私どもはそういう日本固有の伝統とか慣習とかを排除するというつもりはございません。ただ、婦人の余り合理的でない差別が現実存在をしておるということに對しましては、これはこの条約の趣旨に照らしてここで改めることがよからう、そういう趣旨でありまして、一般的な我が国の伝統、慣習を否定するものではございません。

今まで日本は男性主導型社会でございましたが、意欲があり能力のある女性が雇用の場において差別的な扱いをされるということは、やはり日本人にとってもいいことではありせんし、国連の人権宣言その他、この条約に照らしてもやはりこれは考え直さなければならぬ、こういうことであるとして、一概にすべての伝統、慣習を否定するということではございません。

そこで、婦人の差別が現に職場にあるということについては、これを修正していくということがちようどこの条約にも求められておるわけであります。ただいま局長の答弁いたしましたように、この条約批准ということとをきつかけにいたしまして、我が国における男女の雇用の差別的撤廃ということに踏み切ることが、婦人の地位の向上のためにも、また我が国の民族の活力を引き出すためにも非常に結構なことであらう、私はこう思

つてこの法案をつくったような次第でござい
ます。

○愛知委員 この場合は条約そのものを議論する場
ではございません。したがって、私は、この条約
そのものを批准することがいいかどうかとい
うことも、内容を見てもとたいてい指摘しまし
たような問題点があるような気がいたします。こ
れども、また場を改めて別の機会に議論したいと思
います。いすれにいたしまして、文化とか習
慣とかというような問題を外の国から指摘される
というのはいかなるものか。

例えはこの間、こういう事例がございました。
日本への輸出がなかなかふえないのに業を煮やし
たある国の指導者の一人が、やはり日本が輸入を
ふやすためには日本の文化そのものを変えるべき
だ、というようなことをどこかで言いました。大変
話題になったことがありますが、どうもこの条約
が、日本の文化というのに対してそれをどうし
ても変える必要があるというようにとらえられ
ていて、かなり問題な条約だ、こんなふう
に思います。条約の審議はまた別なところ
にいたしますけれども、問題点の指摘だけはして
おきたいと思ひます。

そこで、日本は、労働面で伝統的な社会のパ
ターンというのがございます。男は外で働き女は
家を守る、一口に言ってしまうとこうい
うのが日本の伝統的な社会のパターンだと思ひま
すが、大臣はこのパターンを変える必要があるとお
考えになっておられるかどうか。相当基本的なこと
ですが、まずお伺いをいたしたいと思います。

○坂本國務大臣 今愛知さんのおっしゃるよう
に、ずっと明治以来、我が国の伝統というものは
男は外で働き、そしてその御主人に対して奥さん
は、家庭で、後顧の憂いのないように家庭を守り
子供を育てていく、それが主流のパターンであ
ったことだけは間違いないと思ひておりますが、
それは今までの純風美俗的な要素もございま
した。しかし、先ほど局長から答弁がありましたよ
うに、最近、特に戦後はもう新憲法でございま

すし、基本的な人権の面から見ましても男女の差
別をなくするという要請があるところでございま
すし、それから、戦後の教育の普及によって、今
までと違ひまして女子が非常に勉強するようにな
りまして、専門的分野の勉強もやりますし、社
会的に雇用の面でも進出をしようという意欲も出
てきておることはこれまで事実でございまして、
雇用労働者の三分の一以上を超えているというの
現実これはもう無視するわけにはまいらぬ。ま
た、無視するというよりもこれを活用いたしまし
て、そして家庭を守りながらあるいは子供の教育
もよく考えながら、女性の自覚と決断によって社
会的な分野でも働くということには私は結構なこと
ではなからうか、こう思ひておるわけでございま
す。

考へてみますと、日本の明治以来の男性の能力
開発という点につきましては、私は世界的に非常
にすぐれた成果を上げてきたと思ひます。その成
果の陰で女性が支えてくれたということも否定で
きない潮流であつたと思ひますけれども、しか
しここで女性が自覚と責任を持つて社会的にも働
きたいということになれば、その女性の能力を開
発することによって日本の社会にもまた大変新し
い大きな活力というものが生まれてくるのではな
からうか、私はこう思ひております。日本の国に
は中東の大油田のような資源があるわけではあり
ません、人的資源でありますから、女性の能力を
正しく活用するということはお国のためにとって
も大切なことであるし、それだけ自覚を持つて社
会的に出るということは女性自身の相当な向上に
もつながるのではないかと、私はこう思ひておりま
す。

とにかく、山本五十六か何か言ひておりまし
たように、男は天下を動かすその男を女が動か
す、これは昔の話でありましたが、今度はひとつ
女性が天下を動かすこともあるいはあり得るだろ
う、サッチャーさんみたいなもの出てくるだろう
し、サッチャー夫人みたいなもの出てくるか
もしれませんし、社長さんも出てくるでありまし

ようし、そういう意味において、女性の能力開発
ということに期待をかけるということはいいいこと
じゃないか、私はこう思ひております。

○愛知委員 最近、女性が働くという点について
よくある議論は、働く女性といわゆる専業主婦、
これを対比させることによりまして、主婦とい
う仕事をすることは働くことではないかのよう
に論じてみたり、あるいは主婦の仕事に専念する人
が肩身が狭い思いをしたりするといふような風潮が
あるように感じてならないわけでありまして、こ
の点につきましては大臣、どのようにお考えでし
ょうか。

○坂本國務大臣 私は、主婦の仕事が、今、女性
の社会的進出を促そうとしておる法案の提出に当
たりまして、家庭におられる主婦の仕事は肩身が
狭いなど、そういうことは考えられないと思ひ
ております。かえつて、女性の家庭におけるあり
がたがますます増してきているぐらいだと私は
思ひておるわけでございまして、要はこれは女性
の自覚と責任におきまして、そして、私は御主人
との調和も考へて家庭を守りましよう、私はひと
つと社会的にも活躍をしたい、雇用の場でも
働きたい、それで御主人とも当然話し合ひにな
ることとございまして、要はそういう家庭の中
の調和の中で女子自身の選択の自由、自由の裏
には責任と自覚があるわけでありまして、その
女性の選択の自由というものを尊重してしかるべ
き時代にやってきましたのではないかと、こう思ひ
ております。家庭の主婦をおやりになる方はま
さに結構な仕事である、決して肩身の狭い思いを
持つておやりになることはまことにありがたい、
私はこう思ひております。

○愛知委員 さて、最近の我が国における女性労働
者の増加は甚だ著しいものがあるわけでありま
すが、この女性労働者増加の内容を、年齢、産
業、職業別あるいはパート、フル別、こういうた
ように分けて簡単に御説明をいただきたいと思ひ
ます。

○松原説明員 お答え申し上げます。

昭和五十八年に女子雇用者数は千四百八十六万
人となつておりまして、これは五十年に比べまし
て約三百万人ふえております。特に、結婚し出産
してやめまして、それから子供の手の離れてから
再就職する方がふえておりまして、平均年齢も高
まつており、三十五歳以上の女子が占める割合が
五十八年で五五%を超えております。

また、産業別に見ますと、サービス業ですとか
卸売業でこの三百万人ふえました中の七割余りを
占めておりますし、職業別に見ますと、事務従事
者ですとか販売従事者、専門的、技術的職業従事
者がやはり同じく三百万人のうちの七割以上を占
めているわけでございまして。

また、フル、パート別に見ますと、特に最近
パート女子労働者が多くふえておりまして、パー
ト労働者を三十五時間未満の労働者というふう
にとりますと、五十年から五十八年の間に百八万人
ふえております。これは非農林業における数字で
ございまして、ちょうどこの八年間におきます非
農林業女子労働者の増加数の約三四%を占めてい
るところでございまして。

○愛知委員 女子労働力の中でも、特に、今も御
説明がございましたが、パートへの大量進出とい
うものが目立っているわけですが、このパートへ
の大量進出というのは、一方で言ひますと、中高
年齢の男性の常用労働者としての雇用機会を奪う
ことにつながる危険があるのではないかと、この点
につきまして労働政策としてどのように対処する
のか、御説明をいただきたいと思ひます。

○加藤（孝）政府委員 近年におきます女子の雇用
者の大幅増加の進出分野について見てみますと、
一つは、産業構造の変化などによりまして、女子
の就業比率の高い産業あるいは職業などで大幅に
増加をしている、あるいはまた、卸売、小売、
サービス業などを中心に、いわゆるパートという
就業形態での雇用増が大きい、こういうような特
徴が顕著でございまして。もちろん、その背景に

は、女子の就業意欲や職業能力の向上ということもあり、またそれにより女子の就業分野が拡大しつつある、もちろんこういう動きもあるわけでございます。しかし、全体の量的な観点から見ますと、これまでのところは、従来から女子の適職分野、こう見られていたような産業、職業、そういったもので女子の雇用者の増加が大きい、こういうことでございまして、男子の雇用労働者の職場に取ってかわってきている、こういうような直接的な代替関係は、量的には余り見られないわけでございます。

ちなみに、パートの進出が盛んになりました昭和四十八年から五十八年までの年率の伸び率を見てみますと、この十一年の間に、女子が年率二・三％の割合で増加をしております。一方、男子の方も増加をしております、率は低うございますが、一・二％の年率で増加をいたしております。また、この間におきます女子のパートの年率増加率が六・一％でございます。一方、男子の例えば中高年というお話がございましたが、男子の高齢者をとてみますと、女子のパート六・一％の伸びに対して、男子高齢者二・七％というところで、男子高齢者もやはり伸びておる。特に、男子高齢者の雇用者の伸びは男子の高齢労働力人口の伸びを上回っておりますので、人口の伸び以上に就業者がふえておる、こんなような事情もあるわけでございます。

しかしながら、今後におきましては、今後一層女子の意識や能力の向上が進む、あるいはサービス経済化が進んでいく、あるいはまた技術革新の進展によりまして就業構造が変化をしていく、それから労働力の需要のシフトが変化していく、さらには男女雇用均等法が実施される、こういうこと等によりまして、職種あるいは産業によりましては中高年男性が女性に取ってかわられる、こういう場面もこれはもちろんあり得る事態になつていこうと考えるわけでございます。そこはまさに男女の雇用における機会の均等、こういうことでやむを得ないあるいは当然のことだ、こうい

うことであるわけでございます。

しかしながら、全体として雇用の場が確保されるかどうか、こういう観点から見ますと、政府としましては、第五次雇用対策基本計画というものを、昭和六十五年を目標に策定をいたしておるわけでございますが、これに沿って年率四％程度の経済成長というものが達成され、一方、年齢間あるいは産業間、職業間あるいは地域間の労働力の需要と供給のミスマッチ、こういうものの解消のための需給調整努力が展開をしていく、こういうようなことによりまして、昭和六十五年で完全失業率を二％程度、世帯主についてはさらにそれより低く抑える、こういうことへ持っていく、こういうことで現在鋭意努力をしておりますわけでございまして、こういうことによりまして、女性の職場進出によって男性の就業の場が取ってかわられ、そのために男性失業者がふえる、こういうような事態は全体としてはないだろう、こういうふうに見ておるわけでございます。

○愛知委員 時間が足りなくなつてまいりました、法案の具体的な内容について、一、二ただしおきたいと思ひます。

この法案では教育訓練の一部が強行規定となつておりますが、政府は、企業内教育訓練は、いわゆる終身雇用というものを前提としている場合が一般的であります我が国の雇用実態というものの變更をこのことによつて求めようとしているのかどうか、御見解を伺いたしたいと思います。

○赤松政府委員 教育訓練につきましては、これが女子労働者の機会の均等、待遇の平等を進める上からは非常に重要なものであらうと基本的に考えております。

しかしながら、一方では、教育訓練の効果というものが非常に長い時間をかけてしかあらわれないうような種類もございします。そこで、教育訓練の中身をよく検討いたしまして、これを一律に取り扱うということではなくて、基礎的な、基本的なものについては強行規定によつて規制をするというふうにした方が、我が国の実態等も考

て適切に対処できるのではないかとこのように考へまして、ただいまのような法案の規定にいたしたわけでございます。

○愛知委員 もう一点、今回の改正で残されております女子に対する特別の保護措置について今後どうするお考えか、お聞かせいただきたいと思ひます。

○赤松政府委員 女子に対する特別な保護は、婦人の差別撤廃条約の趣旨にかんがみまして、究極的にはなくしていくべきものであると考えております。しかしながら、それを直ちにやうというところにつきましては種々問題がございしますので、今回の法案におきましてはごく一部の緩和にとどめたいわけでございますが、今後いろいろな条件の変化、あるいは女子労働者の意識の変化その他、もろもろの状況を勘案いたしまして、究極的には条約の目指すべきところに近いに近づけていきたい、このように考えております。

○愛知委員 もう一点、この法案にいわゆる見直し規定を設けるべきだという考え方があつて聞いておりますが、この点につきましてはどう考えておられますか。

○赤松政府委員 条約が大変高い、遠い将来のこととも考えてつくられた条約であるというふうに考へておりますので、ただいま提案中の法案がそれと比較して考えますと不十分な点があるというところは、婦人少年問題審議会の長い審議の過程を通じてもたびたび言われたところでございしますし、また、最終的にいたしました御答申の中にも書かれておるわけでございます。したがしまして、将来いろいろな状況を考へて見直しを行つていくということにつきましては、審議会の御答申を尊重いたしたい、このように考えております。

○愛知委員 まだまだしたい点が幾つかございしますが、時間が参りましたので、最後に、この法案に対して若干の意見を申し上げて終わりにしたいと思ひます。

この法案の根底に横たわる思想というのは、女子労働者が働くことを奨励するものだと思ひま

す。一方、この女子労働者が働くということによつて家庭崩壊につながるのではないかと議論とか、あるいは家庭における男女の役割の変更、ひいては文化の生態系を破壊するなどというそういう議論もあつたし、また欧米諸国においては、失業率が上がつたり離婚率が高まつたりしておるのが女子の職場進出によつてたらされたのではないかとというような見解もあるわけですが、男女の平等というのは憲法で保障された権利であり、それが雇用の分野において実現されることが望ましいことは言うまでもございせんけれども、今申し上げましたような議論で指摘されておるようなことが起きてはいけない、避けなければならぬというところは申し上げるまでもないわけでありまして、幸ひ我が国におきましては、今申し上げましたような問題については、これから取り組むという状況でございしますので、いわゆる後発の利点を十分生かして、前車の轍を踏まないようにしていくということが非常に大事だと思ひます。

我が国の国民というのは、歴史的に、伝統的に家庭を大切にす良風美俗を有しておりますし、よく調和なくして真の平等はあり得ない、こういう思想が根底にございしますし、そういう点からいいますと、現実を無視した理想論だけ掲げてこれは仕方がないのではないかと、こういうことを思ひます。着実な歩みをするところを求められるところであつて、このような姿勢でこの問題に対処することが国家百年の計にとつて何より肝要なことではないかと、こんなふうに思つてございしますが、最後に、私が今申し上げました点につきまして労働大臣の所見をお伺いいたしまして、質問を終えたいと思ひます。

○坂本國務大臣 やはり日本の歴史的な事情も考へ、現実も考へ、そして現実から将来もいろいろ見通しまして、国際的な、世界の中の日本としての国際協調という面も考へてみたりして、しかし要は、我が国の雇用の面におきましてはやはり男女の均等、平等というものが実現できるというこ

とは望ましいことである、そういう意味から私どもは、あるべき姿を見てそこに向かってまずスタートをしたい。しかし、あなたのおっしゃるようにその山は高くてなかなか一挙に駆け上るというわけにもまいらぬわけでありまして、これは一歩一歩堅実に、着実に進歩をしていった方がよろしいのではないかと。決して我が国のよき伝統や慣習というものを否定するということではなくて、その現実を踏まえながら一歩一歩歩を進めていくということが日本の場合特に考えなければならぬ、私はこう思っています、まずあるべき姿に向かつてスタートをしましょう、そしてスローであつてもステディーで歩きましょう、この三S主義を申し上げているようなわけでございまして、愛知さんの御意見には全く賛成でございます。

○愛知委員 ありがとうございます。

○有馬委員長 金子みつ君。

○金子(みつ)委員 私は、本日提案されております法案について、直接法案の中身に入ります前に、総論的に申し上げます、この法案をつくられた趣旨だとかあるいは法案に盛り込まれている問題であるとか考え方であるとか、そういうものについて初めて少しお考えを聞かせていただきたいと思う次第でございます。

御承知のように、先ほど愛知委員からいろいろとお尋ねがありまして、大変に私は幸せだと思っております、愛知委員から本日の法案そのものよりもその周辺事項についていろいろとお尋ねがありましたので、周辺事項には私は余り触れなくても済みそうだという感じがいたしまして、大変ありがたいとお礼を申し上げます。

そういうわけでございしますが、それはそれといたしまして、私どもが考えていることも申し上げたいと思っております。

「天の半分を支えるのは女性の力、女性である」という言葉は御承知のように中国の言葉でございますけれども、今日では世界的に広がりまして認識されている言葉だというふうに思っています。これは何も世界の人口が半数以上女性であるというこ

とを言っているのではもちろんないのであります、女性の立場、女性の貢献力、いろいろな形で女性というものが男性と全く同じ、あるいはそれ以上に力を出しているものじゃないかということを示すこともございまして、一九七五年「国連婦人の一〇年」の発足いたしました年、世界婦人会議がメキシコで開かれましたが、あそこで、参加いたしました国々が、「国連婦人の一〇年」の間にどういうふうなこの婦人の問題に取り組んでいくかというふうなことを話し合いました。結果、「行動計画」というものができました。そのこと御承知でいらつしやうと思っております、そのことを云々するわけではございませんけれども、その際「平等・発展・平和」というスローガンを目標に掲げて準備を進めるということをお話したわけでございます。

「平等・発展・平和」ということを話したわけでございます。この考え方を私どもは軸にいたしまして、この十年の間に、行動計画に基づきながら婦人の社会的な地位の向上、男女平等を取りつける活動に努力してきたわけでございます。

そこで、その問題を実現させる目的がありまして、中間年の一九八〇年に婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約というものが採択され、これに日本政府も署名をする、あるいはその他の多くの国が署名をして、このことを目標に到達させるために努力をするということを誓い合つたわけでございます。

今日、男女平等の思想と申しますかその考え方、あるいは女性の労働権の保障というものは国際的な潮流になってきております。基本的な人権の擁護と恒久平和への希求をうたった国連憲章あるいは世界人権宣言、また国際人権規約やILOの憲章などにおいて、男女は平等にすべての権利の共有を確保し、性によるいかなる差別もなく行使されることが、締約国にそれぞれ義務づけられて

いるわけでございます。我が国でも憲法によつて、個人の尊厳と法の下の平等は既に保障されております。婦人差別撤廃条約は、「男性と同等の権利を事実上否定または制限する婦人に対する差別は、本来的に不正であり、人間の尊厳に対する侵犯である」とする婦人差別撤廃宣言を裏効あるものとするために、採択されたものでございしますことは御承知のとおりです。「国連婦人の一〇年」運動の中で、各国が到達すべき目標となつていくものこの点でございます。先ほど申し上げましたように、一九八〇年の「国連婦人の一〇年」の中間世界会議で日本政府も署名をいたしました。したがって、それによつて生ずる条約批准の義務というものを日本政府は遂行しなくてはならなくなつたわけでございます。私どもはこの条約を保留することなく完全批准すべきだと考えているわけでございますが、この点について御意見を伺わさせていただきます。

まず、日本では、婦人問題企画推進本部長というのを総理大臣が担当していらつしやいます。総理大臣はきょうおいでになっておりませんけれども、それはどこまで重要視して組織立てをつくつてあるということが言えると思うのでございますけれども、条約の直接の批准担当は外務省に一応窓口が任されておりますから、外務省の考えとして、この差別撤廃条約批准に対する署名を行つて、先ほど質問が出ておりましたが、その署名をするということについてどういう義務が課せられるか、そしてその義務に対してどういうふうな受けとめ、それを実現しようとしているか、その姿勢と決意とを聞かせていただきたい。

○遠藤説明員 お答え申し上げます。

先生今御指摘のとおり、一九八〇年のデンマークにおきます「国連婦人の一〇年」の中間会議におきまして、日本はこの条約に署名したわけでございまして、それからさらに、この条約の署名に先立ちまして、内閣総理大臣を長といたします婦人問題企画推進本部におきまして、次のような申し

合わせでございます。「国内行動計画後半期における重点課題として、批准のため、国内法制等諸条件の整備に努めるものとする。」ということで、外務省といたしましては目下準備を鋭意行つておりまして、できる限り昭和六十年、来年ケニアで開かれます「国連婦人の一〇年」の最後の年に当たります世界婦人会議までにこの条約の批准をいたしたい、こういうふうな思つております。

○金子(みつ)委員 条約批准の窓口は外務省でありますけれども、この条約はいろいろな内容、いろいろな問題が含まれておりますので、批准するためには、日本といたしましては、関連の国内法を改正したりあるいは新しくつくつたりという作業をしなければならぬわけでございますが、幾つかあります中でも一番基本的で中心的な課題は、女性の雇用に関する問題でございます。

そこで、雇用の分野を担当しておられる労働大臣は、この条約の批准についてどのように受けとめられ、どのように実現させるための御努力をなさるのか、お聞かせいただきたい。

○坂本國務大臣 昭和五十年、その当時の三木総理大臣が本部長になりました、企画推進本部というのをスタートいたしました。そのときは皆さんも大変な御熱意を示された。そして、私の記憶では、市川房枝さんなどが、この機会に、この潮どきをつかまえてということ、非常に熱心に活動されたということを思い出します。

当然、労働大臣といたしましても、雇用の分野においての男女の均等、平等というものを達成しなければならぬ、これは来年度批准をしてもいい、こういう決心で、ただいまその準備のための国内法制整備のための男女雇用均等法というものを御提出した次第でありまして、来年の批准をぜひお願いしたい、こう思っております。

○金子(みつ)委員 法案に対する基本的な問題を少しお尋ねしたいと思つております。

婦人少年問題審議会、この婦人労働部会におきまして、労働者側、使用者側あるいは公益側、この三者が合意した原則があるわけですね。この

問題の雇用平等法を審議するについて、どういう原則を立てて審議を進めていこうかということまで話し合ったものがある。これによりますと、その原則論というのは三項目あるのですが、そのうちの第一の項目が、男女平等を確保するための立法措置を講ずる、こういうのでございます。二、三は省きますが、そういうのでございました。それからまた、同審議会の建議の中に、これも御承知のことだと思いますが、建議の中で「我が国における女子労働の実態とこれをとりまく国際的諸情勢を考慮に入ると、政府が署名した婦人差別撤廃条約を批准するため、雇用の分野においても条件整備を図ることが求められている。このため、雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための立法措置を講ずるとともに、」云々、こういうふうになっているのは御承知のとおりでございます。

ところが、今回国会に提案されてまいりました法案は、女性の労働における平等の権利を定めることを目的とはしていないで、勤労婦人福祉法と労働基準法、その一部を改正してセットいたしました。福祉の増進と地位の向上を目的とする法律としてあるわけでございます。これによりまして、本来の目的であるはずの、婦人差別撤廃条約の批准のため求められている雇用に關する基本的権利を保障する平等な労働権の確立ということとは、非常に希薄になつてほとんどなくなつたやうな感じがいたします。その性格を全く欠いてしまつてゐるわけです。

それについてお尋ねするわけでございますが、先般の本院議で総理大臣が質問に対する答弁としておっしゃつたことが、女性の雇用における機会均等待遇は女性のための福祉と考えると答弁していらつしやいます。したがつて、勤労婦人福祉法の大改正をやつて今回法案をつくつたことは正しいといふふうに答弁なさつたわけでありましてけれども、これは女性が雇用において均等に取扱われるということ自体を権利として保障するものにはなつていない、そのことはこの法案の第二条

の中にも出てくるわけでございますが、第二条の「基本的理念」の中でも、「性別により差別されることなく」云々とございまして「配慮されるものとする」。これは法律を改めて出すまでもないと思ひますけれども、第二条の「基本的理念」として「女子労働者は、経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ、」云々とつと書いてありまして、「その能力を有効に發揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるよう配慮されるものとする。」といふふうになっております。

そこで、お尋ねは、ここでこの法律が取り上げております目的の一つになつております「福祉」、それから今読み上げました「配慮」、この意味がよくわかりません。勤労婦人福祉法の条文どおり持つてきてゐるのか。同じように「配慮される」といふ言葉になつてゐるわけでございまして、配慮するといふのはどういふことなのか、この意味をわからせてほしいと思ひます。

○赤松政府委員 お答え申し上げます。

まず、審議会の建議の中で「立法措置を講ずる」、あるいは「男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための立法措置を講ずる」といふやうな表現があつたということは、全くそのとおりでございまして、このたびその建議等を踏まえて立法措置を講じたものといふふうに言えるかと存する次第でございまして、立法措置の中には、もちろん新しい立法をする場合もあれば、これまでの既存の法律を改正して新たな部分をつけ加えるといふこともあるわけでございまして、このたびの法案はその後の方法をとつたといふことでございまして、これが立法措置であることは間違いないところではないかと存する次第でございまして、

それから福祉の概念についてでございますが、私も福祉の概念といふものは非常に広いものといふふうに理解をいたしております。と申します

のは、労働省の設置法の中にも既に「労働者の福祉」といふ言葉が使われているわけでございまして、福祉といふ言葉は辞書などを見ましても大變いろいろなふうに使われているわけでございまして、労働の分野で労働者の福祉といふふうにする場合には非常に広いわけでございまして、福祉の中の一部の意味するところ、つまり恩恵的に物を施すといふようなニュアンスがある場合もあるかと存じますが、決してそういう意味で使われているとは考えていないわけでございまして、労働者の設置法の中の「労働者の福祉」といふ言葉は、まさにそういう意味で、決して他から恩恵的に与えられたものといふような意味で使われているものとは思ひないうわけでございまして、勤労婦人福祉法の「福祉」も同様に、そのように広い意味で使われてきたといふふうに理解をいたしております。

また、「配慮される」とはどういう意味かといふお尋ねの点でございまして、第二条は、第四条によつて事業主、国、地方公共団体が措置、施策を講じようとする場合において配慮すべき理念を定めたものでございまして、これによつて事業主、国、地方公共団体は、女子労働者が母性を尊重されつつ、しかも性別によつて差別されることなく、その能力を有効に發揮して充実した職業生活を営むとともに、職業生活と家庭生活との調和を図ることができるよう、いろいろな措置や施策を講じようとするに努めなければならないといふことを言つてゐるといふふうに存じております。

○金子（み）委員 せっかく御答弁いただきましたが、私、やはり頭が悪いんだと思ひます、よくわからないのです。これにばかりかかつてはいられませんが、重要な問題だと思ひますので、福祉の問題もそうです。福祉といふのは、いわゆる今おっしゃつたのは社会福祉、いわゆる恩恵的な社会福祉ではないとおっしゃいましたけれども、労働における福祉といふ言葉がありまして、これは難しいですね、労働における福祉といふのはどういふことを指すのか。

では、こういうことは労働における福祉になるのでしょうか、一つ例を私の方から申し上げてみたいのです。夫婦共働きで仕事をしている家庭があります。夫は両親の扶養を担当し、妻は子供の扶養を担当するといふふうに計画いたしましたところが、これはだめだ、夫婦共同扶養と申しますか、これは専門の言葉ですが、その場合に原則としてこれらの被扶養者は夫の被扶養者とする、ただし妻の収入が夫の収入を三割以上上回る場合は申請により妻の扶養家族としてもいいが、分離扶養は認めない。これでは何のことかわからない。こういうことは労働の場における福祉という問題が解決できないのですが、こういう場合を労働の場における福祉といふふうにお考えになるのでしょうか。それを伺ひたいと思ひます。

○赤松政府委員 ただいま先生がお挙げになりました具体的な例でございまして、扶養手当といふふうに理解いたしましたわけでございまして、扶養手当でございまして、労働基準法の賃金に当たる場合が非常に多いのではないかと。通常は賃金といふふうに考えられますので、賃金でございまして、これはこの法案の内容ではなくて、むしろ労働基準法の四条の問題なのではないかと思ひます。しかし、もう少し広くお尋ねの趣旨を理解いたします。福利厚生に關して、扶養者をその基準とする場合に、その認定に当たつて女子については男子と異なつた要件を課すといふやうなことが行われた場合には、本法案に反するのではないかと存すると思ひます。つまりこの法案では、福祉といふことは女子であることを理由にして差別的取り扱いがされる、そういう状態をなくすることが本法案の中で言う「福祉」の概念の中に含まれると存じますので、女子についてだけ特別な制限を設けて福利厚生に關する諸手当等を支払わないといふやうなことであれば、本法案の中の「福祉」に反するものだ、こういうふうにお理解いたしたいと存じます。

○金子（み）委員 いずれにいたしましても、今の文なんかは明らかに労働における男女の差別でござい

ざいますね。労働の福祉におけることも言っているのではありませんか、今のお話のとおりです。しかし、福祉を受ける権利というのはもちろん人間の基本的権利ではあると思いますが、私たちがここで、この法律で言おうとするところは、そうじゃなくて、労働の権利ということをはっきりいって、この辺が非常に問題だと思いますが、この問題はこまめにしておきます。いずれまた別の機会にやることとしたしまして、今のこの問題は非常に不明確で、法案の内容を意図することにはならないというふうに考えております。

そこで前に戻ります。今度の法案は、今まで申し上げましたように平等な労働権の確立ということについては大変にあいまいになってきている、希薄になっているということだけでなく大変にあいまいで、その性格が変わってきてしまっているというところを申し上げたわけでありましたが、それについてです。

昭和五十三年以来続けてこられた婦人少年問題審議会の婦人労働部会の討議の中で、この間、政府自体そうだったと思うのですけれども、婦人差別撤廃条約批准のための我が国の女性の労働における平等の基本的権利を確立する制度、すなわち男女雇用平等法と言われながら、何年間か労働省の中と外とで進められてきたというふうには記憶いたしておりますが、これは間違いなく、思っているところ、法律案の国会提出の直前に、突如として性格の全く異なったこのような法案を出してこられた、出してしまった、その理由は何なのかということ、私は明確に答弁していただきたと思うのです。差別撤廃条約の批准に対して、雇用平等法の制定は時期尚早であるとか、あるいは条約署名の際に何のあいさつもなかったじゃないとか、条約批准に当たっては最低限の国内法の整備をすればそれでいいんだとかいうような声や、この批准に反対して法制定に不満を持つ経営者側の不当な要求や圧力に屈したんじゃないかというふうにすら思いますが、その辺は率直に

御答弁をいただきたい。大臣、いかがでしょう。○坂本國務大臣 私どもは経営者側の不当な圧力に屈したとは思っておりません。私どもの正当な圧力に、経営者側が一応やむを得ぬという状況になったのだと思っております。

あなたも御承知のとおり、六年間ももんで、そして最終的には三論併記というところも大分ありまして、三論併記などというのは普通の役所の常識でいけばとても法案にはならぬということわざいいますけれども、来年の批准というものを私どもはもとと真剣に大事に考えなければならぬ、そうして、先ほどからも申し上げておられますように、女性の差別を解消して能力を発揮していくということは、女性自身にとっても大切であると同時に我が国の民族の活力にもなる、そういう内外の判断からいまして私どもは決断をいたしましたということわざいまして、決して一方からの圧力に屈したということではないと思っております。

それは、御承知のとおり女性の中だけでもいろいろ意見がありますし、労使の中でも意見がありますし、経営者の中でもいろいろ意見がございます。ですから、そこを、一本にすつとまとまして答申をいただければ私はまことに楽だったわけでありまして、そうではないのですから、ないからといってはつておくよりも、ここであるべき姿の方向に向かって、審議会の答申は、答申も苦勞をされて「やむを得ない」という表現もございまして、とにかくひとつまとめて、そしてあるべき姿に向かって今スタートをする方が非常にベターだ、これからの将来も考えてみてタイミングとすればやはり今が一番いいと思ひまして、あるべき方向を間違えなければ、後は着実に一歩一歩前進をしていく方が、現実から理想へのかけ橋としてかえてベターではなからうかと思つて決断をしたわけでございます。

○金子(み)委員 今の御答弁ですと、この法案の中にはあるべき方向が示されているというふうに理解できるわけでございますが、その点につきましては、逐次審議をしながら確かめて、確認していきたいと思うわけでございます。

そこで、御承知のように、今私たちが努力をしように思っているのは、現実の職場における雇用にかかわる男女の実態に大きな格差ができていくわけでございます。これはいろいろな理由があるわけでございます。その格差を少しでも狭めていこうという努力をするわけでございます。

なぜそんなに格差があり、女性が男性と比べて差別されているかという問題を認識していただきたいのですが、女性が差別されているというのは、一方で保護規定があるからじゃない、女性だけに家庭責任があることを前提にして、男性と区別して、女性には補助的な業務だけしか与えないで、その補助的な業務に言葉をかえれば固定してきた企業の労働政策が原因なんじゃないですか。私はそのように考える。ですから、この点を改めるあるいは撤廃するということにならなくてはならないと思うのです。保護解消と引きかえに平等法を制定するということは、女性の平等に働く権利が基本的な人権であることを否定することになる、重大な問題だと思ひます。

そもそも平等法というのは、労働基準法の女子保護規定をなくすための法律ではないはずなんです。ありまして、この二つのものを無理やり一つにまとめたところに問題があると考えますが、無理に一つの法律にまとめた理由は何かあったのでしよう。これは大臣にも聞かせていただきたいのですが、まず局長からどうぞ。どうしてこういうことをしたのですか。

○赤松政府委員 先生の御指摘のように、企業の経営者の中には、女性には非常に能力が低いとか家事責任を非常に重く負っているからという一般的な理由で、女性を差別するというようなことが決してないとは思ひませんが、私も考えております。そして、そういう経営者の方たちの態度というものを改めていただきたいということが、今度の機会均等法の骨子であるということも事実でございます。

お尋ねの核心は、基準法の保護規定というものを撤廃するという必要がないのではないか、これを結びつけるのはおかしいというような御趣旨と存じます。しかし一方、差別撤廃条約というものをよく読んでみますと、この差別撤廃条約は、やはり女性に対する特別な措置というものは、母性保護を別といたしまして、母性保護だけは差別に当たらないというふうな明記いたしておりますからこれははっきりいたしておりますが、それ以外の保護の規定というものは究極的には廃止されるべきものだと考えているというふうな私どもは受けとっているわけでございます。条約のいろいろな条文あるいは前文その他、総合的に考えまして、条約の目指すところが、女子にだけ男子と違った労働条件、違った法律上の規定を置いておくということが、いつまでもそのような形であつてよいというふうな条約が考へられているとは私どもには思ひません。

そこで、そういう方向に沿って現在ある労働基準法その他の女子保護の規定を見直すということ、長い審議会の婦人労働部会の過程においてもたびたび議論をされたわけございまして、基本的には見直しは必要であるという点についてはセンサスが得られているものと考えているわけでございます。しかしながら、どの時点でどのように特別な保護をなくしていくかということについてはいろいろ議論の分かれたところございまして、そういう議論をよく伺ひ、日本の現状というやうなものをよく考えまして、一挙に現在ある女子保護の規定をやめてしまふということではなくて、現状に合った緩和の仕方を図つたものでございまして。

○金子(み)委員 保護が平等かという古い考え方が今でも残っているのですが、大臣、それをどうお考えになりますか。

○坂本國務大臣 企業が差別しているというのは、それは今の現実の姿にありますわね。しかし、その原因は何かから来たかというのと、やはり日本の明治以来の男性主導社会、その結果として、

男は妻子のために外へ出て働く、そしてその男の
か性で妻を養っているんだ、こう言っ
て頑張ってきたことは明治以来事実なんです。そ
れが労働賃行でも終身雇用制度だなんていって、
これは外国にもありませんわね。日本は一度雇え
ば職業訓練を重ねながら会社ですと終身働いて
もらう。外国のように景気が悪くなればすぐ首を
切るなんていうことはしない。そういうところか
ら、おのずから家庭が主であるという女性、男性
は外が主であるというそういう社会慣行が明治以
来続いていたことは事実ですから、そこで差が出
てきた。勤続年数、長さなどによって具体的に差
が出てきた、だからひとつこれを今から徐々に直
していきましよう、こういうことでございまし
て、企業が制限したから差別が出たというのはそ
れは表面の話でありまして、現時点の結果論であ
りまして、もともととは言え、やはり男性主導
であつて女性の進出を歓迎しなかった、それはい
かぬ、ここで考え直そう、もっと社会にも意欲の
ある人は誘導しよう、これを改めたいというのが
私どもの考え方でございます。

女性の保護を、ただいま局長が、母性保護を除
いてできるだけ改定をし、見直しをしていきたい
ということ、つまり平等を達するための、平等
はただ一人で達成せられるわけではなくて、やは
り社会の現実には非常に厳しいわけでありま
すから、その平等の成果の前に、まずスタート台が、
スタートラインが男性と同じであるということが
先に来ると私は思います。そういう意味で、や
はり男性と同じ機会均等を与えて、そして意欲と
能力のある方は結果として平等を与えなければ
ならぬ、私はそういうふうに思っております。

現実には女性の中でも、やはりいろいろな女性保
護というものについては、男性との間において同
じようにスタートラインにつけてほしいというよ
うな、そういう方もたくさんおいでになります。
保護はできるだけ見直してほしいという方も相
当たくさんおられることも事実でございます、保
護せよという方もある、しかし保護の法がかえっ

て女性の職場進出を妨げるから、それは改定した
方がいいという方もあります。そこは私も、
そうかといつて現実を急に変えて混乱を起こして
もいけませんので、現実からスタートをして、そ
して将来だんだんと、自覚とそれから能力と実績
によってこの目的である待遇の平等まで獲得をし
ていきたい、こう思っておるわけでございま
す、まあ歩きながら考えよう、こういうことで
ございます。(定足数がない)と呼び、その他発言
する者あり)

○金子(み)委員 議場の整理はよろしいので
か。質問してよろしいのですか。――大臣の今の
御答弁を伺っております、随分幾つも幾つも
節々に問題点が発見されたんですけれども、それ
を一つ一つやっているは大変時間がかかりますか
らきょうはそれは省きますけれども、おっしゃ
うとされているところは、スタート台を一つにし
てということと同じにしてということですね。男
女を雇用においては同じ条件に置いてそして進め
るようによし、究極的な趣旨はそこだろうと思
いました。今まで男性が女性を引っ張ってきたか
ら、指導してきたから今の女性の立場がこうな
んだとか、それからこれからは誘導していこうと
か、いつも男性が女性を誘導するような姿勢に
立っていらつしやるというのは問題だと思ふので
すけれども、そのことは今私は論じませんけれ
ども、今の大臣の御答弁の最終的なところは、同
じところに立たせてそして一緒に進めていく、こ
ういう御趣旨だということに理解いたしましたの
で、それなら、今度の法案は福祉法じゃなくて雇
用の平等をつくり出すための法律なんですから、
この法律の名前もやはりみんなにわかりやすいよ
うに、雇用の分野における男女の平等取扱いの
促進に関する法律とか、あるいはもっと単純に男
女雇用平等法とか、こういうものになさってはい
かがですか。その方が非常に明確だし、わかりや
すいし、そして適切だといふふうに考えますが、
そういうお考えはありませんか、大臣。

○赤松政府委員 今度の法律は、一方で、男女
の機会の均等を確保するための部分をまず第一部
として大きく、新しくつけ加えたわけでございま
す。しかし同時に、福祉法の時代から引き続いて
ございまして女性の就業に対する特別な配慮とい
うものを第二部として持つておるわけでございま
す。これがそれでは必要でなくなつたかと言え
ば、私もそれはそういうふうには思いませんで、
男女の機会の均等ということを実質的に進めるた
めには、現在の社会においてはまだ女性が家事、育
児等の負担を男性よりも重く負っているという事
実、また就業年限が男性よりも短く、育児のため
に中断しなければならぬという方々たちが
多く、その方々が職場に復帰をする場合には
特別な配慮をする方がよいという現実がある
わけでございまして、したがって、これはい
わば新しい法律と言つてもいいくらいのもので
うと私も思つておりますけれども、二つの部
分、つまり機会の均等の部分と特別な配慮とい
うものをいわば車の両輪のように持つていくわ
けでございまして、その両方の車がよく動いて
こそ、実質的な男女の機会の均等や平等の確保とい
うことができるのではないかと私は考えた次
第でございます。したがって、全く単独な法
律をつくるよりも、今まで進めてまいりました女
性に対する配慮というものを一方の車としながら
機会の均等を実質的に進めていくということが、
現在の日本の社会の実情を考えますとより適当な
のではないかと考えるわけでございます。

○金子(み)委員 今の御答弁によりまして、も
つと目的をはっきりさせた法律の名称に切りか
えることについては反対である、こういうふう
に理解していいですか。

○赤松政府委員 この法律は、従来の勤労婦人福
祉法のとときと変わらしまして、「雇用の分野にお
ける男女の均等な機会及び待遇が確保されること
を促進するとともに」という文言をまず第一に掲
げているわけでございます。それから、その他の
旧法と申しますか現行法の中の「勤労婦人の福祉
に関する原理を明らかにする」という、一番先に

掲げられておりました表現は削除いたしてお
す。そのように、目的自体を現行法とは異なつた
書き方にしたということからも、今度の提案いた
しております法案の性格は前の法案とは違つたも
のになつていふというふうに御理解いただき
と存じます。

○金子(み)委員 どうもおかしいと思つて
ね。――それでは法案に入ります。

問題は一条です。この一条では、今局長の言
れたように「雇用の分野における男女の均等な機
会及び待遇が確保されることを促進するととも
に」と書いてありますが、この法律の目的は「も
つて女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図
ることを目的とする」となつておまして、女子
労働者が男子と平等の労働権を確保すること
を目的にはしていないというふうに私もは説
明をさせていただきます。この法律がそういうふう
に上つていくわけでございまして、労働省として
はそういうふうにししか御答弁になりませんので、
話は食い違つたままといふことになりま
す。これは食い違つたままのペンディングになるか
と思ひます。

そこで、この問題について条約の十一
条で「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の
権利」というのがうたわれております。それを確保
するために「雇用の分野における婦人に対する
差別を撤廃するためのすべての適当な措置をと
る」、これが条約締結国に義務づけられてい
るわけでございます。サインをした国はこれを義務
づけられていふというふうに考えていいと思
ひます。

したがって、この目的は、今お話しのあるよ
うな福祉法では実現できない、私はそういうふう
に思いますが、実現できるのでしょうか。雇用の機
会と待遇について女性を差別的に取り扱うこと
を禁止するということにでもしない限りこの福祉
法では実現できないと思ひますが、それはいか
がでしよう。

○赤松政府委員 福祉法というのは、今度の法案では名称そのものも変更になったわけでございまして、今度の新しい法律はすっかり衣がえをいたしました。名称、目的その他、基本的なところを改正している点について御留意をいただきたいと存じます。

それで、今の第一条と第十一条と第二条の関係等でございますが、先ほど来申し上げておりますように「女子労働者の福祉」ということの中身が、男女の均等な機会及び待遇を確保されることを含んでいるわけでございまして、それを進めることが、機会の均等、待遇の確保ということを含むものとしてそれを促進したいと考えているわけでございまして、したがって、差別撤廃条約上こういう形をとったことが問題になるとは考えられないわけでございまして、目的規定の中で「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進する」と規定してあることと、差別撤廃条約の二条の(1)に規定してあります「婦人に対するすべての差別の禁止」とは同様の趣旨を規定しているものと考えている次第でございます。

○金子(み)委員 今の問題は十分納得できませんけれども、法律の目的が大変に食い違っているという点で、私も理解がしにくいと思います。先に進みますが、婦人少年問題審議会の建議が、先ほど大臣もおっしゃいましたが、一致できないで、三論併記という異例な形で出てきたわけでございまして、三論併記なんという形で出てきたものは法律なんてつくれるものではないと先ほど大臣はおっしゃっていられた。だけれども、来年度中に撤廃条約を批准してほしいと思っているから急ぐのだというふうに聞き取れるわけでございますし、そういうふうには先ほど大臣もおっしゃったわけでございまして、この三論併記についていろいろな批判が出ていることも御存じだろうと思えます。例えば、十分煮詰めていないあるいは議論が未熟なんだということ、あるいはどこかが無理を主張しているのではないか、あるいは

は原則論が外れているとかいう批判が幾つかございまして。これは条約批准を急ぐ余り重要課題を取り残してしまうのではないかと、そういうおそれがあるのではないかと心配されるわけでございまして。

先ほど大臣も、来年批准をしてもらわなければならないから、今回は、三論併記で形にはならぬけれども、とにかく法律をつくって、こういうふうにおっしゃったように聞かせるわけでございまして。「それからあかぬか」という言葉がありますが、「そのため」でしょうか、法案について諮問を受けた審議会が答申を出しておりますが、その答申の中で、今回はやむを得ないがしうがない、しかし法律が発足したらその後適当な時期に見直しをする必要がある、こういう答申を受けていらっしゃるわけでございまして、これは大変な問題だと私は思うのです。

大臣は、本会議の答弁の場合も、またきょうも先ほどおっしゃいましたが、とにかく出発させる、スタートだ、そしてその後はスロー・アンド・ステディーだ、ゆっくりと確実に、三主義でいくのだというふうにおっしゃっていらっしゃいます。私は、きちんとした正しい法律ができ上がった上で、それを実施の段階で三主義でいくのなら私は反対しないのです。それでいくのならわかります。そういうやり方はあると思います。しかし、制定する内容が初めから不十分だと承知しながら出発させて、後で手直しをする、こんな不見識な話はあるでしょうか。法律というのはそうやってつくっていくものなんではないでしょうか。私は法律の細かい専門家じゃないからわかりませんが、これは私は国民をばかにしていると思うのです。とにかくつくっておけばいいよ、そうすればみんながそれで一応満足するだろう、落ちつくだろう、それでまた問題が出たら直していけばいいじゃないか、そういうふうな聞こえののですけれども、私はそういうことを推察できますので大変に気になっております。ですから、そういう意味から、この法案は初めから出直しをしてきち

としたものにして、そして審議すべきじゃないかと思いますが、大臣、いかがですか。

○坂本國務大臣 私、初めからきちっとした、皆さんの賛成できる案が審議会できるとするということを、非常に期待をしておりました。しかし、先ほど申し上げましたように、この問題は単なる雇用の問題だけではないに、その背後には日本の長い間の歴史的な慣行というものもありますし、あるいはまた、その底には日本人の間の男女といふ文明論も存在をいたしておまして、六年もかかって、あの審議会であんなに一生懸命やられたのになかなか煮詰まらない。それでは審議会が一本になるまで待つていようかという、私はそれはどうも賛成できません。先ほど申し上げましたように、それは本場に皆さんが現実といふものをよくごらんになっておるせい、自分の足元というものを非常に大切にせられておるせい、いろいろなその立場立場によってお考えが違うのであります。同じ女性同士の中でも違うのであります。経営者同士の中でも違うのであります。まして労働者の中でも違うのであります。しかし、何らかの法整備、男女の雇用の機会均等及び待遇の平等を達成したい、そういう大枠においては、審議会におきまして、やはり法があつた方がいい、総論賛成なんです。だけれども、各論に至ると、皆おのおのお立場があつてすっきり一本にならなかつた。一生懸命にやっていたけれども三論併記の部分もあつた、しかし総論はやはりつくるべし、こういうところでございまして。

かもしません。そこが差があつたということでございまして、それほど、日本の伝統というものがあるべき姿に持つていこうという中には、やはり山の登り方、コースのとり方についてはいろいろ論があるということでありまして。目標は決まっております。

ですから、スタートして、歩きながら考え、考えながら歩いていっても、賢明な労使の皆さん、それから女性の自覚はこれからもどんどん伸びてくるであらうし、歩きながら考え、考えながら歩いていってもいいのではないかと。こういう問題はなかなか難しい問題でありまして、将来の先見性の問題もありまして、現実の問題もございまして、それを歩んでいくときは、昔から言われますが、やはり振り子みたいなのものでして、あるいは弁証法的な発展というものがあつてもやむを得ないんじゃないか、こう私は思つて決断をしたということで、意のあるところをひとつ。女性の活力を引き出したいという気持ちは変わりはない、そういう意味で、来年度の潮どきを逃さない方がいい、こういう決断をしたわけであります。

○金子(み)委員 やはり今のお話、答弁を伺っておりますと、大臣のお気持ちがわからないわけではございませんけれども、今の時点であるべき姿を法の形であらわすことはできないというふうになつていくわけですね。考え方としては、あるべき姿をみんなが頭の中に入れていくけれども、そこへ真つと持つていかれないから今こういう段階をとっているんだ、この段階でだんだんに進めていこうというふうにおっしゃっているように思うのですけれども、どこまで進めていっても、「女子労働者の福祉と地位の向上を目的とする」とある以上は、労働の権利は権利として認めるんじゃないかと、福祉を受ける者として認めるということに変わりはないのです。どこまでどのように進んでいくともうだと思えます。ですから、この「目的」のところを改めるべきだと私は申し上げていくわけですが。

さらに申しますならば、雇用における男女の条件が差別されて、女性に不利なことが起こった場合の解決の方法としての手段が後の方に出てまいります。調停の問題などが出てきます。こういうような問題も、条約によりますと、そのこともきちつと決めるべきであるというふうに書かれておりますから、お決めたんだと思ひますけれども、それはそれでよろしいと思ひますけれども、「目的」の中にそのこともきちつとつたておくべきではないでしょうか。私は「目的」というのが非常に福祉一本に傾いているところに問題があると思ひますが、そのことを「目的」の中にうたい込むべきだというふうに考えておりますけれども、それはいかがですか。

○赤松政府委員 先ほどお答え申し上げたこととあるいはまた同じことを申し上げるような結果になるかと存じますが、この「目的」の中に明らかに、機会の均等を促進するという表現を入れたことで、この法律の性格は非常にはっきりされたものであるというふうに私は思つてゐるわけでございます。この機会の均等ということと家庭生活と職業生活とを調和させるための諸種の施策とが相まって、婦人労働者の福祉と地位の向上が実現するものだというふうに考える次第でございます。

○金子(み)委員 政府の御趣旨はわかりました。私どもとは違つたところもはつきりわかりました。この問題はここでこれ以上論議をすることは避けたいと思ひます。次の機会へ残しておきたいというふうに思ひます。

私は、法律というものはその目的が非常に大事だと思ひます。何を目的にする法律なんだということもはだれもが考えることです。素人でもそういうふうに考えます。その法律が何を目的にしているか、これは非常に重要な問題だと思ひます。その法律の性格をあらわすものだと思ひますので、私は先ほど来からよく申し上げてゐるのでございまして、そのことが婦人の福祉の増進と地位の向上になつてしまつてゐるというところに大変に

問題を感じるわけです。今の問題はそこまでいたしておきまして、先へ進みます。

次の問題は、この「目的」の次に「基本的理念」、それから「関係者の責務」というふうに、一連の問題が法案としてつくられてゐるわけでございます。この中にも非常に問題があると私は思つております。

例えば二条の中に、女子労働者が母性を尊重されつつ云々というのがございまして、これも最後は「配慮される」ことになつてゐるわけですが、これも、この問題について条約の方を見ますと、条約では「母性の社会的重要性」をうたつておりますし、「出産における婦人の役割が差別的根拠となすべきではない」ということをはっきりと書いてあります。それで、母性の尊重を配慮の対象にした今度の法律の理念が条約の理念とは合致しない、適合しないと私は見るわけでございます。その点が一つ。

それから、続けてもう一つ、関連のものでございまして、質問をさせていただきますが、それはここで、「職業生活と家庭生活との調和を図ること」ができるようというのがございまして、ここで「職業生活と家庭生活との調和を図る」ということを女性についてだけ言つてゐるというところは、大変に問題だと思ひます。これは御承知と思ひますが、ILOの百二十三号勧告、これは家族責任を有する労働者の機会均等及び平等待遇に関する勧告でございますが、これは一九六五年に出されておりますが、その後その考え方は間違ひだといふことで、家庭の責任を持つというのは女性だけでなく、男女労働者がともに担ふものだといふふうに考えを改めてございまして、百二十三号勧告は百五十六号条約に變更され、さらに百六十五号勧告が採択されております。そういうことは御承知だと思ひますが、ですから、それに続きましてそのことを受けとめまして、差別撤廃条約宣言が、「家族、特に子供の養育の面で婦人が果たす役割に留意し」と今までありましたものを、条約は「両親の役割」と変更したわけでございます。

ですから婦人だけではない、「両親の役割」といふふうに考えていかなければならない。したがって、ここで家族の役割ということになるわけでありまして、「職業生活と家庭生活との調和」といふことを言うならば、それは男女双方について触れなくてはならない、そのことをはっきりと明記すべきではないかというふうに思ひます。記すべきではないかと思ひます。このままではいけません。それでなければ、このままではいけません。あたかも百二十三号勧告がそのまま維持されてゐるというふうに解釈できますし、そのことは単に立ちおかれてゐるというだけではなくて、否定されるべきはずの役割分担をさらに固定化する危険性を持つてゐるというところで、条約の理念とは逆行するといふふうに考えられますので、これは改められるべきだと思ひますが、いかがですか。

○赤松政府委員 お答え申し上げます。

第二条で「母性を尊重されつつ」と書いてあるのが、条約の趣旨に反するのではないかと、このところでございますが、婦人差別撤廃条約自体にも、その前文で「母性の社会的重要性に留意し」といふふうに書かれてゐるわけでございます。また、雇用の分野に關しましては、第十一条一項において「男女の平等を基礎として、同一の権利を確保するため、適当な措置をとる。」としておりますが、そのことが直ちに、権利として保障されるといふふうな規定の仕方ばかりを要求してゐるというふうにも読めないわけでございます。いずれにいたしましても、「母性を尊重されつつ」といたしましたのは、男女の均等な取り扱いを重視する場合には、男女の均等な取り扱いを重視する場合には、母性を尊重するといふことが非常に重要でございまして、このことを明らかにするといふことは大切なことなのではないかというふうに考えたわけでございます。

また、百二十三号勧告の当時と同じ考えでこの「基本的理念」が書かれてゐるのではないかと、御指摘でございますが、現行の勤労婦人福祉法は、確かに、百二十三号勧告の採択されました比較的時間すぐ後につくられた法律でございまして、その当時考えておりました基本的理念が、百二十三号勧告の内容を受け継いでゐるということは否定できないと存じます。しかしながら、今度の御審議いただいております法案は、現行の勤労婦人福祉法の基本的理念をも、その点を勘案して書きかえたものでございまして、この両者を御参照していただきますと、勤労婦人福祉法の方は「勤労婦人は、次代をになう者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ」と、このように書かれております。これは先生御指摘の百二十三号勧告の趣旨と非常に合致するものではないか、そのような表現になつております。ところが改正の案文によりまして、「女子労働者は、経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有するものであることにかんがみ」といふふうに、明らかに条文を修正したわけでございます。これは御指摘のような百二十三号勧告の考え方にとらわれるといふことは時代の要請にそぐわないといふふうに考えまして、新たな理念として書いたわけでございます。

また「職業生活と家庭生活との調和」ということは、これは女性にとつてだけ必要なことであると考えてゐるわけではございません。男子労働者にとつても職業と家庭生活とのよき調和といふことは大変大切なことであらうと存じます。しかし、女性には家事、育児の負担が現実非常に多いといふこともまた事実でございまして、これに對しての配慮といふことがより大切、つまり「職業生活と家庭生活との調和」といふことは、女性の場合には男性よりもより困難である、そのための配慮が必要であらう、このような考え方からこの「基本理念」を書いたわけでございます。基本理念自体が百二十三号勧告時代とは異なつた表現をとつてゐるということについて御理解をいただきたいと存じます。

○金子(み)委員 順序からいきますればその次に入るべき課題はございまして、時間の關係がござ

いますのでちょっと飛ばしまして、教育訓練の問題について質問させていただきます。

この教育訓練の問題でございますけれども、これは禁止規定になっていないのですが、問題は「労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのもの」として労働省令で定める「云々」というふうになっているのですけれども、基礎的な能力に限って、基礎的な能力を付与するための教育訓練をするということでございますから、これは入社した人だれにでも、男性でも女性にでも行うことなのだろうと思いますが、いわゆるオリエンテーションというふうなもの、あるいは非常に基本的な一般的な訓練にすぎないのではないかと、このように考えます。こういうことだといたしますと、女子には昇進昇格を考えない差別的な意図が見られるというふうに、この条文から読み取れるのです。大体どこの会社でも教育訓練というのはステージがあつて、そして、それぞれ昇格していきまうと、その昇格する場合の訓練というのが行われているはずなんです、これは基礎的な能力だけに限定しているというところに非常に問題があるというふうに考えます。

条約の方でも教育訓練について規定がうたわれておりますが、条約の方の規定でありますと、「職業訓練及び再訓練（実習、高等職業訓練及び定期的訓練を含む）」というのがうたわれているわけでありまして、この場合は私はすべての教育訓練というふうに改めるべきだ、そうすれば女性を差別していないのだ、男性と同じようにしているのだということがはつきりすると思ひますが、省令で定めるものだけにしてみたりあるいは基礎的なものだけというふうになされておりますから、どうしてもこれは女性についてはこれだけでよろしい、基礎的でよろしい、昇進昇格のことは考えていないということがおのずからこれで読めると思ひますが、その辺を御説明ください。

○赤松政務委員 教育訓練についてのお尋ねでございますが、この条文の内容は入社当時のオリエンテーションというふうなものであろうという先

生の御指摘でございますが、私もそのようにには考えていないわけでございます。教育訓練というのは非常にいろいろな段階があり、またいろいろな種類があると思ひます。先生の言葉で言へば、それぞれのステージに応じた基礎的な教育訓練であれば、この条文の規制の対象になるわけでございます。

すべての教育訓練という表現を使えばというお話しでございますが、条約にもすべてのとは必ずしも書いてなくて、いろいろな例を挙げて例示しているわけでございます。というのは、教育訓練というものは非常に種類が多く、そのすべてを強行規定の対象にするということになれば、非常に難しい問題も生ずるのではないかと、非常に考えられますので、省令でその内容を明らかにするということにしたいわけでございます。そういうものがこの規制の対象になる教育訓練であるかというところは、省令の段階ではつきりさせたいというふうに思ひます。重ねて申しますが、入社時のみのオリエンテーションというふうには今私どもは考えていないわけでございます。

○金子（み）委員 省令に任せるといふのはいろいろなところに出てきます。それでごまかされているような感じがしないでもないのですが、本来ならば、法案を出されるときに、法案を受けてこういう省令をつくらうと思ひたいというふうに、考え方はやはりお示しになるべきじゃないでしょうか。そうでないと本筋のことはわからない。法案というものは大筋だけしか決めていきませんから、それを今度は細かく具体的にするときには、こういうことを考えています、こういうことを省令で決めようと思ひたい、決まらないうことが同時に示されるならば、決定はできないでしょうけれども、考え方としてはこんなことがあるのだというところが示されれば、この法案を審議するときにみんながわかりやすくなるのです。ところがそれがありませんから、今どういうふうにおっしゃつても、私たちはああそうかとうなずけないわ

けです。そこら辺はこれから、この法案の中に幾つも出てきますし、そういう問題は本文の形を非常に崩してしまうというふうなおそれがありますので、そこら辺はこれから先のところは考慮して御説明いただきたいというふうに思ひております。

時間になりましたので、委員長、ここで一応中断いたします。

○有馬委員長 午後一時から再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時三十分休憩

午後一時十一分開議

○有馬委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。金子みつ君。

○金子（み）委員 続きとして質問をさせていただきますが、私はこの法案の条文を逐条審議するつもりはないわけでございますけれども、大体順序といたしまして今までのような形でやつてまいりました、大変時間が切迫しておりますと思ひますが、進めませんから、方針を少し変えたいと思ひております。ポイントを取り上げたいと思ひて考へておりますので、次にお尋ねをしたいと思います。

七条、八条、すなわち募集、採用、配置及び昇進、大変に重要な部分でございます。この法案では、募集、採用につきましては男女の均等な機会を与えるよう事業主に努力義務を課している。努力をしないという制度になっているわけであり、募集、採用というものは雇用の段階で一番最初の部分でございます。雇用の入り口とも言つていいかと思ひます。雇用の入り口でここで使用者が、職種や職務内容なんかにおいて、既に差を設けたりあるいは女子だけにいろいろな条件をつけたらというふうなことがあるとすれば、それ自体大変に不合理な差別になるということは申し上げるまでもございませぬ。そのことは

それから後の、これは募集、採用でありますから、退職、定年という最後の段階に至るまでのステージの中で差別を固定化することになるおそれがありますから、この最初の段階である募集、採用というのは非常に重要だと思ひます。このことは日本の憲法の十三条の個人の尊重、あるいは十四条の法の下の平等、あるいは二十二条の職業選択の自由、二十七条の労働権の保障、これらに反する人権侵害になると思ひますから、この条文につきましてはぜひ、努力だけでなく、そうしてはならないという禁止規定にするべきだと考えているわけでございます。

ILOの百十一号条約あるいは国際人権規約等におきましても、この問題は既につきりと明記されておりますし、それを受けて、婦人差別撤廃条約もまた二条の(d)で、「婦人に対するすべての差別を禁止する適当な立法」というふうに規定しているわけでございます。それを受けて「国連婦人の一〇年」、この間に努力を続けております各国でも、この問題につきましては禁止するという方向でいろいろな国の法律ができております。時間の関係でございますので、おわかりのことだと思ひますから、どの国がどう、どの国がどうと一々申し上げませんが、禁止規定にはしております。

そこでお尋ねでございますけれども、この大事な、大変に重要な部分をなぜ禁止規定にしないで努力義務にしたのかということなんです。しかも、条約に違反してまでも努力義務にしておこうというふうに考えられたその理由を聞かせていただきたい。努力義務にしたことでもって有効に機能するかどうかということも非常に問題だと思ひます。私は、禁止規定にするべきだということと同時に、入り口だけでなく、入り口から出口まで全ステージについて一貫して禁止制度とするべきであるし、その禁止制度が有効に働くためには何らかの制裁規定を設けるべきだというふうにこの部分では強く思ひつておりますのでありますが、その点についての御見解を聞かせていただきたいと思ひま

するという慣行も、あなたがちこれが全く不合理なものと言ってしまふわけにもいかない面があるというふうに考えるわけでございます。そのために、そのステージで強行規定にするあるいは罰則を付するというようなことは、日本のそのような実態から考えると必ずしも適切ではない、このように考えて努力規定にしたわけでございます。しかしながら、これが婦人に対するあらゆる形

○金子(さ)委員　そのところに考え方の相違があるわけです。今局長の御答弁は、差別撤廃条約の二条の(b)で、「差別を禁止する適当な立法その他の措置をとること。」として、「適当な場合には制裁を含む。」と書いてある、その御説明が今あったわけですけれども、局長の解釈はそういうふうだということは今わかりました。しかし私どもの考え方としては、「適当な場合」というのはす

それからその次ですけれども、問題は、私はポイントだけにすることにしたしましたが、次の「指針」というのがあるですね。この「指針」というのをつくられた理由は、七条と八条が禁止規定でなくて努力義務として決められたために、指針をつくらなければならないということになったのだと思うのです。だからこれを禁止規定にすれば「指針」なんか要らないわけですね。

そこで私がお尋ねしたいのは、禁止にしないで努力義務にいたしましたから、どうしても「指針」というものがびたっと裏表の関係でついていると意味がない、法律の効果は上がらないというふうに考えます。それで、ここにございますように、「事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針を定めることができる」、こうなっています。だから、七条、八条を禁止規定に

そして、先ほども申しましたけれども、大事な指針ですから、私は大臣に御答弁いただきたいのですが、法律と同じです。だからこの「指針」をどういう形のものにするかということ、あるいはどんなことを「指針」として考えられるかということは、法律を考えるときに既に考えていられるはずです。これを禁止規定にするのだったら考えなかったかもしれないけれども、努力義務にするというふうな法律をおつくりになる以上は、ではどういうことを「指針」の中に入れなければいかなかかということは既にわかっていらっしやんと思ふのです。それが正式に手続上決めることができないうことはよくわかりますけれども、考え方としてはどんなものを「指針」として置くべきだというふうな考えていらっしやるかも、あわせて御答弁いただきたいと思ひます。

○赤松政府委員 先生が御指摘のように、七条、八条を努力義務にいたしましたので、その努力目標をはっきりさせるといふ意味で「指針」が必要になるといふうに存じます。

そこで、必要なものについて労働大臣が定めるという考え方にいたしましたのは、努力目標を定める指針というものは、現在の女子労働者の労働条件、就業の実態、あるいは女子労働者の意識と

いうようなことを勧告することが非常に必要であろうと思うわけでございます。そういう社会経済の現状を踏まえて、指針を策定するということが必要なことであらうと存じます。言葉をかえて言いますと、現状の漸進的な改革とも言えるものでございますので、当然そのときどきの社会認識、社会実態を踏まえて、必要に応じて設定され、あるいはまた変更されるべきであらうというふうに考えまして、「必要がある」と認める」というふうにしたわけでございます。

そういたしますと、必要に応じて指針を定めるものでございますので、その規定よりも、このような例がほかの法律にもあるわけでございますので、そういう例に倣いまして、「定めなければならない」ということではなくて、むしろ「定めることができる」という権限付与の形が適当であらうというふうに考えたわけでございます。

例としてはどういふものがあるかということをおし上げる時間があれば申し上げたいと思ひますが、あるいは時間がなくて、次の「指針」の具体的な内容というもののについての御質問の方に移らせていただきます。

「指針」は募集、採用、配置及び昇進、つまり現在七条、八条に規定されているような事項に關しまして、現在存在しております企業内での男女の異なる取り扱いの中で、その異なる取り扱いがすべて是正の対象となるというわけでもないかと存じますが、その是正の対象になるもの、その努力を事業主に求めるべきものについて目標として定めるものでございます。具体的には、今後審議会にお諮りをして決めるということが、審議会のこれまでの話し合いの中でもそれが適切というふうにならうに言われていたように記憶いたしておりますので、そのようにいたしたい、かように考えております。

○金子(み)委員 今の御答弁だと、「指針」の中身も具体的にはわからせていただくことができませんでした。だから、そういたしますと、この七条、八条の問題は努力義務だけでも、それが努

力できなかったときのことも何も措置がされていまいせんし、これは努力したんだというだけのこと、結果的にはできていなくても問題にはならないということであって、非常にあいまいな感じがします。非常に弱い規定になってしまふんじゃないかと思ひます。仮に指針がきちっとつくられて、そしてこういう形で指針をつくりましますから、法律は努力にいたしますけれどもというふうなことが御説明いただければと思つたのですが、それがありませんけれども、今それを追及しても出てくる様子もございませんから、これは保留にいたしまして、また後に送らせていただくことにいたします。

それではその次に進みますが、次は苦情、紛争の解決、調停の関連です。十三条から十五条の間ですね、これを一括して取り上げてみたいと思ひます。

これは先ほど午前中のお話の中にも出てきておりましたけれども、女性はその立場上、自主的に差別が解消されるということは大変に困難だと思ひます。なぜかと申しますれば、女性が働いてる職場はすべて労働組合があるわけでもありませんし、仮に組合があったとしても、その中の組織率は大変少ないし、いろいろな意味で条件がよくありません。自主的解決をするという場合には、必ず団体交渉権あるいは団結権、そういったものが背景になければ自主的解決ということとは難しい、個人で自主的解決をするなどということとは到底考えられません。ところが、そういうふうな条件の中にならぬ場合が女性の場合は非常に多いです。団結権が実際にはありませんし、到底こういつた対等性は与えられていないということになりますとどうなるんでしょう。自主的解決ができない場合というのが大変に多いわけですが、でも、そういう場合には解決できないままです。うががないというふうな考えられるのか。あるいはその先は法条で救済手段が、自主的に紛争が解決されない場合には解決援助のための行政指導があるというふうな言っておられますね。そしてその

行政指導でうまくいかなかったらその先は調停がある、こういう言い方をして、そういうふうな仕組まれているわけでございます。

そこで問題があると思ひますのは、「調停の委任」の十五条の中に「必要がある」と認めるときは、「必要がある」と認める」ということは、これは限定しているわけですね、必要がないと認めればやらない。その必要の判断というのはどうやって決めるのか。多分、その前に行われているであろう自主的解決というふうなものがしんしゃくの対象になるんじゃないかしらというふうには考えられますけれども、そうだとすればこの自主的解決というのは余り役に立たないですね。そういうふうな規定をしておきましても、それでもって解決できる人は余りいないということもわかっておりますし、あるいは自主的解決を待つということになりますと、その次の時点の行政指導をやる場合でも、今自主的解決を努力しているんだから口出ししないで待つというふうなことになるので、いたずらに時期が延ばされる。時期が延ばされた結果、解決はしないというやむやにされてしまふということだつてないわけではあります。前例として二年ぐらい引き延ばされても解決しないというのがあるわけですから、そういうことを考えますと、私は、「必要がある」と認める」というような文言を入れるのであります。くだらぬ、この十三条の「苦情の自主的解決」というものは要らない、明文化してもしょうがない、だからこれは外していいんじゃないですか。そして、この部分については行政指導でなさればいいんじゃないかというふうにも考えることができると思ひます。

ついでに、もう一つの問題を続けて申し上げますので、御答弁ください。

十四条の中で、「労働省令で定めるものについて」というのがあります。皆ごういうふうにして制限がついているわけです。私はおかしいと思うのです。こうじゃなくて、あらゆる紛争は、すべての紛争は解決の援助が与えられなければならないんじゃないでしょうか。労働省令でこういう問題、ああいう問題と区分をして、このことは解決してあげるけれどもこのことはやらない、こんな不公平な行政というものがあつたものでしょうか。この「労働省令で定める」とか「別に定める」とかという言い方は、法律のつくり方として非常にたくさん出てまいりますけれども、そのことが法律の中身を非常にあいまいにしてしまふ、できるものもできなくしてしまふというおそれ私は非常にあると思ひます。ですから、この場合でも、「労働省令で定める」などというふうなことは必要ない、外していいのじゃないかと思ひます。この部分について御答弁をいただきたいと思います。

〔委員長退席、稲垣委員長代理着席〕

時間の関係がありますから続けて質問をしますので、御答弁は一緒にお願いいたします。

もう一つの問題は、大変大きな問題です。十四条で「指導又は勧告をすることができ」となつております。勧告をした場合に、勧告に従わなかった事業主に對してはどうするのですか。何の制裁措置もありません。だから結果的には解決しないですよ。勧告されて、「はあ」と聞いて、勧告文を受け取つただけで頭の上を通り過ぎてしまふ。別に何の制裁もありませんから、そのままにほつておいても困らない、こういう問題になって、これは全然意味がない。だから、制裁の身身はいろいろあると思ひますけれども、それをここで議論するつもりはありませんが、せめて勧告違反の事業所の公表ぐらいはあつた方がいいんじゃないでしょうか。あるいは職安からそこへ人をあつせんすることを一時的停止するとか、何か方法はあつたと思ひます。いずれにしても何か制裁の措置は講ぜられなければならないと思ひます。そして、いま一つ大きな問題がこの条文の中にあります。もう一つの問題は、十五条の中に大変なことが決つてある。「当該紛争の解決のために必要がある」と認める」というのは今申し上げ

げました。もう一つ、「他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る」、両方から、あるいはどちらかが問題を出してき、調停を望んで出してきたときに、他の方もこれに同意をしなかったら調停はできない。もちろん互譲の精神でやるということとはわかります。しかし、この場合どう考えても、訴える方は大抵労働者で、訴えられる方は事業主だと思ふ。そうすると、互譲の精神とは申ししても力関係があります。そのうして、事業主の方が同意しなかったらどうなるのでしょ。全然調停はできません、何もできません、解決できない、こういうことになるのじゃないでしよか。

私は、このことは非常に問題だと思ふ。こういう条文を決められるということは、互譲の精神だから当たり前だと思ふしやるかもしれないけれども、労働者を全く無視している。労働者を何とかして引き上げよう、先ほど来お話しがありましたような形でいこうと思つていらつしやるのだったら、それに反するようなこのような条文はつくべきではない、こういうふうには私は思ひます。ですから、機会均等調停委員会が機能を発揮する場合に、機会均等調停委員会の方でも、調停案を関係者に示しますが、これを受諾する場合に期間が定められていません。いつまでもはつておいていいのでしよか。何も期間が決められていないのですよ。だから、そうなりますと引き延ばし引き延ばしということになって、結果的には差別が救済されないことになるおそれがあるのです。この条文を読んでみますと、非常によくできているみたいと思ひますけれども、考えてみるとこういう問題があるということをお私に指摘したいと思ひわけです。

今この関連で幾つか申し上げましたが、そうではないのだ、こういうふうにはちゃんとやれるのだというお考えがありましたら聞かせてください。○赤松政府委員 いろいろたくさん御質問でございいますので、あるいはお答えが落ちたりあるいは順序が逆になったりしてもお許しいただきたいと

存じますが、できるだけお尋ねの順序に従つてお答えしたいと思います。

まず、自主的解決について書かれているが、自主的解決というのは労働組合があつたりして初めて効果が上がるのではないか、組合のないような場合に個人的な労働者の争ひでは自主的にいってなかなか無理ではないか、このような御指摘はたしかに存じますが、そのようなことがあるというところは、確かに小さな企業などで組合もなく個人の力で争わなければならないというようにことが起こり得るということはお私も考えられると存じます。しかし、そのような場合でも必ず当事者同士が話し合うということが必要だと思ひます。それはやはりあるのではないかと思ひます。そして、そのような考え方を書いたわけではございまして、この自主的な解決の方法をどのような場合にも全く必要がないというふうには言えないのではないかと思ひます。思ひます。また、これ以外に別の方法もあるわけではございまして、これだけが唯一の方法ではございませぬから、これが書かれていてということとは考え方を示しているというふうにお受け取りいただくような場合もあり得るわけで、決してそれだけが唯一のものではないというふうには御理解をいただきとうございします。

それから次の、調停の場合に「必要がある」と認めるとき」というふうにあるのはどういうふうにして読むのかということではございしますが、これは婦人少年室長が判断することになっておりまして、紛争の性格あるいはいろいろな客観的な条件をよく調査などいたしましたして、あるいは聞き取りなどをいたしまして、これが調停になじむ紛争かどうかというところを婦人少年室長は考えるべきだということに思ひわけをございします。そもそも調停に全くなじまないようなものを調停委員会にお願いするということも余り適切でございせんので、そういう判断は婦人少年室長がするということをお前提に置いて考えるのが適当ではないかと思ひわけをございします。調停の制度というのは、当事者

が話し合いをすることによって解決の方法を探り当てるということが基本でございしますから、そのようなことがそもそも無理だというような場合には調停にかけても仕方はないではないか、こういうふうには考えるわけではございします。

これはちなみに、婦人少年問題審議会におきましても、その建議の中で、紛争の処理、苦情の処理の機関が必要というふうに指摘されていることを勘案したものでございします。

また、十四条の省令で定めるといふように何でも省令にゆだねているのはよくないのではないかとこのことではございしますが、やはり法律に書ける限界というものはいろいろございまして、手続とかあるいは細かいことを省令にゆだねるということでは普通法律のテクニックでは使つてございまして、これが必ずしも悪いというふうには私ども考えていないわけではございします。

それから、具体的な範囲をどういうふうにするかということでは、先ほど来いろいろ、省令の内容をもつと具体的に言えという御質問に對しまして答弁が抽象的で私も申しわけないと思つてはおりますが、なかなか具体的に申し上げるに至らない状態ではございまして、これはいろいろな件を審議会の御意見を聞きながら具体的に決めていくというふうなこと、これまでの審議会のお話の中でいろいろと出てきているということもございします。またそれは、この審議会が三者構成でできておりますので、労働者側の意見、公益側の意見、使用者側の意見、これが審議会の中へよく反映し得るシステムだといふふうには考えておりますので、審議会の御意見を伺いながらいろいろ省令などを決めていくという考え方は、必ずしも不適当というところにはならないのではないかと思ひます。

それから、調停は両方の当事者が同意して行うというのが前提でございしますので、片一方の当事者が全くその調停を受ける意思がないというような場合には、そもそも調停が成り立たないわけではございします。したがしまして、このようなことを

条文に明らかにしたにすぎないわけではございします。

それから、受諾勧告についてその是正の期限を決めるべきではないか、あるいはこれに従わなかった場合の制裁を設けるべきではないかという御趣旨でございしますが、受諾勧告は当事者の調停案の内容によつてはどのような期限を定めて勧告をつくるというようなことはあり得ることだといふふうに考えますが、常にそのような期限をつけることが適当かどうかというところは、必ずしもそうでない場合もあるかと存じますので、できるだけ早期に解決することが望ましいというように形のものもあり得るといふふうに考えるわけではございします。具体的な手続は、また省令で熟慮でございしますが、省令で定めたいというふうに思ひわけをございします。

まだあつたかと存じますが、もし答弁漏れがございましたらまた後ほど補足させていただきます。

○金子(み)委員 困りました。一生懸命御答弁いただきましたけれども、よくわからないのです。それで、これは大変重大な問題ですから、これを取り上げて、これだけでもまだまだ時間がかかると思ひますので、局長は非常に一生懸命御答弁をいただいたんですけれども、「必要がある」と認めるとき」といふのは、婦人少年室長が、この問題はなじみがないかといふことを判断してという、判断基準はそこにあるみたいにおつしやうなですけれども、これは問題だと思ひますし、そしてせつかく——これは難しいですね、御答ひしているみたいで。今度は、勧告してもこれを断つたりあるいは聞かなかった場合どうするかというのはいらないですね。今お答えいただいたのにも入つていません。期限はつける必要がないんじゃないかといふようなことをおつしやいました、これもそんなことではないかと思ひます。一つ問題があつて、私はここで今この問題をやつても切がないので、私の意見は申し上げたわけですから、それに対する御答弁についてはとても納得

できない。ですから、今は納得できないというところをわかっていただきたい。それで、この問題は私は保留にします。今これを議論できません。そこで、時間も大変に詰まってきましたから、残った時間で、私は労働基準法の問題の中のポイントだけを質問したいと思うのです。

きょうは、今まで雇用平等法にかかわる課題をずっとやってまいりましたが、満足すべき答弁をいただけたものは数えるほどありませんでした。大変残念です。それで、そのことにつきましても、きょうは解決したことになりますからこの問題は保留にいたしまして、別の同僚の質問者も立つこととさせていただきますし、機会があれば私も時間をもらってさらに詰めていきたいと思います。が、きょうのところは第一段階としてこれくらいにおさめておきます。

そこで、労働基準法の問題に入りますが、最初に申し上げたように、今度の法案が、勤労婦人福祉法と労働基準法を一本にまとめ上げて、無理なくつづけて法案にしているという実態は大変問題であるわけがあります。婦人の雇用における男女平等の確立のために法律はつくられるべきであったのに、そうじゃないということは大変に問題なんですけれども、雇用問題としての労働基準法の関係も出てくるわけです。今度提案されてまいりましたこの法案の中の労働基準法に関連する部分を読んでみても、この改正部分は大変に問題があり過ぎて、労働基準法の精神を大きく逸脱している。具体的に申し上げれば、基準法が定めた最低基準をさらに下回る、低下する、結果的には条件が悪くなる、こういうことが決められようとしているわけでありまして、私は絶対反対です。ですから、労働基準法はここでいじらないで、むしろ現状維持をとるべきではないかということをお願い申し上げておきたいと思えます。保護と平等という古い考え方、けさどもも申し上げましたけれども、保護を排除しなければ平等にならないというような視点は大変に間違っていると思えます。そういう観点で今度ここに基準法

をはめ込まれたんだとすれば、根本的に考え方が間違っていると申し上げなければならぬと思えます。その辺をしっかりとわきまえていただきたい、私はそのことをまず申し上げて、この改善された基準法の中身、重要なポイントだけを申し上げます。

まず最初に、労働基準法の一部、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ」、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならない」とはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」「こうなっているのです。これよりも下げてはいけません。ところが今度の案は下がっているんです。そこで問題だと私は申し上げているわけがあります。

その問題となっている下がっている点の一つ、二つ申し上げます。

その一つは、労働時間の問題です。労働時間、休日・深夜業、関連した一つの課題でありますけれども、ここで申し上げなければならぬと思うことがあります。それは労働時間の問題です。時間間隔がありませんからいろいろと詳しく申し上げることは省きますけれども、日本の労働基準法が定めている一日八時間、週四十八時間という労働時間の決めは実際には余り守られていない。今国際水準は週四十時間。昨晩のテレビでも言っていました。西ドイツで三十五時間を要求して、とうとうそれが三十五時間にはならないで三十八・五時間ということに決まったそうです。そのかわり賃金を上げることになった、こういう報道があったくらいです。おおよそほど遠いと思いがらそれを聞いていました。そのときにさらに続けて放送されていたのは、日本は年間二千時間にしたいと思っているんだけれどもなかなかそれができない、こういうふうにも報道されておりました。

〔稲垣委員長代理退席、愛知委員長代理着席〕

だから、日本は年間二千時間以上、二千百時間も働いているという数字が労働省の方から報告されております。欧米諸国が千六百―千八百という時間帯であるのに関連しまして、大変に問題だと思えます。この問題は低賃金の問題だと貿易摩擦の問題だと本会議でも議論になりましたけれども、こういう問題を醸し出していることはとくに御承知のはずだと思っております。この長い労働時間に、今度は、法律を改悪して女性も同じようにできるように改めようというのですから問題だと思っております。

例えば今度の法律でいきますと、工業的業種の場合だったら一日二時間の現行法の制約は外されるのです。だから一日十四時間働くことも可能になるのです。大変な問題じゃありませんか。その他の業種についても時間外を週四十八時間というふうに変えられるといいますが、極端なことを言えば一番長い時間は一週間に四十八時間残業ができる、こういうことになるのです。すごいじゃないですか。こういうことで一日八時間、週四十八時間という原則はどこかに吹っ飛んでしまふ。何ということをお考えおられるのだろうか。こんな過酷なことが起こるといふことをあらかじめ御承知の上でなさったんでしょね。知らなかったとはおっしゃらないと思うのです。大変な問題ですよ。これに女性をそういうふうにしていくというわけです。

今度は、休日の場合でも週に一日しか休めなくなったりする。一週一日の休日はなくなる。しかも三十六条協定が現在青天井です。これは男性だけになっていくわけですが、同じように女性も今度はそれに付いていくわけですから青天井になる、こんなことをしてごらんない、私は働き続ける女性には家庭の仕事を大変困難にしたいと思います。これはできませんね。ことに、残念ながら家庭の責任をほとんど女性がかかっています。妻がかかっています。そういう場合に、その人たちが働き続けるということは、こんな長時間労働をさせられたのでは続けられません。だから退職しなけ

ればならなくなったり、パートへ切りかえなければならなくなったりということが起こるというふうにお考えにならないのでしょうか。この点についてまず私はきつと御答弁いただきたいと思えます。

○望月(三)政府委員 労働基準法の子保護規定につきましても、今度の男女雇用均等法ということを通じて、母性保護規定を除きまして、基本的には婦人差別撤廃条約に抵触し、究極的にはこれを改廃することが求められていると解されますので、条約の精神に沿いまして、婦人局長からも何回か答えてきましたように、労働基準法の子保護規定の一部を改正するというところで提案しております。

特に、今先生から御指摘がございました、例えば工業的業種について一日二時間の残業の枠が外れるとして、一日十四時間も働くことになるのは問題ではないか、こういう御指摘があったわけですが、工業的業種の事業につきましても、非工業的業種の事業に比べて一般的に労働による身体負担が重く、作業管理が画一的で、労働時間についても弾力的な取り扱いをすることの必要性が比較的小さいことなどから、婦人少年問題審議会の婦人労働部会の公益委員のたたき台におきまして、現行規制を若干緩和して存続するという提案を受けて、一日二時間の規制を廃止することに決めたということとございまして、(「そんなことは国際的に通用しないよ」と呼ぶ者あり)現在、男子も含めた一日の時間外労働数は三時間まで、男子も含めて約九二%を占めております。女子について一日二時間の規制を廃止しても、直ちに御指摘のような長時間労働に結びつく可能性は少ないと思えます。仮に例外的にそのような事態が生じても、一週六時間の規制がございまして、恒常的な長時間労働はこれを契機にあり得ないというように私どもは考えておるわけでございます。

○金子(み)委員 今の御答弁でいいんでしょうか。本当に心配ですね。「労働者が人たるに値す

る生活を営む」ことができるような労働条件を最低として、現在労働基準法はつくつてあるんですよ。ところが、今度の改悪によると今申し上げたようなことになる。今の御答弁だと、必ずしもすぐそうなるとは思わないんで、私はよくそんなことをおっしゃれたと思うのですよ。そういうことになるとはありませんか。全部がなるとは言いませんよ。だけれども、そういうふうになるんだから、そういうことをするところだつてありますよ。これはやつてもよろしいということでしょう。これは問題じゃないでしょうか。

先ほど「国際的に云々」というやじが入りましたけれども、この労働時間は確かに、そうでなくとも日本は国際的には問題になっているのですよ。御承知でしょう。私なんかよりかよほど御承知だと思います。それなのにまたこんなことをして、みつともなくいんでしょかね。みつともないだけではない。日本の労働者の、しかも女性がそうなるんだということになるんですから、黙っていられないわけです。それをしっかり考えてください。今の御答弁、続けていただいても同じだと思いますからやめますけれども、これは承服できません。こんなものを法律にするなどということは私たちは納得できませんし、承知できませんから、そのつもりで私どもは私どもの動きを進めますが、この問題は保留です。とても進められません。

その次、関連です。「深夜業」というのがあります。これまた問題ですね。深夜業というのは女性だけではなく、男性にとっても非常に問題の多いところなんです。日本の深夜業は男の人にとっては青天井ですから、男性の健康状態が非常に痛められているという報告もあるくらいです。この「深夜業」、今度私は問題だと思つてゐるのは、この中に本人の申し出というのがあるのです。これは驚きました。本人が申し出れば深夜業をしてよろしい、解禁いたしますということになるのですよ。これは大変な問題だと思つたんです。私はなぜこんなことを法律におつくりになつたんだか疑い

たいのですが、何が根拠でこの本人というのを、どこの本人が労働者として法律をつくらうとお考えになつた以上は、何か根拠があるはずですね。何の根拠だということをお尋ねしてみたら、タクシの運転手さんたちの希望があるからということ。たつた一つの職種なんですよ。私はタクシの運転手さんの問題はわかりません。だから、その人たちが希望するように仕事をしようと思つたら、何もこんなところにわざわざたつた一つの原因で法文をつくる必要はない。こんなものを一つつくることによつてすべての労働者の健康が破壊されていくわけです。この労働基準法というのは、本人がどんなに申し出て、もだめなものだめというのを決めてゐるのですよ。それは労働者の健康を、それこそ福祉を守るためです。だから、例えば産後の休暇が六週間労働基準法では決められていますが、五週間まではどんなに本人が申し出ていても仕事をさせやならぬと書いてありますよ。最低基準です。これは労働者の健康を守るためですよ。それなのに、本人が言つてくれれば何でも「はい、よろしい」になるというのとは、とんでもない問題だと思つた。このことを許せばすべての労働者の健康が守られなくなる。そういうおそれがあるからこれは絶対に私は許せないと思つたんです。もしタクシの運転手さんたちがやりたいんだら八条でいけばいいじゃないですか。八条の四運轉業、この中にタクシの運轉手さんのことを考えたらどうですか。病院の看護婦さんたちも八条の十三です。こういうようにして適用除外例があるわけでしょう。これをお使いになればいいじゃないですか。どうしてこんなものを新しくおつくりになるのですか。その必要性は私にはわかりません。その理由をはつきりと教えてください。

○望月(三)政府委員 御指摘のように、タクシの運轉手希望する方につきましては深夜業の適用を除外するという案でお願いしているわけですが、労働者本人が希望しているのに、あ

くまでも深夜業に従事することを認めないということとはかえつて実情に沿わない場合もございますので……(発言する者あり)

○愛知委員長代理 静粛に願います。

○望月(三)政府委員 これは先生方も御存じだと思いますが、ぜひやらしてくれというタクシ労働者も相当におるわけでございます。(発言する者あり)

○愛知委員長代理 静粛に願います。

○望月(三)政府委員 そういふことでございますので、それを認めないというのかえつて実情にも沿わない場合もありますので、現にお客の多い深夜時間帯に働くことができることについて強い要望がある、そういうタクシ運轉手のような特殊の事情のある者について、行政官庁の承認を条件に、例外的に深夜業に従事することを認めるといふことで考えたわけでございます。

なお、誤解をしていただけないのは困るのですが、タクシ事業に従事する女子のすべてについて深夜業の禁止を解除するということは、タクシ事業の労働内容等から見て、全般としては時期尚早であると私どもは考えるものでございます。

労働基準法では、労働条件の最低基準を定めるものでございまして、先生のおっしゃるように、労働者の申し出がある場合でも、この基準以下の労働条件を認めることは原則としては適当ではないといふように考えておりますが、例えば現行法でも、産後休業の場合におきます労働者の請求による休業の解除など、労働者の保護上問題がないと考える場合には本人の申し出に基づいて例外的に認めているという規定もあるわけでございます。基

礎法の考え方方を全く原則的に崩したものと私は私どもとしては考えてない。ぜひ働きたいという人にとっては、これは選択の問題でございまして、それを認めてやるというよりはやはり必要なことではないかといふように私どもは考えるわけでございます。

○金子(み)委員 局長、そういうふうな問題を変えてしまわれちゃ困りますよ。そういうことをし

てはいけません。問題は真つすぐに議論していただきたい。素直に議論してください。はぐらかしては困ります。

私、お尋ねしますが、今の場合すべての人にするんじやないとおっしゃつた、すべてにするのは時期尚早であるといふふうにもおっしゃつた。それならごく一部の人の人でしょう。すべての人についても言つてゐるのは、この八条の「適用事業」の範囲ですよ。適用除外例ですよ。これをどうして使えないのですか。その答をお願ひします。ここでやれないのですか。

○望月(三)政府委員 タクシの運轉手について、今度の法律の提案を通じてそういう特に強い希望がございましたので、これは個別のチェックをやりながら行政官庁が承認するという形で処理をするのが、私どもとしては一番ベターであるといふ判断をしたわけでございます。

○金子(み)委員 私の質問に答えておりません。私はそんなことを今聞いてないんです。それはさつき聞いたんです。私は今そんなことを聞いてない。私が今質問したのは、八条でどうしてできないかと言つたんです。あなたは労働基準法の専門家でしよう。八条の四、私はそれでできないんですかと質問したのです。

○野崎説明員 先生の御質問の八条という意味が私、正確には理解できなかったかもしれません。労働基準法の八条の意味でございまして、労働基準法の八条に確かに「運送の事業」というのがございまして、そして、これを運送の事業全部について深夜業の禁止を適用除外するという御趣旨でございまして、本人が希望している場合、希望してゐない場合、すべて深夜業の禁止が解除されるわけでございます。これにつきましては、やはり現状ではそこまでいくのは時期尚早であらうといふことで、しかしながら、先生よく御承知のとおり、タクシの事業といふのは夜になりますとお客が非常にふえるわけでございます。昼間八時間働くと、それから夜間も含めて八時間働くと、夜間

ついても働きたいという強い希望もございます。しかし、それは困るという御意見の労働者の方もいらっしゃると思います。そういった実情を勘案いたしまして、ただいま申し上げましたような、本人の申し出に基づきまして行政官庁の方で承認をする、そういう形でそういう強い要望のある方について深夜業を認める、そういう案になっているわけでございます。

○金子(み)委員 時間がなくなりましたけれども、この八条が使えないという御説明には納得できません。そういうことにはならないのですよ。例えば十三の「病者又は虚弱者の治療、看護」等の看護婦さんの場合を例にとりまして、本人が申し出をして夜勤を免除することができるとです。だから、ここに書いてあるから全部がしなればならないということにはならないのですよ。だから、今のタクシーの問題も、何でタクシーにばかりそんなこだわられるのかよくわからないのですけれども、そのことだけしかおっしゃらないのですけれども、事実タクシーが言ってきたからだとすることは労働省の方もおっしゃっていましたが、だったら、たつた一つの職種のために法律をつくるのか。法律をつくって悪いとは言いませんけれども、筋が通ってつくられていくじゃないかというところは非常に問題だと思っております。だから、八条の四を適用できないことはないじゃないかと、いろいろなかの運輸機関すべてに該当しますので、問題を非常に大きくするわけではございません、その点についてはちょっと私どもとしてはそこまでは踏み切れないということでございます。

○金子(み)委員 やりとりをお聞きくださっていると思いますが、大臣、どのようにお考えになりますか。

○坂本國務大臣 原則ばかりでいかぬこともありまして、例外も多少はあるわけでありまして、これもタクシーの女性運転手さんが大変御熱心に陳情にいられたもので、労働省はやはりその情けにほだされた点もあるかもしれませんけれども、まあこれも一つのケース・バイ・ケースだということとで、悪意はない、こういうつもりで御了解をお願いしたいと思います。(発言する者あり)

○金子(み)委員 問題があります。私は、今の大臣の御答弁は大変に不満です。大変にふまじめな御答弁でした。もっとまじめにこの問題に取り組んでください。大勢の傍聴者の方たちが我慢できなくて発言なさるのだから私は思うのですけれども、そのことが問題になっているのだったら大変な問題だと思えます。大臣はこの法案を通したいと考えていらっしゃるのでしょうか、そうだったらそのようにきちっと御答弁いただきたいのです。非常にまじめでないニュアンスの答弁を今なされたので、大変に残念でございます。

あと五分しかないというメモが回ってまいりました。あと五分ではこの法案の問題はとて審議し切れません。大変に残念ですが、たくさん問題を残してしましました。労働基準法の問題でもまだどうしても申し上げなければならぬ問題がありますので、一つだけ申し上げて最後にしたいと思えます。

それは産前の休暇、産後は今度八週間にした、これは私は結構だと思えます。子宮の回復がもとへ戻るまでの期間というのを見ていらっしゃるのだと思います。産前の方は問題です。産前六週間になっていますが、これは私は産前八週間というのを前から主張してきています。なぜかと言え、日本の周産期死亡率の高いこと、そして妊産婦死亡率の高いこと、これを私は何とかしてでも防がなければならないと思っているわけ

でして、特に周産期死亡率は妊娠八カ月以降の死産です。生後一週間以内の新生児死亡とあわせて言いますけれども、これはどこに原因があるかといったら、原因は妊娠時代の問題なんです。子供の原因もあります。しかし大きいのは妊娠時代の問題。妊娠八カ月以降というのは妊娠時代の問題です。だから、産前八週間休暇をとることが実現できれば、この指数は半分下がるだろうと思えます。今時間がありませんから、こういう状態になっていきますということを一々数字で申し上げることができませんけれども、お調べください。大変な問題なんです。だからこれはぜひ八週間にすることとを私は強く要望しておきます。当然のことだと思いますので、御答弁は要りません。

そこで、もうおしまいになりますので、最後に、外務省とそれから労働大臣にお尋ねしたいことがあります。

まず、先に外務省に聞きましょう。締めくくる問題として取り上げてみたいと思つたわけでありましてけれども、今までの話し合いを聞いていくと、このような雇用に関する法律が仮にできたとして、そのほかいろいろな部分があります。例えば教育の問題とかあるいは国籍法の問題とか、いろいろ手直しをしている法律があることは承知いたしておりますが、きょうのこの雇用における問題が中心課題ですから、この法案が仮に成立したといたしまして、果たして差別撤廃条約が批准できるでしょうか。私がきょう質問いたしました中で十項目以上撤廃条約に違反しているのです。この法案の中身がそぐわないのです。それでも無条件でこれは批准できるでしょうか。条件つき批准なんということになるおそれはないでしょうか。専門に聞かせてください。

なぜそんなことを言うかと申しますと、昭和五十一年に批准されたILOの百二二号条約、社会保険の最低基準を決めた条約でした。これは日本は二十三年間も批准ができなかった。経済大団日本がこんなことぐらいできないのかと言つて、後ろ指を指されてきたわけです。それがやつと五十一年にできた。ところが完全批准してない、部分批准です。未批准の部分で四部門もあります。批准しなければならぬ部門は九つあったが、そのうち四つ残っています。しかもその四つの中身は、何と家族給付、母性給付、遺族給付、そして医療給付、この四つが未批准です。こういう格好になるおそれがあるしなにかということをお心配にしているのです。だから、この条約がこんなことにならないで完全批准できるかどうか、外務省の御答弁をまずいただきたいと思います。

○遠藤説明員 お答え申し上げます。

きょう御審議いただいております雇用関係の法案のうち、まず均等法案につきましては、確かに募集、採用、配置、昇進について努力義務規定になっておりますが、同時に、労働省の方からの御答弁のように、労働大臣による指針の策定、労働大臣または都道府県婦人少年室長の助言、指導、勧告、調停委員会の調停等が規定されております。我が国の国情を勘案しますれば、全体として、本条約の内容を相当程度の実効性をもって実現し得る仕組みが図られていてと考えております。したがって、条約の要請を充足するものと判断しております。

次に、第二番に女子保護規定の点でございますけれども、女子保護規定が一部残置されていることはそのとおりでございますが、これらにつきましても、けさの労働省からの答弁のように、漸進的に撤廃されていくものと承知しております。これもまた条約上許容されると考えております。したがって、本均等法案が制定されれば、雇用部分につきましては本条約の要請を充足するものと考えております。

○金子(み)委員 私は、きょう朝からずっと質問させていただきましてけれども、大変に問題だと今しみじみ思っております。この法案をどんな形で整え、直しても来年の批准に持ち込めるのかどうか、大変に疑問が残りました。条約批准を最大目的として、そのためにとにかく急いで、婦人の

指を指されてきたわけですから、それがやつと五十一年にできた。ところが完全批准してない、部分批准です。未批准の部分で四部門もあります。批准しなければならぬ部門は九つあったが、そのうち四つ残っています。しかもその四つの中身は、何と家族給付、母性給付、遺族給付、そして医療給付、この四つが未批准です。こういう格好になるおそれがあるしなにかということをお心配にしているのです。だから、この条約がこんなことにならないで完全批准できるかどうか、外務省の御答弁をまずいただきたいと思います。

○遠藤説明員 お答え申し上げます。

きょう御審議いただいております雇用関係の法案のうち、まず均等法案につきましては、確かに募集、採用、配置、昇進について努力義務規定になっておりますが、同時に、労働省の方からの御答弁のように、労働大臣による指針の策定、労働大臣または都道府県婦人少年室長の助言、指導、勧告、調停委員会の調停等が規定されております。我が国の国情を勘案しますれば、全体として、本条約の内容を相当程度の実効性をもって実現し得る仕組みが図られていてと考えております。したがって、条約の要請を充足するものと判断しております。

次に、第二番に女子保護規定の点でございますけれども、女子保護規定が一部残置されていることはそのとおりでございますが、これらにつきましても、けさの労働省からの答弁のように、漸進的に撤廃されていくものと承知しております。これもまた条約上許容されると考えております。したがって、本均等法案が制定されれば、雇用部分につきましては本条約の要請を充足するものと考えております。

○金子(み)委員 私は、きょう朝からずっと質問させていただきましてけれども、大変に問題だと今しみじみ思っております。この法案をどんな形で整え、直しても来年の批准に持ち込めるのかどうか、大変に疑問が残りました。条約批准を最大目的として、そのためにとにかく急いで、婦人の

指を指されてきたわけですから、それがやつと五十一年にできた。ところが完全批准してない、部分批准です。未批准の部分で四部門もあります。批准しなければならぬ部門は九つあったが、そのうち四つ残っています。しかもその四つの中身は、何と家族給付、母性給付、遺族給付、そして医療給付、この四つが未批准です。こういう格好になるおそれがあるしなにかということをお心配にしているのです。だから、この条約がこんなことにならないで完全批准できるかどうか、外務省の御答弁をまずいただきたいと思います。

○遠藤説明員 お答え申し上げます。

十年の期間中に法律を不十分ながらつくつてしまつて批准にこぎつておかないと願が立たない、そんなふうな姿勢が見えるのです。不十分で平等の目的を達し得ない法律なら今急いでやる必要はない、そのために批准は多少おくれてもやむを得ない、そういう声すらございます。どういふふうにお聞きになるでしょうか。私は、そういうふうなことにならないために、完全批准できるような女子の雇用における平等の権利の確立、そしてその実現のための救済、そういうものを感じて、たい込んだ法律に改める必要があると思ひます。そのためには今の法案は撤回してつくり直しをして出したいだかなければならぬ、こういうふうにかへますが、大臣いかがですか。

○坂本國務大臣 たいだいまも外務省から答弁がありましたように、私もがたいだいま提案しております。この法律案が成立をいたしますれば、差別撤廃条約の批准には差し支へはない、こう思つて提案をしたわけであります。

それで、もつと完全な法案をつくれという御意見であります。午前中も申しましたように、その人その人の立場におきまして、女性の側でもいろいろ論がありますし、男性側でも論が分かれておりますし、労使でも分かれております。この九年間のいろいろな皆さんの御苦勞を審議会で集約して、最終的にとにかくこは、批准のために批准にたえ得るような法律案をつくれ、これはもういろいろな立場が各論にありまして、総論としては審議会で皆さん納得をされた点でございます。そういうようなところから判断をいたしまして、やはり来年批准をするということを一つのタイムリミットにいたしました方がいいのではないかと。それは各人の見方によりまして、こちらから見たりあちらから見たり、みんな理想の案をお持ちでありますからなかなかまとまりません。しかし大方の見通すところ、最大公約数は大体この辺であらうということでこの法案をつくらなければなりません。私は批准を来年にするということ、タイムリミットにしてこの法案をつくら方が、

長年の男女均等平等法に対する期待にこたえられし、また日本も一歩前進ができるもの、そう思つております。

それは一つの外圧ではないかという御意見もあつております。しかし、そういう国際的な条約を批准するというのは国際国家日本の責任でもありまして、またいいことがあつたら、外圧を利用したつていいとは思つております。

ついでこの間でありまして、民主主義とか自由主義とか人権とかいふものが戦後初めて日本に入つてきたわけですから、日本人はそれを相当こなしで今までやつてきて、こゝまで日本の発展があつたわけでありまして、差別撤廃条約、これくらいのことならば今後努力によつて私どもはクリアしていただける、それだけの能力は日本人にある、そう思つたから今度やつた方がいいと思つておるわけでございます。

どうも社会というものは生き物でございますし、やはり潮の満ちてきたときに船を出さぬとなかなかうまくいかない、一つの潮の満ちた、私はそう思つて今度提案をしたわけであります。

○金子(み)委員 私は、幾つかの問題を保留にいたします。きょうの質問はこれで終わります。

○愛知委員 代理 沼川洋一君。

○沼川委員 約六年にわたるいろいろな審議会の審議を経て、やつと男女雇用均等法案が国会に上程されてきたわけでございますけれども、大臣もお耳に入つておると思いますが、結論から申し上げますと、極めて評判が悪い、そういう声が恐らく届いているのではないかと思ひます。こういう法案ではとてもじゃないけれども婦人差別撤廃条約を批准できるようなものではないとか、あるいはこういう内容ではこれは均等法ではなくて平等を禁ずる法案、禁等法だ、こういう声も聞かれておりますし、ある御婦人の方からはこれで差別促進の法案だ、こういうお話を聞きました。実は、きのう、きょうにわたつて随分各方面の女性の団体の方から私自身陳情を受けてまして、るるお話を

お聞きしながら、確かにそういうふうに見えるのじやなからうかと実は私自身思つておるわけでございまして、おつくりになつた労働省として、大臣の所感をまずお聞かせいただきたいと思ひます。

○坂本國務大臣 先ほどからも申し上げておりますとおり、審議会のあれだけのメンバーの御努力にもかかわらず、なかなか一本化した答申というものには得られなかつたというのが実情であります。しかし、そうかといつて、それでは答申が一本になるのを待つとかまた世論が一本化するのを待つとか、それを待つと待つてもいいのかといふと、私は待つていたつて決して今よりははるかにすぐれた案で一本化するといふようなこともちよつと考えられませんか。

評判が悪いといふことは、なるほどこつちの人に評判が悪いのはあつちの人に評判がいいこともあります。いろいろあるわけでありまして、それほど論が分かれておるわけのこと、これは長い間の日本の歴史的伝統をこゝで大きくギアをチェンジしようといふのですから、それくらい反響は来ると覚悟しておりますが、あるべき姿に向かつて動き出すといふことについては私は自信を持ってスタートした方がいい、そして一生懸命こゝで機会を同じく与えることにより、また意識と自覚が成長することにより、必ず将来はこの待遇の平等といふところに向かつて成果を上げていくもの、この判断をいたしましたので私も決断をしたわけでございます。一概に評判が悪いだけではないと思ひます。賛否両論といふところがいいところだと思ひます。

○沼川委員 私は客観的に見て、率直な意見を申し上げたつもりでございますけれども、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案、恐らく今国会に上がつていられる法案の中で一番長たらしい、またよくわからぬ難名じやないかと実は思つております。この随分長たらしい

い名前の法案ですけれども、タイトルは「雇用」、このようになっておりますけれども、中身を見ますとこれははっきり言つて福祉法ですね。福祉法を改正した形で、法案の趣旨をいろいろとつたてていらつしやいます。法案の趣旨と内容に非常にギャップがございまして、何か無理にこじつけた、そういう感じを受けますのでございまして。

最初、労働省の婦人少年局では、独立立法法といふことではたしかかれておつたはずだと記憶しております。たしか公益委員の試案が出るあの時点ぐらいまではそういうお考えではなかつたか、このように実は記憶しておりますが、それがいつの間にか最終案ではこういう非常に長い名前の法案になつてしまひまして、この法案の中に「平等」といふ言葉が消えてしまひました。このいきさつについて、どうして「平等」といふ言葉が消えてしまつて「均等」といふ言葉になつてきたのか、その辺の経過といひますかといひます。

○赤松政府委員 法律が、途中で雇用平等法だつたはずではなかつたかといふ第一点の御指摘でございますが、確かに新聞などで雇用平等法、雇用平等法といふ言葉が使われておりましたことはよく存じております。しかし、私ども、そのような言葉を正式に使つたことは全く一度もございせんでした。「中曽根さんが使つたでしよう。都合の悪いことは忘れないでください」と呼ぶ者あり。

それから、審議会の中でも、もともと勤労婦人福祉法の中に規定されておりましたような育児休業、それからまた、新たな規定ではございまして、再就職の援助といふような、もともと福祉法になじむような内容のことにつきまして審議されたのは御存じのとおりと存じます。したがいま、そのような福祉法に関連する部分、全く関係のないことであつたといふことではございせん、そのようなことが同時に同じ審議会でも審議されていふことを御承知願ひたいと思ひわ

でございます。それから、この二つをくつつけたということでございますが、先ほどから申上げました、この日本の現状におきましては、機会の均等、待遇の平等を促進するということは、家庭生活と職業生活との調和を図る具体的な措置と相まって、先ほどは車の両輪というふうな例えで申し上げましたが、この二つは決して無関係なものではなくて、両方が合つてその方がうまくいくのではないかと考えるわけでございます。審議会でもそのような考えは受け入れられていたものと存するわけでございまして、そのために、育児休業あるいは再雇用制度あるいはもつと別の環境の整備というふうな言葉が使われたこともございしますが、そのようなことが審議の中で触れられていたわけでございます。この二つが全く関係のないものだというのは私どもには思えないわけでございます。

それから、均等と平等という言葉の問題でございますが、先ほど来私も何度か、機会の均等と待遇の平等というふうな言葉を使っていたのを思い出していただけるかもしれませんが、私も、ずっとそういうふうな機会の均等、待遇の平等というふうな言葉で言いあらわしてきております。雇用平等法という言葉は使いませんで、機会の均等と待遇の平等を確保するというふうな言葉で言っていたことがしばしばございますが、機会の均等と待遇の平等という言葉は、平等あるいは均等という同じ内容のことを二つの違った言葉で言っているということが指摘されるわけでございます。この二つの言葉は同じなのか違う言葉なのか、違う意味なのかということになれば、これは同じ意味を持った言葉だというふうに思えるわけで、いろいろな辞書なども研究いたしました、均等と平等とは別の意味ではなくて、同じ意味だと思えます。

そこで、均等な機会あるいは待遇の平等というふうな言わないで、同じ意味ならば、一つの法律の中では同じ一つの言葉を使うというのが普通なわけでございます。そういたしますと、均等と平等であれば、平等の方を使ってもいいわけでございます。今までの話からいいますと平等でもいいわけでございます。それを均等としたのはなぜかということになりますと、この言葉、法律上のいろいろな使われ方をしております。憲法では「平等」という言葉が使われております。ところが、労働関係の法律では「均等」という言葉が多く使われているわけでございます。労働基準法の三条は「均等待遇」でございます。そのほか、法律の二々を挙げるのは煩雑でございますから申し上げませんが、労働関係の法律では「平等」という言葉よりもむしろ「均等」という言葉が使われて、「均等待遇」という言葉はいつも悪い言葉ではないかと思つてございまして、「待遇の平等」という方が「均等待遇」というよりもいいということには必ずしもならない。これまでの、労働法の関係の法律でございますから、労働法の用例に従つて「均等」という言葉を使つたわけでございます。

〇沼川委員 非常にわかりにくい説明、長々お聞きしたわけですが、何も「均等」という言葉が悪い言葉とは思つておりません。ただいまの御説明で、これは労働関係の言葉だ、平等は憲法にあるけれども、法案が労働関係の法案だから「均等」を使つたというふうな御発言でございますが、「均等」という言葉は、今までたれしもが男女雇用平等法案、こんな一般に大衆にわかりやすい言葉はありませぬ、平等というのは。すべての国民が使つておる最も平易な、最もわかりやすい言葉です。「均等」と言われると、今言葉の意味は同じだとおっしゃいましたけれども、極めてわかりにくい、これは法律用語です。しかも日本で新しい画期的な法律をつくらうというのですから、もっと一般にわかるような、だれでもすつと入つていけるようなそういうタイトルにしたらいかがでしょうか、このように思つてございしますが、タイトルは「男女雇用平等法案」、こういう法案ではない

大臣の御発言の中には、何でもいから法案をつくればいいというふうな、どうもそういう考え方がこの言葉の中にあるように思えてなりませんけれども、やはりスタートするに当たっては、男と女というのはもとと特質が異なるわけでございしますから、特に産性を持った女性と持たない男性とでは生き方や体力も異なるわけでございします。したがつて、労働の場の平等もこの点を無視しての平等はあり得ないと思つてございします。母性保護はこれは当然のこととして、まだまだ家庭責任が大きく女に負わされている日本の社会では、やはりこの平等ということを考える場合は、スタートラインは女性に手厚く底上げしておかなければならぬ、そういった考え方に立つて慎重なスタートをすべきだと思つた、また、先ほどからいろいろの問題が指摘されておりますように、やはり日本が先進国の一員としてこの男女差別撤廃条約を批准するに当たつて、それにふさわしいという国内法のスタートをやらなければならぬと思つてございします。

〇坂本國務大臣 私、この山が高いことも知つております。見れば、そこへひとつ前進をして登りたい。これはいろいろな人にもよります。足元の道を探してから山へ登るといふ人もあります。うし、そこに山があるから、よし道を探そうといふ人もあります。うし、これはまあいろいろやり方がございまして、これはまあいろいろ年々もやつたけれども、なかなかあれだけの知能を絞つても審議会では一本化しない、道は一本だといつてここへ立ちどまつて、山ははつきり見えるのに歩かないといふよりも、来年は批准年でもございまして、やはりこのタイミングをつかまえた方がいい。

だから、あなたのおっしゃるように山が高いの

ですから、今まで歩いたことのない山なんですから、これはひとつ、その山が見えるのですから、歩きながら考え、考えながら歩く。それは、考えながら歩くと歩くという人もあるかもしれないけれども、歩きながら考える、考えながら歩くということもこれはあっているんじゃないかな、私はそう思います。山は見えていけるけれども、植村さんは遭難したじゃないか」と呼ぶ者あり。まあそれほどのベテランでも遭難されることもあるのですから、だからなおさらスロー・パット・ステディーでいきましょう、こういうことでございます。

○沼川委員 こういう論争ばかりしておてもしょうがないわけですが、しかし、私が言わんとする意味はおわかりいただけると思います。

大臣は登山の経験は恐らくおありにならない、山登りの経験のない方だと私はお見受けいたします。やはりどんなに山が見えていても、険しい山に挑戦するときは、行く前の整備とかいろいろな準備が大変なんです。それを怠って、入って入って、とことこ歩いていく登山家がありますか。そういう意味では申し上げたわけです。だから、本当にいろいろな角度から検討して、いわば国内法として恥ずかしい完璧な、一〇〇%完璧とは私は言いませんが、やはりきちっとした要点は踏まえてそこからスタートするというそういう姿勢が大事ではなかったか、そういう意味で申し上げたわけでございます。

いつまでもこの論争をするつもりはございませんので、次にまいりたいと思います。

今回出されました法案は、十三の関係法律の改正と整備に及んでおりますけれども、中心になるのは、これは勤労婦人福祉法の改正及び労働基準法の一部改正の二つとなっております。

大政府は、本来男女差別は基本的人権を侵すものとして禁止する、先ほどから申し上げております男女雇用平等法を単独で制定して、真に有効な措置をとるべきであったわけでございますけれども、

ども、それをこの法案は、勤労婦人福祉法の改正という形でいわば雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進を図る、このように題名だけを変えておりました、法律の目的とかあるいは理念も、勤労婦人福祉法の精神といえますが、全くこの法律を継承している格好になっております。したがって、女性の労働権が基本的人権であるということがこの法案の中に明確にうたわれていないわけですが、この点はどのようにお考えになっていらっしゃいますか。

○赤松政府委員 お答えいたします。

勤労婦人福祉法の目的や理念をそのまま受け継いでいて名前だけを変えたという御指摘は、やや私どもの認識と違っております。名前を変えただけではなくて、第二章をいたしまして、機会の均等、待遇の平等を促進するための具体的な施策の中身を盛り込んだわけでございます。また目的も、勤労婦人福祉法の「目的」をよく読みますと、多少時代錯誤的なものもあり、また今度の法律にはふさわしくない表現もございます。「基本理念」も同じようなことが言えるかと存じます。そこで、「目的」も今度の新しい法律ともいえる改正法の中身にふさわしいものに書きかえ、また「基本理念」もそのように変えたわけでございます。して、名称のみを変えたということではございません。

また、機会の均等、待遇の平等ということにつきましては、それが福祉の増進と地位の向上という中に吸収されるような内容のものであると考えますので、その点も格段不都合はないのではないかと考えております。

○沼川委員 どうもちょっと私の考えと違うようでございますが、さらにお尋ねしたいと思っております。

本会議における中曽根総理の答弁の中で、「均等の機会、待遇の確保は女子労働者の福祉と理解している、勤労婦人福祉法の抜本的な大改正で対応したは適切である」、こういう答弁をなされましたけれども、これは労働省としても同じお考えですか。

えですか。

○赤松政府委員 ただいま申し上げたような趣旨でございますので、総理の御説明と何ら違いはないと思っております。

○沼川委員 女子労働者の福祉という理解の仕方ですけれども、もとより社会福祉を受ける権利というのも、憲法第二十五条第一項及び第二項が保障するところの基本的人権であることは間違いないと思っております。しかし、むしろ性格的には、この二十五条というのは、身体的、精神的ないし社会的な事由によりみずから健康で文化的な生活を維持することが困難である者が、国や地方公共団体等から必要な援助を受ける権利です。これに対して憲法第二十七条が保障する労働権というのは、同二十二条、これは職業選択の自由がうたがっているわけですが、並びに同二十五条と密接な関係を有しますけれども、第一義的には、労働の意思と能力を持つ者が労働の機会の提供を要求する権利である。すなわち、福祉を受ける権利と労働権はもとより生存的基本権であるけれども、その性格を異にして、保障の方法にも大きな違いがあるわけでございます。したがって、労働権の保障を福祉法によつて行うこと自体にはこれらもとと本来的にどうも無理があるように思えてなりませんけれども、いかがでしょうか。

○赤松政府委員 いろいろ憲法の論争になりますと私も若干よくわからない点がございますが、この法律で使われております「福祉」の概念というのは非常に広い中身で使っておりまして、福祉という言葉をもっと狭い意味で使われることもたびたびあるということは存じておりますが、そういうふうに限定して使わなければならないということもないわけでございます。用例等も見させていただきます。この法律の「目的」が「福祉の増進」と婦人の「地位の向上」というふうな、わざわざ婦人の「地位の向上」というのも並べているわけでございます。不適当ということはないのではないかと存じます。

○沼川委員 どうもちょっとその辺がよく理解できません。そんなに遠回しな難しい説明をするよりか、明らかに雇用の場ですから、労働権の中における基本的人権をもっと明確に法案にすばつと

うたつたらいいのですよ。そんな回りくどい説明は必要ありません。すばつとうたつてあげればだれでも納得いくでしょうし、その辺があいまいであるところはこの法案の目的自体が非常にきつりしていない。また「基本理念」にしても、一つ一つ見ていきますとこれは非常に不明確です。そういう点で私も非常に納得ができません。しかも、この法律制定の理由とされておりますところの婦人差別撤廃条約は、男女の平等を基礎として、第十条一項には、「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」を確保するため、「雇用の分野における婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる」ことをいわずに締約国に義務づけていられるわけでございます。すなわち、この条約が求めているものは何かといたしますと、福祉におけるそういう基本的な人権はなく、女性の労働権を基本的人権として確保すること、これを締約国に求めておられるわけでございますから、この辺ちょっとおかしいんじゃないでしょうか。

〔愛知委員長代理退席、委員長着席〕
○遠藤説明員 お答え申し上げます。

先生今御指摘の第十一条は、「雇用の分野における婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる」、こういうふうになっておりますが、ただいま御審議いただいております法案は、私の判断では、この「適当な措置」に当たると、こういうふうな思っております。

○沼川委員 ちょっと余り簡単に過ぎてよくわからなかったのですが、結論を聞いておられるわけじゃないのです。締約国に求めておられる内容に合致しているかどうか、最低のものをくれ、そういう意味で、これだけのものをつくれば合うとか合わぬとか、そういう問題を聞いたつもりじゃないわけですか。さらにちょっとお尋ねしてみたいと思っております。

が、本会議の安倍外務大臣の御答弁でも、「法案は条約の要請に合致したものだ」、こういう御答弁がござっておりますが、この点いかがでしょうか。

○遺囑説明員 まず均等法案でございませうけれども、募集、採用、配置や昇進について努力義務となっておりまして、同時に、労働大臣によりまして指針の策定、労働大臣または都道府県婦人少年室長の助言、指導、勧告、それから調停委員会の調整等を規定してございまして、我が国の国情を勘案いたしました場合には、全体として条約の内容を相当程度の実効性を持って実現し得る仕組みができておる、こういうふうに判断してございまして、したがって、条約の要請を充足する、こういうふうに考えております。

それからまた、女子保護規定の点でございませうけれども、これは確かに一部残されておるわけでございませう。これらにつきましては漸進的に撤廃されていくというふうに承知してございまして、これも条約上許されるということで、全体といたしまして、安倍大臣が本会議で答弁をいたしましたように、この法案でもって婦人差別撤廃条約批准の条件を十分満たしておる、こういうふうに考えております。

○沼川委員 十分と言われると随分抵抗があるわけですが、本當を言いますと、外務省は、この国内法についてはもっと中身の濃いものを最初は期待していらしたというように伺っております。十分と言われるとまたいろいろ言いたくなるわけですが、実際は出てきたのは、外務省としても恐らく非常に期待外れのものでしたというのが本當の本音ではないかと思っております。しかしこれ以上聞きません。時間がありませんので次へ進めたいと思っております。

きょうは、実は私の前に二時間半、またさらに午前中四十分、三時間にわたっていろいろ質疑があつておりますので、問題点がダブるかもしれないけれども、これは極めて重要な箇所でございますので、あえて質問をさせていただきます。と思います。

今回の政府案を見ますと、特に雇用手配の入り口となる募集、それから採用、これについては努力義務、また採用後の配置、昇進についても努力義務、このようになっております。これは、特に配置、昇進については禁止規定を主張していた公益委員の試案よりかは後退してございませう。特にこの男女雇用平等法というのは、募集、採用の段階からいけば退職、解雇に至る全ステージにわたってあらゆる差別を禁止する法律でなければならぬ、このように私は思っておりますし、公明党の対案の中にもこのことは明確にうたっております。特に、平等を確保するための最も基本的な事項がすべて努力義務という規定になっておることは条約の精神からしたってはるかに逸脱したもので、このように考えざるを得ないわけでございませう。

募集、採用の段階における男女の差別は、個人の尊重をうたつております憲法第十三条、第十四条の法のものと平等、こういった趣旨に反するばかりでなくて、第二十二條の職業選択の自由、さらに第二十七條の労働権の保障、これらにも反するいわば人権侵害であることはもう疑いのないところではないかと思つております。ですから、これは国際的に見ましても、ILOの第百十一号条約あるいは国際人権規約並びに婦人差別撤廃条約にも、このような男女差別を女子に対する人権侵害としておるべきでなくて、アメリカ、イギリス、フランスなど諸外国の立法においてもいけば違法として禁止しておるわけでございませうが、こういう点についてはどうにお考えになりますか。

○赤松政府委員 公明党が男女雇用平等法について国会に御提案になつておる内容につきまして、よく勉強をさせていただいておるわけでございませう。先ほど先生がおっしゃいましたような点について、非常にすっきりした法案をおつくりになつておられるということについては、十分敬意を持って眺めているわけでございませう。

確かに、私どもの今提案させていただいておる法案が、公明党の法案と比べてすっきり

していないという点は、御指摘の点が当たる点があるかと存じますが、これは、この法案が、いわば機会均等及び待遇の確保と並んで、このような格差是正のための就業の援助等の措置を同時にこの法律の中で措置をしようということで、これをいわば車の両輪のようになつておるわけでございませう。このように両方やっていくことが実効が上がるというふうに、それがふさわしいというふうに考えたために、両方一つの第二章、第三章というように形で含まれることになり、それを含まれる目的として現在のような法案になつたわけでございませう。

そこで内容でございませうが、募集、採用あるいは中へ入つてからの配置、昇進につきまして、御指摘のように罰則つきというような強行規定ではございませう。それが条約の要請するところと合致するかどうかは、先ほど外務省の方からの御説明あるいは条約の解釈として申されましたので繰り返しませんが、私もどなたもいたしましては、男女の合理的な理由もなく差別されるということとをなくしていきたいというふうに基本的に願つておることは変わりがないわけでございまして、このように差別がないというふうに決して思つておるわけではございませう。その差別をなくしていくための方法としては、まず努力義務規定を法律に明らかにし、そして先ほど来申し上げておりますような行政指導、あるいは勧告あるいは調停というようなものを通じて、総合的に現在ある差別をなくしていくというための有効な措置をとらうとしておるわけでございまして、そのような趣旨をお読み取りいただきたいと思います。

○沼川委員 随分苦しい御答弁ですが、差別はなくなるわけはないと思つておる。このことは赤松局長、一番御存じじゃないですか。本當は困つたなという、どうもそういう、御答弁の端々にそれが真意じゃないかということがわかります。

そこでちょっとお尋ねしたいのですが、これは労働大臣の私的諮問機関でございませう労働基準法研究会報告の指摘がございませう。五十三年度の十一

月です。この中に「雇用手配の男女平等が確保されなければ、労働関係に入る前に女子が排除されるおそれがある。」として、「募集、採用から定年、解雇に至るまで雇用の機会と待遇の全般にわたつて規制しうる」男女平等法の必要性について述べておられますが、考えてみると、この時点から随分後退しておるわけですが、こういう一つの指摘はどう受けとめていらつておるのでしょうか。

○赤松政府委員 先生御指摘の労働基準法研究会の中に、そのような表現があるということは承知いたしております。その労働基準法研究会は、その他いろいろな御指摘があるわけでございませう。そういう内容をいろいろと勘案し、その後につくられた男女平等問題専門委員会、またそれを受けた婦人少年問題審議会の労働部会というふうに順次検討を進めたわけでございまして、その検討の結果、目指すべき方向としては一つのものを目指しながらも、現状から余りかけ離れたものであつては法律は機能しないであろうということをおもひ至りまして、現行の法案のような策定をしたわけでございませう。

○沼川委員 御答弁が何か随分苦しい御答弁に思えてならないわけですが、実際赤松局長も、こうでなければならぬというのは本當にわかつていらつたと思つておる。ところが、今のお話を承つてもわかりませんように、結局審議会では、これは非常に労使が対立点となつたところの問題点でございませうし、公益委員も交えて答申が二論併記あるいは三論、こうなつたいきさつもわかるわけでございませうが、本當は全ステージにわたつて禁止をしなければこれは意味がないとわかつていらつたのだけれども、結局はコンセンサスを得なければならぬという日本の特殊事情、特に日本の社会というのは、男は社会、女は家庭と、そういう分担意識が非常に濃厚でございませうし、また日本の経済界は、ほかの面では非常に国際社会の中にいけば斬新的な考え方でも進出してございませうが、ところがこの男女平等という問題になると、一番おくれつておるのはその辺じゃないかと思つておる。

一

けですが、そういういわば使用者側の委員の意見に押しまわられて、押し切られて、本当はそうじゃなければならぬと思つてゐるのだけれども、その辺が努力義務規定になつてしまひました、これが赤松局長の本音じゃございませんか。

○赤松政府委員 審議会の御審議はずつと終始伺つていたわけですが、その審議の中で私の最も印象に残つておりますのは、目指すべき方向は目指しつつも、現状から余り遊離することがあつてはならないであらうという御見解でございまして、そういうことを頭に強く刻みつけて、今のような法案を策定したわけでございます。

○沼川委員 この努力義務がいかに頼りがないかということにつきましては、これはもう局長が一番よく御存じだと思います。例えば、今回も問題になりました育児休業の問題がいろいろ例だと思ひますけれども、これは勤労婦人福祉法に規定されておりました十二年たつたわけですが、労働省はこれに奨励金まで出してゐるわけですが、ところが普及は今も一割程度、その現実が今回の法案では法制化に時期尚早、見送りの理由にさへされておるわけですが、これなんかは、努力義務規定というのがいかに実行できないものであるかという一番いい例じゃないかと思ひます。また逆に罰則がついてゐる、こういった労働基準法の例えれば第四条に賃金の問題がございまして、差別を禁じておるわけですが、いざいざ男性に對して五二・八というのが女性の賃金の実情でございまして、このように罰則規定を設けておつてさへも守られない、まして努力義務で果たして差別の撤廃ができるだらうか。だが考えたらこれではもうとてもじゃないけれどもできない、そう思ふわけですが、それども、まして企業のモラル頼みでそれを期待して、本当に実行を期待する場合に今私が申し上げましたように努力義務では実行は期待できない、こう思ふてなりませんけれども、どうでしょう。

○赤松政府委員 ただいま賃金格差の点につきましては、してお話しました、その点につきましては若干私ども認識が違つておりました、先生御指摘の男性一〇〇に對する女性五十幾つというような数は、いわば総平均の格差でございまして、これは賃金上の差別的な取り扱いが仮に全くなくなつたとしても、その格差というものは残るかもしれないような性格のものであらうかと思ひますので、その点は若干の違いがあるのではないかと、いふふうに思ひます。

また、基準法四条につきましては罰則が確かにございます。それがあつてもというお話でございしますが、罰則つきの法律というものは、それはそれなりに非常に限界があることも事実だろつと思ひます。これは罰則があるために、構成要件の厳格さが非常に要請されます。したがひましてその運用は非常に厳密でなければなりませんので、何でもかんでも取り締まるというわけには決していかないというものは、その事の性質上当然のことであらうかと思ひます。

一方、努力義務規定というのは大変弱いというやうな印象をお持ちの方が多いようでございますが、先ほどの罰則つきの強行規定とは全く逆のメトリットもあるわけでございます。努力というものは目指すべき方向でございまして、多少構成要件があいまいであらうと、目指すべき方向を目標にしてほしいということにはだれにでも言えることでございます。その点は努力義務のいい点といふのもあるわけでございます。したがひまして、努力義務だから全く役に立たないといふふうには思つておりません。今まであつた差別といふものがよくないものだといふことを明らかにするといふ点では、大きな意味があるのではないかと、いふふうに思ひます。

○沼川委員 別に努力義務のいい点、悪い点を聞いておるわけではないのです。言つてみれば努力義務ではこれは実行できない、これはもう明らかです。要するに、強行規定でなくて罰則がないものでは、はつきり言つて何も怖いものはないわけです。何を担保したかその実態がないのでは、

これは裁判になつた場合に裁判も非常に厳しくなると思ひます。特に、担保の実態がなくて幾ら指導とか勧告を繰り返したつて、聞く人は少々いるかもしれない、しかし聞かなかつたらそれで済みませう。

では、行政指導でどうしても改められない場合に、納得できない人は今申し上げました裁判をするしかないわけですが、考えますと、こういう努力義務規定がうたわれてきますと、裁判は今よりもちよつと難しくなるんじゃないか、こういう懸念があるわけですが。現在、日本で男女雇用差別を争う場合には民法の第九十条の公序良俗、これで裁判を争うしかなかつたことはよく御承知のとおりだと思ひますが、今度は、こういった肝心なところ、努力義務の法律ができて、今まで以上にこのために裁判が難しくなるということは考えられませんか、いかがでしょう。

○赤松政府委員 もし今度の法律が成立したとして、裁判がしにくくなる、あるいは裁判上不利になるのではないかと、これは私どもは少しは耳にいたしましたので、これまでも勉強はしたつもりでございますが、実はどういふわけであらうか、いふに言われてゐるのは余りよくわからないわけでございます。と申しますのは、本法の努力義務規定は、機会の均等、待遇の平等を進めるということを目的としてゐるわけでございます。この法律ができたからといつて、公序良俗の一般的な法理を排除するといふような趣旨は全くないわけでございます。したがひまして、これまで公序良俗で争つたやうなもの、この法律ができたからといつて争えないといふやうなことはないであらうといふふうには考へてゐるわけでございます。仮に、労働者が特定の事案について公序良俗違反がありといふ裁判を提起いたしましたものとすれば、そのことについての裁判の判断というものが行われるわけでございます。努力義務ができたからといつて、公序良俗であつたものが公序良俗でなくなるということは私には考へられないわけ

でございます。

○沼川委員 こういった努力義務規定がうたわれますと、今度は、先ほど言ひました民法九十条の中身の解釈に努力義務の要素が入り込んでくるわけですが、この点について、努力義務が公序良俗の中身になる、これはたしか労働省の方がおっしゃつたと私は聞いております。こうなると、憲法第十四条の性によつて差別されないという原理で解釈をされておりました公序良俗が、いわば努力すればいいという内容で解釈されるおそれがあるのです。法的責任は問われないということになりかねないのじゃないか、このように心配するわけでございます。要するに、我が社は女性を平等に遇するやうに努力をいたしました、しかし財政的な事情や何かでまだ平等に扱うには至つておりません、このやうに言うならば、もう公序良俗違反にはならないわけですか。

大体、法理論的に見て、ほんのわずかも努力の証拠を出せば努力を立証できるけれども、これに對して、努力していないと証明するのは極めて難しいのじゃないかと思ひます。司法救済といふものもむしろ一層難しくなる。ですから私は、このところはやはり非常に大事なところの大事な問題点ではないかと思ひますが、いかがでしょう。

○赤松政府委員 女子労働者が、公序良俗違反に加えて、事業主が努力義務を怠つたかどうかといふやうな立証をする必要はないのではないかと、思ふわけでございます。努力義務規定違反を主張するわけではなくて、公序良俗違反かどうかといふことを裁判で争うわけでございます。それから、今までよりその点が女子労働者にとつて特に不利になるといふふうには考へられないと思ふわけでございます。

それから、調停あるいは行政指導というのは全く別の法理でございまして、この努力義務規定ができることによつて行政指導ができる根拠が非常に強くなることは争ひのないところだらうと思ひます。

○沼川委員 時間がありませんので、ここは法的にもつとちと詰めてみて下さい。これは大きな問題だと思います。今の御説明では全然わかりません、きちと詰めてみていただきたいと思っています。

そこで、もう一つ大臣にお尋ねしてみたいと思うのです。これが強行規定にならなかった、もちろんこれは、大臣に言わせればそれぞれのコンセンサスを得ての結論だとおっしゃるでしょうが、いきなり今の時点で強行規定で差別を禁止すると、今の日本の経済社会が混乱するという背景が多分にあるのじゃないでしょうか、いかがでしょう。

○坂本國務大臣 これは強行規定にしろという案も審議会の中にもあったわけでありましたが、審議会の大勢を制するには至らなかった。大半の意見は、罰則をつけるなどというそういう余り強いのは今の日本では無理だ、こういう意見だったようでございます。

それで、あなたのおっしゃるようになにか今初めてやろうというわけでありまして、そして、今まではやはり男性主導型でやってきて、終身雇用でやってきて、男性は、おれがおれのかい性で妻子を養うんだというぐらゐのけなげなつもりで今までやってきておりました、それが労働慣行にも今言ったような終身雇用、年功序列、こういうようなことになってきておると思っています。つまりそれだけ女性が実社会に出てきた、実社会に出て働いたという実績がまだないわけでありまして、これからが問題なんです。それは三分の一を超してはおりますよ。だけれども、明治以来の今までの長い慣行というのを見てくれば、やはりそれはまだそういう女性に対する雇用政策、こういうものはまだ会社の方もなれておらない、まだ未熟であるということは事実でありまして、しかしそうかといってそういうことはいつまでもほっておいていかぬ。それで、今までは憲法と公序良俗に任しておいたところもありましたけれども、それでも裁判所の判決はやはり向かうべき筋

をちゃんと示しておると思えます。そこへ持ってきて国民の名において法律をつくる、それは努力義務であらうと、それでは手ぬるいとおっしゃるかもしれませんが、国民の名において法律をつくる、かくあるべしということでありまして、それは大きな前進である。それは判決にもつと前進的な加速をさせるというような点ももちろん生まれると私は思いますけれども、それは判決だけになしに、国民の名においてこうしてはいかぬ、かく努めなければならぬ、これは大きな社会的インパクトであらうと私は思います。日本の企業も決してそんな悪い人ばかりじゃございませんので、日本の企業、労使関係なんというのは世界的に見ればこれで一番いい方だという人もたくさんございますよ。ですから、企業が社会的責任を自覚をしておるわけですから、そこに国民の名において法律ができれば間違いなく前進をしていく、私はこう思っております。

○沼川委員 今の御答弁を伺っていますと、雇用の場における女性の基本的な権利という問題を、どうも大臣は、何か女性に非常におくれている、このおくれている女性をもっと自覚させ、意識を自覚させ、そして啓蒙することによって引き上げるんだ、どうもそういうのが何か雇用平等法みたいな、そういうふうにならねばならぬような御発言だったのですが、その辺いかがでしょうか。

○坂本國務大臣 理念として、その労働権というのは、基本的な権利の中の特に労働権なんというのは、これは当然、それこそ男女どこか人類の間でもすべて同じく尊重されなければならぬ。ただ、実際の場合、日本の長い歴史の伝統の中では、男に比べて女性の能力開発はおくれてきたという現実が残っております。これをなくさないか、それを直すために今の法律を出しているわけなんです。だから、それを活用するということが女性の労働権を、大いにひとつこで自覚をしていただければ非常に立派に伸びていくと思うし、社会もそれを法律の名においてバックアップすれば、女性の能力開発のみならず社会に對

する貢献にもなる、こう思っております。○沼川委員 大臣のおっしゃることはわからぬでもございませぬ。確かに女性自身としてもそれは女性の地位向上に努めることは当たり前です。能力の開発、これは当然やらなければならぬと思えます。ただ、この法案で求められておるのとはまた大きな問題なんです。基本的な権利という雇用の場におけるこの問題と、今おっしゃったその問題とはちよと違うと思うのです。むしろ、そういう女性の地位向上を言うならば、女性自身も言うと同時に、今度は使用者側にそういう立場に立つての考え方というのを法案の中にももっと強調しなければならぬのではないかと、このようにも実は思っています。ともあれやはりこのところが一番生命線であるだけに、男女雇用平等を言うのだったら、全ステーションにわたる禁止規定というのはこれだけでは絶対必要なものじゃないか、このように思っています。

さつきからの大臣との論争じゃございせんが、初めて経験するこういった中に日本が入っていくわけですが、たしかこれは大臣もおっしゃってくださったと思いますが、大体、日本という国は、歴史的に見ても、特に国際的な問題になりまして、残念ながら余り主体性のある歴史がございませぬ。かつて黒船で開国になったという歴史があります。戦争に負けて民主主義が入ってきました。だから、よほど外から何かない限りはなかなか国際社会の中に日本は開いていくというし、今、こういう歴史が確かに日本にはございませぬ。今、ちよと来年の七月にこの男女差別撤廃条約を批准しなければならぬ。言ってみれば、これがなかったならばこの男女平等という問題はあと五年も十年もおくれたんじゃないかと思えます。もちろんこれは日本の社会の中に女性の下の外圧がなかったならばまだよかった、それも思うわけでございます。だから、こういう絶好の機会だからこそ、つくったならばやばいと思

でも日本の古い社会のそういういたた因襲といひますかそういうものにとらわれておるんじゃないかと、やはり世界に冠たる、さすがは先進国の日本として恥ずかしいようなそういうものをこの際思い切つてつくる、こういう考えが必要じゃないかと思えますよ。特に財界、経済界が大反対でございまして、意外やこれがきつとした禁止規定でできてしまいますと、逆にそういう方々が一番に女性をどんどん採用するといひますか、我が社はこうしてやっていますよという意味で、一番なさる方々じゃないかなという感じも持つわけなんです。ですから、こういう面については、余り下からのコンセンサスばかり考えておったんじゃないかと、いわば男女差別撤廃条約が締結国に求めおるその理念なりそういう精神なりをきちと踏まえて、やはりこういう問題だけはきちとした対応をすべきではなかったか、何回も繰り返すようですが、そう思いますが、いかがでしょうか。

○坂本國務大臣 あなたのおっしゃるように、日本の歴史の中では外圧によってそして対応をしてきたという歴史は多うございませぬ。黒船が来た、それで世界に門戸を開いた。尊王攘夷とかいうてやっておったわけですからね。佐幕開国とかいうて血を流しておった。だけれどもそれが尊王開国という、何だかうまくやまして、それからやはり追いつき、追い越せが始まったと思えますよ。「坂の上の雲」を望んで走ったわけなんです。しかし、それからやはり相当な時間努力をしたというところ、これが一番大事なことであらうと思えます。

戦後新憲法ができました。あの憲法は非常に立派な理想的なものだと私も思っています。だけれども、憲法ができたからといってすぐ日本人全体が自由で民主主義でという、そんな一遍になれるものではないと思いません。しかし、あの指針というものが大いに引張ってきた。非常に効果があった。あの平和主義なんというのは非常に立派であ

った。これは言えると思います。しかし、そこへ着々と進んではきておられますけれども、一片の法律だけで事態の完成はこれではできないと思ひまし、特に雇用の場などにおきましてはやはり積み重ねというものが非常に大事だと思ひまして、そういう意味で私はコンセンサスをつくりながら一歩一歩前進をしていった方がいい、こう思つております。

経済界の中でもそうでございます。それは経営者の中でも、いや、もう女子の能力をうんとフルに出さなくては企業の存立はない、だから女性をどんどん採れと言ふ人もあるのです。だけれども、昔ながらの第二次産業の人はそういう経験がありませんから、それはどうも家庭に置いておいて子供を育ててもらつた方がお国のためじゃ、家庭のためじゃと言ふ人もあります。だけれども、まあしかし、ここまでどんどん女性性が勉強して、自覚をしてだんだん出てきたんですから、私も、はい、いや、そんな家庭に置いておくだけではもったいない、御本人が家庭におると言へば結構だけれども、外に出てやりたいと言へば大いに伸ばしてあげたらどうか、やはりそのための門戸開放の一助としてこの法案をつくつた、こういうことでございませう。

○沼川委員 時間がありませんのでまた先に進みたいと思ひます。

紛争解決の問題ですけれども、これもいろいろと御質問があったと思ひますが、その紛争を解決するためのいわば救済機関として、第十三条に「苦情の自主的解決」、第十四条には「紛争の解決の援助」、さらに第十五条には「調停の委任」、こう書いてございませう。これは十三、十四、十五とこう並んでおるといふことは、まずは自主的な解決をやりなさい、それでだめならば行政指導による解決に頼みなさい、それでだめならば調停に持ち込みなさい、これはこういうふうに読んでいいわけではございませうか。

○赤松政府委員 法案の条文は先生のおっしゃつたとおりでございまして、また考え方も、自主的

な解決があり、そして行政指導があり、そしてその中で調停になじむようなものは調停にいうところがあるいは適切ではないかと思ひます。しかし、これは必ずしもそうでなければならぬといううような規定ではございませうので、いわゆる前置主義といううようなものではないというふうに御理解いただきたいと存じます。

○沼川委員 ただ、この法律をずっと見ていきますと、自主的に話し合ひなさい、解決しなさい、こういうのが前にあるといふことは、この第十五条の調停委任の要件の中に、「当該紛争の解決のために必要であると認めるとき」という要件があります。この必要性の判断に当たっては、自主的解決に努めているからといううようなことがしんじやくされるおそれがあるわけですね。ですから、この調停に持ち込んでも、実際に使用者側が、いや、これは今一生懸命自主的解決をやつております、こういうことになれば、結局なかなかここに持ち込まれない、こういう問題が出てくるのではないかと思ひます。さらに、この第十四条の行政指導も同じでございまして、やはり使用者が今自主的解決に一生懸命努めております、こういうことになると行政指導すらできない。

ですから、自主的解決といふのがあとの二つの行政指導、調停にも何か非常に影響が大きいような感じを持ちますけれども、こういう点はいかがでしようか。

○赤松政府委員 先ほども申し上げましたように、自主的解決が行われることは大変望ましいことだと存じます。自主的解決が前置されて初めて調停が始まるというものではございせん。この「必要があると認めるとき」といふのは、申し上げたかと思ひますが、調停になじむかどうかということが専ら判断の一番のポイントになろうかと思ひます。全く調停に依存して、努力しようといううような気配もないような場合に、いたずらに調停をするといふこともかえつて長引くといふことにもなりますので、必要があるかどうかは婦人少年室長が判断することにならうかと存じます。

す。自主的解決の努力というものは望ましいことではございませうが、絶対に必要な条件ではございせん。

○沼川委員 さらに、この自主的解決の問題ですけれども、結局、女性差別問題に關する限りこの自主的解決といふのはあり得ないのではないか。この実行性について極めて疑問があるわけではございませう。特に、組合に入つていらない方は別としても、未組織の方が非常に多いのです。大体、女性の労働者の四分の三がほとんど未組織の方です。また、組合に入つていらない方々もその組織率の上からいけば男性から見ればわずかの方でしょう。ですから、団結権とか団体交渉権を背景にしてという担保があれば別ですけれども、未組織の方にとつては何もないわけですから、自主的解決をやれといふたつて一番からできないことをうたつてゐるのではないか、こういう感じを持つわけでありませうが、いかがでしようか。

○赤松政府委員 御指摘のような点は確かにあります。得ると思ひますが、また一方、自主的な努力で解決できるような事例もいろいろあるわけではございませう。自主的解決が望ましいといふことを法案にうたつたわけではございまして、これがなければはかものがないといふのであればまた格別ですが、そうではございせんといふことは先ほども申し上げたとおりでございませう。この規定にデメリットというものがあろうといふふうには思つていないわけではございませう。

○沼川委員 確かに申し上げるやうに、自主的解決で解決すれば一番いいわけですが、現にこういうことはほとんどあり得ないのじゃないか、こういう角度から申し上げたわけではございませう。

というの、例えば、募集の段階で禁止規定を設けているアメリカなんかの例を見ましても、裁判や何やらで一番件数が多いのはやはり募集です。これは禁止規定があつたつて問題が非常に多いのです。まして禁止規定がなければこれは自主的解決ではもうどうしようもないですね。そういう

う気がいたします。

そこで要望ですが、こういううややこしい時間のかかる救済機関ではなくて、もし男女雇用平等法の中につくるのだつたら、少なくとも、まず一つには迅速な救済解決が可能であること、二つには手続が簡単に経済的負担を伴わないものであること、三つには訴えた本人だけではなくて同じ差別を受けた者全員が救済されること、四つには同じような差別は全国どこでも均質な救済が行われること、五つには救済機関の行った調査内容や判断、結論に対して不服の審査請求ができること、六つには救済を申し立てたことを理由に報復することが禁止されていること、少なくともこういった内容の紛争の救済機関、これが今一番望まれているものではないかと思ひますが、そういう点から見ますと、今回うたつてあるこの救済措置といふのは非常に何か時間がかかつて、これでもどうにもならず裁判にまで持ち込まなければならぬのではないか、そういう気がしてなりません。

その意味でも、先ほど局長は、私も公明党が今国会に提出いたしております男女雇用平等法を十分読んでいます、こうおっしゃつておりますので、公明党のそういう内容についてはよく御承知と思ひます。簡易で迅速で低廉である、こういう救済機関でなければ、こんなややこしいものでは紛争が起つたときどうにもなりません。ぜひひとつ御検討いただきたいと思ひます。

余り時間がないので先に進みたいと思ひます。特に、先ほどもこれは御質問になつておりました、雇用の分野における男女差別の撤廃と労働基準法のいわば保護規定との関係についてでございませうけれども、今回の法律の改正整備は婦人差別撤廃条約の批准のための国内法の整備といふことでございませう。ここで求められているのは、きょう何回も申し上げましたように、男女差別の撤廃である。ですから、平等を名目にあるいは撤廃条約の批准を口実に、女性に対する保護を外すといふことではないはずで、条約批准を

口実に、労働基準法を規制緩和の方向で改正してしまうというのは非常に許しがたい問題じゃないか、こういうふうな考えをお持ちですけれども、この点についてはどうお考えになっていらっしゃるのでしょうか。

○赤松政府委員 基準法の規定につきましては、条約を口実にこれをなくそうというわけではございません。条約の目指しているものは、本来究極的には男女同じ条件、同じ基準で働くということでございますので、条約の本質的な点であろうかと思ひます。決して口実とかそういうことに使っているつもりは全くございません。条約の本来目指しているものに忠実であろうとすればそういうことになるのではないかと。ただ、それを直ちに一遍にやるといふことについては、諸般の事情からそういうことは適当でないという考えで、どの部分を緩和するかあるいは廃止するかということにつきましては、女性の機会均等を進める上から特に早くそれを緩和した方がいい、あるいは廃止した方がいいと思われるものにとどめたわけでございます。

○沼川委員 男女平等を言うんだから保護規定を外せ、こういう論争の中でいろいろと審議会でも議論があったことを承知しておりますが、外国の場合なんかを見ますと、大体一九七〇年代にアメリカ、イギリス、フランス、西ドイツ、こういった国々が男女雇用平等法をつくっているわけですね。いわば日本よりかもう十年も二十年も進んだそういう国々において平等という原則が打ち出されておるものだから、そういう中では保護規定を外すという議論もこれは当然起こってくると思ひますし、私もこの保護規定を一切外すなということを言っているわけじゃないです。ただ、日本の場合には、余りにも一番大事なこの男女平等、女性の基本的権利という問題が確立していない日本において、これを同次元で考えるというのはいくらでもおかしいんじゃないか、こういう感じを持つわけでございます。そういう面で、男女平等法案と同時にこの労働基準法の保護

規定の問題に手を触れるというのは、これはもつと慎重に考える必要があるんじゃないか、こういうふうに思ひます。

時間が余りありませんので、たくさん問題がありますけれども、その中で一つだけちょっとお尋ねしておきたいと思ひます。

特に工業的業務とその他のものを区分したという問題でございますが、職場のME化、OA化によって、事務労働と工場労働の区別が非常に困難になっている現状はよく御承知じゃないかと思ひます。特にVDTの作業による眼精疲労等が新しい職業病として非常に社会的問題になっておるわけでございますけれども、このようないわば社会の環境、状況の変化というのがどうも余り考慮に入られてないような気がするわけでございますけれども、こういう点についてはどうお考えでございますか。

○望月(三)政府委員 御指摘の点は私もよく理解しているつもりでございますが、今まで非工業的業務の事業については一般的に工業的業務の事業に比べて相当実態が違ふということと私どもやってきましたわけでございますが、その点につきましては、ILO条約だとか諸外国の立法例でも異なつた規制をしている例が見られるわけでございます。その問題につきましてはいろいろ審議会でも議論がございましたが、大きく分けて工業的業務の事業については若干規制を緩和する、しかし非工業的業務の事業については相当大幅に規制を見直すということと、本案が成り立つておるわけでございます。

しかしながら、先生おっしゃる通りに、確かに工業、非工業を問わずVDTの普及というのは相当の勢いで進んでおるわけで、私どもとしては、健康管理上特別な配慮が必要な作業につきまして、専門家の意見を聞いて、去る二月に一つの指導指針、ガイドラインをつくりまして、これに基づき、事業の種類にかかわらず自主的な健康管理対策がとられるように行政指導を進めているところでございます。

○沼川委員 時間がございませんので、最後に一つだけお尋ねしておきたいと思ひます。

管理職とか専門職についての範囲をどの程度含めるかといった問題やら、ほかにいろいろある、こういった労働基準法を緩和する方向の中で、省令によって定めるといふのが非常に多いわけですね。この法案全般にわたって見ましても、省令で定めるといふのが二十くらいあるんじゃないかと思ひます。この省令で定めるといふことは非常に問題が大きいと思ひますし、ある意味では国会の審議経緯、そういう意味でもこれは問題じゃないかと思ひますが、この点どうお考えになっていらっしゃるのでしょうか。

○望月(三)政府委員 今回の改正によりまして、先生御指摘のように、労働省令で定めるところとされておるのが何点かございます。その中で例えば、非工業的業務の事業の時間外・休日労働の規制の問題、妊娠婦等の危険有害業務の就業制限、管理職、専門職の範囲等がございしますが、これらは、事業や労働の態様等に依りまして、中央労働基準審議会を初め関係審議会の意見を聞きまして、省令で具体的に細い内容を定めることが今までのやり方として非常に適当であるということと、三者構成の審議会でもよく煮詰めて決めた、こう思っております。

しかし、特に非工業的業務の事業の時間外・休日労働の規制について申し上げますと、労働省令で定める時間の上限と下限が法律に書いてございします。そういったことで法律上は明らかにされておりますので、その範囲の中でつくるといふことにしておるわけでございます。

○沼川委員 時間が参りましたので終わりたいと思ひますが、実はまだ詰めた問題がたくさんございします。

実は私も、ことしの二月にこの問題で街頭の署名に立ちまして、この法案を大勢の方がいかに關心を持って見守つていらっしゃるかということに肌身で感じてまいりました。それだけに、来年の七月の批准に向かってこの国内法が整備されてい

くわけでございますが、せっかく一生懸命つくられた労働省の方々に申しわけないのでございしますが、きょうも問題点だらけでございまして、こういったいわばざる法みたいなものももし成立すれば、外務省の御意見では十分批准できるとはおっしゃるけれども、何も格好だけつけられたいというものではないわけですね。やはり中身のある、国際社会の中でさすがと通用するような立派なものをつくっていただきたい。そういう意味では、今回の法案はぜひ撤回して、中身についてもう一回十分な再検討をお願いしたいと思ひます。

何回も申し上げますように、幸い私も法案を提出しておりますので、その中に大事なところは押さえておるつもりでございます。私どもが全部一〇〇%完璧だとは決して申し上げてはおりません。少なくともそれに近づいたような、もっと中身のある法案をぜひつくっていただきたいことを御要望申し上げます。質問を終わりたいと思ひます。

○有馬委員長 塚田延充君。

○塚田委員 当該法案についての労働大臣の提案理由説明によりまして、昭和五十五年の国際婦人年を契機として、かつ、昭和五十五年署名の婦人差別撤廃条約の批准に備えることが必要であり、さらに我が国自体の情勢としても、既婚女子労働者の増加に伴い、母性保護等についての施策の拡充が求められていると指摘されております。

さて、国際婦人年でございました昭和五十年の第七十五通常国会及び第七十六臨時国会におきまして、ILO第百二号、社会保障の最低基準に関する条約の批准承認案件が可決、成立し、翌五十二年二月二日に、ILO事務局に対し批准登録されたことは大変意義深いことだと思ひます。しかし、残念ながら、この条約のすべてを受諾したのではなくて、九部門のうちの四部門のみであつて、母性給付及び遺族給付など五部門は未受諾、すなわち残しとなつたのであります。その際、外務委員会におきまして、次に述べる決議が全会派一致で行われております。

婦人関係ILO条約の批准促進に関する件

一、国際婦人年の意義に照らして、政府は、未批准の婦人関係ILO条約をすみやかに批准するよう努力すべきである。

一、政府は、一〇二号条約に關し今回受諾しない部門、特に、母性給付及び遺族給付について、本条約の趣旨をふまえてその改善をはかるとともに、すみやかに条約第四条の規定に基づく義務受諾の通告を行うよう努力すべきである。

そこで、外務省にお尋ねいたします。
この決議の中で言及されております「未批准の婦人関係ILO条約」とは、第二百二号以外にどんなものがあるのでしょうか。

○遠藤説明員 ちよつと申し上げありませんが、今すぐ調べて御返事申し上げます。

○塚田委員 これは、決議を外務省は知らぬ顔をしておったというようなことになってしまっていますね。じゃあ、その中でちよつと詰めて申し上げますが、母性保護に関する第二百三号条約の批准のための努力、すなわち外務省内での検討がいつどう行われ、その結果はどう出ているのか。そして、関係省である労働省、厚生省とどういう協議が持たれたのか。八年半の経緯を報告してください。

○遠藤説明員 それでは、先生の最初の御質問に對して申し上げます。

○塚田委員 最初はいいです。後で資料を持ってきたください。

○遠藤説明員 次の御質問につきましては、確かに先生御指摘のとおり、ILO百二二号条約で五部門がいわゆる積み残しになっております。その五部門は御指摘のとおりでございます。これにつきましては、その後、義務受諾の可能性につきまして関係省庁を含めて検討しておるわけでございますが、まだ結論には至っておりません。今後とも引き続き検討させていただきたい、こういうふうになっております。

○塚田委員 私は、結論を聞いているのじゃなく

て、この決議が出てから、百二二号及び百三三号について具体的にどのような検討を省内及び関係省庁としたのか、その実績をお願いいたします。

○遠藤説明員 先生御指摘のとおり決議をいただきましたから、関係省庁とは何回も会議を開いて検討を続けておるのでございますけれども、かなり難しい問題もありまして、協議は必ずしもうまく進んでおりませんで、まだ結論に至っていない、極めて申しわけございませんけれども、そういう状況でございます。

○塚田委員 検討したけれども答えが出ていないというふうな御答弁ですけれども、私の受け取り方としては、結局は何にもやっていなかった、こうなりまして、行政府は国会の決議を全くと言っていいくらい無視したということになるわけですか。これは決議をないがしろにしたというだけじゃございません。と申し上げますのは、その決議に際しまして、実は当時の宮澤外務大臣がはっきりと決意表明をされておるのです。読んでみましようか。

ただいま採択されました御決議に關し、政府といたしましては婦人関係ILO条約の履行を確保し得るよう、国内法の整備を行った上これを批准することは、国内における労働婦人の地位向上につながるのみならず、労働問題の分野におけるわが国の国際信用を高めることにもなり、きわめて有意義と考へておりますので、今後とも十分検討してまいりたいと考へます。

また、このような観点から、先ほど御採決いただきましたILO百二二号条約につきましても、今回義務を受諾しない部門につき、今後とも引き続き関係各省間で緊密な連絡を保ちつつ、政府として最善の努力をいたす所存であります。

このようになっていくわけでございます。そこで、外務省にお伺いしますけれども、この決議及び外務大臣の決意表明に關し、大体において委員会の決議の重みというのをどう考へておるのか。また、決議を履行する努力が全然されない

ったことに對してどう責任を感じているのか。さらに今後、もう八年半前のことではございますが、この決議履行の具体的な手順をどうするのか。御答弁いただきたいと思ひます。

○遠藤説明員 外務委員会の決議、それからそれに対して当時の外務大臣の答弁につきましても、私どもはこれを非常に重いものとして受けとめております。その後、先ほど申しましたように検討を続けたわけでございますけれども、残念ながらまだ結論に至っていないことは先ほど申し上げておりましたが、今後精力的に検討を進めさせていただきます。なるべく早いうちに結論を見出したい、こういうふうな思ひでございます。

○塚田委員 結果的にはほとんど進んでなくて、今からやるといふことですが、今までの経緯で外務省の方の努力が足りなかったからそうなったのか、それとも相手側といひましようか、労働省もしくは厚生省が誠意がなかったからこういうことになってきたのか、外務省としての見解をお聞かせください。

○遠藤説明員 条約締結権の責任は政府部内では外務省が負っておりますので、関係各省庁等の意見はともかくといたしまして、条約締結責任者である外務省が今後とも中心になって努力してまいりますので、そのようにぜひ御了承いただきたいと思ひます。

○塚田委員 ILO条約関係は、形式的には外交上の問題でございますけれども、実質的及び国内的には労働行政と密接不可分だと思ひます。その意味におきまして、今私が質問し、外務省が御答へした件につきまして、労働大臣としての見解をお聞かせいただきたいと思ひます。

○赤松政府委員 直接には、ILO百三三号条約の母性保護全般についての規定と現在労働基準法その他にございいます母性保護の規定がどういふ関係にあるかということについては、私どもは十分検討しているつもりでございます。

労働基準法では産前産後の休暇が六週間でございますが、そのうち強制は産後の五週間でございます。本人が請求した場合に医師が支障がないと認めた業務につきましては、産後の六週間目は就労が可能という規定でございます。これが百三三号条約とは抵触するように考へておりましたが、このたびの新しい法案の内容をごらんいただきますと、この点は解決したと申しますか百三三号の条約の水準に達したものと存するわけでございいます。(塚田委員) いや、もう答弁は結構です」と呼ぶ) 所余についてはまだ条約の水準には達していない問題点が幾つかございまして、その点において、たゞいまは百三三号条約が労働省の分野におきまして批准できる水準に達しているとは考へていない次第でございます。

○塚田委員 赤松局長の方からまじめにお答へいただいたようですが、私が今質問したのは、労働大臣に對して決議の重み、その実効が担保されていない、国会の審議軽視じゃないか、行政府としてどう責任を考へるのか、この件の労働大臣としての見解をお伺いしたわけでございまして、あくまでも内閣の中の一大臣としてお答へいただきたいと思ひます。

○坂本國務大臣 外務大臣も一生懸命やるという、これは担当者として当然でございます。私としても全力を挙げて努力をしたい、こう思っております。

○塚田委員 とにかく行政府としては、私どもがせつかくこんな一生懸命審議し、また決議を行ったことについて、はなはだしいがしろにしないで徹底的にそれをフォローしていただきたいと思ひます。その場限りの答弁でその場を逃れればそれでいいのじゃないか、このような態度が委員会のみなさん外務委員会においても、あらゆる委員会が多過ぎるのじゃないか、このようなことを指摘しておきたいと思ひます。

次に、婦人差別撤廃条約の批准要件ですが、主なものとして雇用平等法、これは勤労婦人福祉法の改正の形をかりることによってたゞいまこ

つて審議中でございますし、また国籍法の改正は成立したようでございます。そして、教育課程の同一化ということで家庭科を男子にも履修させる、こういうことが必要だということになっておりますが、そのほかどんな案件を整備することが必要であり、またそれについてどのような処置をしてきたのか、外務省にお尋ねいたします。

○青藤説明員 たいま御指摘の分野に加えまして、ほかにかなる措置を講ずべき分野があるかという点につきましては、この条約の批准時期を念頭に置きましてこれからさらに検討を進めたいと考えております。

どういふものがあるかという点でございますけれども、例えば民法上男女の婚姻の可能となる条件が現在異なっております。これが果たして婦人差別撤廃条約上のままでいいのかどうかという問題点、あるいはこれも例示でございますけれども、現在の皇室典範におきましては皇位継承権というのは男子に限られております。これが果たしてこのままで条約上問題がないか、こういうような問題点をこれから検討していきたいと考えております。

○塚田委員 文部省にお尋ねいたします。

高校における家庭科教育の見直しについてでございますが、先月やつと検討会議を設置したというところでございますけれども、これは差別撤廃条約に署名してから今日まで約四年半もたっているわけですから、それで今までどうしてきていたのか。また今後この見直しについてどう対応するつもりなのか。また、その対応策を実施する前提として学習指導要領を改定する必要があるのじやございせんか。その辺いかがでございますか。

○阿部説明員 お答え申し上げます。

家庭科教育につきましては、我が国の実情に即しまして長い歴史と伝統を持って展開されてきておるところでございます。現在では、高等学校について「家庭一般」四単位が女子のみ必修となつておるところであります。しかしながら、このような取り扱いが、男女に同一の教育課程を確保

するよう規定しております婦人差別撤廃条約に抵触するのではないかとという問題がございまして、文部省といたしましては、先ほど先生から御指摘がございましたように、この六月に設けました家庭科教育に関する検討会議におきまして、条約との関連も十分考慮しながら、高等学校「家庭一般」の今後のあり方についての基本的な考え方を年内を目途に取りまとめていたしまして、家庭科の取り扱いが条約の批准の妨げにならないよう対処していくこととしておるところでございます。

○塚田委員 今のお答えの中で、そうすると学習指導要領を改定する必要がある場面が追いついてはしないかと、私は文部省につきまして心配しているのですけれども、いかがでしょうか。

○阿部説明員 「家庭一般」女子のみ必修という履修形態を変更することにつきましては、当然高等学校学習指導要領の改定が必要になるわけでございます。しかしながら、学習指導要領を改定することにつきましては、高等学校教育の今後のあり方をどう考えていったらいいかと、あるいは社会科学や保健体育といった他の教科との関連などもございまして、やはり教育課程全体の中での検討を必要とするところでございます。

また、教育課程の改定に当たりましては、手続的にも教育課程審議会の議を経るなど慎重な手続で改定を行ってきた経緯もございまして、そういうことで、六十年までの条約批准に向けて直ちに学習指導要領を改定するということにはなりません。これは実際上無理かと存じますけれども、文部省といたしましては、この年末を目途に家庭科の基本的な改善の方向についてまとめたいたしまして、それに基づきまして、次の教育課程の全面改定の際に家庭科の具体的な改善を行ってまいりたいというふうに考えておるところでございます。その際には当然学習指導要領の改正も行うということになるわけでございます。

○塚田委員 さて、母性保護等についての施策の拡充が求められる情勢になったから本法律案を提

出するのだと、提案理由では御立派にも説明されておりますけれども、労働基準法の改正面では、母性保護の観点では、男女平等化ということと逆手にとってほとんど後退、すなわち改悪というものがなっているというところは、これまでの本委員会の審議において各委員が強く指摘してきたとおりでございます。同時に、いわゆる男女雇用機会均等法の面では平等のチャンスのみを羅列して、実際の効力については疑わしいのじやないかというところも指摘されておるところでございます。言ってみれば、平等になるのですよというにおいだけかかせて、労働基準法では改悪というやうなびんたを食らわしているやうなものではないでしょうか。雇用の分野で効力が上がる担保がないけれども、少なくともチャンスを与えるということは考えようによってはプラスの方向と言えませんが、これはございせん。しかし、そのプラス面の数値は私は極めて小さいのじやないかと判断されるわけですね。一方、労働基準法の改正は明らかに勤労婦人にとりましてマイナスの方が大きい。両方合わせて差し引き勘定すると、マイナスということになってしまふのじやないか。これでは勤労婦人を平等化という名目のもとにベテンにかけることと同じじやございせんか。これを総合的にプラスにして、婦人差別撤廃条約批准のための本当の条件整備とするためには、このプラスの面をもっと大きく変えなければいけない。これは、今までも各委員が指摘しましたように中途半端な雇用均等法というのではなくて、私たちが提唱しておるやうな雇用平等法に名前も変え、その名にふさわしい完全平等を実現できる内容を規定することがどうしても必要だと思ふのです。また一方での、マイナスを少なくしてゼロにする、これも総合勘定として点数を上げることにあります。これはすなわち労働基準法をいじくらない、改悪しないということだと思ふのです。そのいずれかしか勤労婦人を納得させる道はないのじやないかという気がするのですけれども、労働大臣の御見解をお伺いします。

○赤松政府委員 お答えいたします。

まず、労働基準法の面につきまして申し上げます。先生、御指摘では、母性保護の概念が余り見られるべきものがないというふうなお言葉でございましたが、私どももいたしましては、母性保護の規定の改善につきましては、先ほど百三号条約のところで申し上げましたように、産後の休業につきましては、百三号の条約の内容を満たすことのできるやうな改善措置を講じたところでございます。また、産前の休業につきましては、産前休業全体としては延長はいたしませんでしたが、多胎妊娠の方につきましては、その方の特殊性を考慮に入れて、六週間を十週間へと延長したところでございます。また、妊娠婦の方の保護のためには必要だと考えられます深夜業その他の就業の禁止等、きめ細かく配慮したつもりでいるわけでございます。

そこで、条約の中で「母性保護」という言葉が四条で使われておりますが、この内容は、ただいま申し上げましたやうな妊娠婦の保護あるいは妊娠婦の出産あるいは産前の保護、それからもう一つ、狭い意味での保育、直接関係のある保護というふうに限定して使われているというのが私どもの差別撤廃条約の解釈でございます。この点につきましては、私どももいたしましては、できる限り母性保護の充実を努めたつもりでございます。

それ以外の一般的な女子保護につきましては、これは条約上、究極的には男女同じにするという方向が目指されなければならないと思うわけでございまして、その方向を示し、しかしながらそれを急激に行うということではなくて、実情を踏まえた程度のものにいたしたということは、先ほど来この委員会でも申し上げておるところでございます。

一方、機会均等の場面ににつきましては、委員の先生方から、大変不十分であるというやうな御指摘はいろいろございまして、私どももいたしましては、進むべき方向は非常にはっきりさせた、そ

して、その中で盛ることのできる規定というものは現実を考慮してそれを実現すべく規定の中に盛り込んだ、このように考えている次第でございます。

○塚田委員 私、立法の精神もしくは行政の根本理念について大臣にお尋ねしたわけなんです、それでは、次のことについて労働大臣、よく聞いていただき、また御理解していただきたいのですが、男女の平等という場合、神様が与えられた男女の性の差及びある程度の社会慣習を配慮しないと、形式だけの平等はかえって不平等になるケースが多いのだということです。この婦人の特有の条件を認めてこれを整備することが、雇用の分野における真の男女平等を実現させる基盤だと私は考えます。

例えば出産、育児はいわば神様の御手配です。育児休業が十分に保障されていないと、幾ら法文に平等を規定しても婦人は脱落してしまいます。これでは、神の御心を大臣は知らない、神に背いてしまうということになりませんか。また、重病人が出た場合の看護休暇の必要性も同じです。ですから、育児休業法及び看護休暇制度の確立は、福祉的な観点から恩恵的に認めるというのじゃなくて、男女平等の基本理念を実現するための基本條件、すなわち基盤そのものと私は理解しております、この点、労働大臣はいかが理解されるかお聞かせください。

○坂本内務大臣 育児休業の請求権の法制化につきましては、婦人少年問題審議会の建議もいただいておりますが、多数意見は「我が国における普及率も一割強にすぎないこと等を考慮すると、現段階において全企業に本制度の実施を強制することとは困難であり、当面、行政側の積極的な指導、援助等により本制度のなお一層の普及を図ることが先決である」というふうにいただいております。社会的コンセンサスは得られていないと考えられることから、今回は措置しなかったものでございます。現行の事業主による育児休業制度実施の努力義務規定に加えて、今回の法案では、国は

育児休業の普及を促進するため、助言、指導その他必要な援助を行うように努めるものとしておるわけであります。

今回の規定を受けて、現在行っている育児休業制度普及指導員による事業主に対する助言、指導、育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金の支給等を引き続き行うこととするほか、今後さらに普及促進のために有効な措置を検討し、努力を重ねていきたいと思っております。あなたのおっしゃるような社会的基盤をつくることは非常に大事なことであります、現在直ちに実行することは無理という建議をいただいておりますので、現実からあなたのおっしゃる基盤づくりに向けて努力をして、着実にこの普及の促進を進めてまいりたい、こう思っております。

○塚田委員 私が今述べたことをきちんと理解できなければ、ちよつときついですけれども、男女平等を口にする資格があると言えないのじゃないか。この件につきましては、恩恵的に、福祉的にこの基盤を整備するのじゃなくて、全くの基本条件であるということと関係者の方にぜひ御理解いただきたいと思ひます。

次の質問に移ります。

労働基準法の改正案は、結果的には勤労婦人の労働条件の切り下げであるというところは、何回も指摘されておられ、労働省側としてはああでもない、こうでもないというように防戦これ努めているようでございますが、同法第一条第二項では、同法の基準を理由とする労働条件の切り下げを禁じております。企業において現行の就業規則とか労働協約を、今労働省が提案されておるまあ改悪案でしょうか、これにあわせて改定するということとは、この法律の条文に照らした場合許されなくなってしまうわけですか。労働省はいかがお考えでございますでしょうか。

○望月(三)政府委員 労働基準法の子保護規定は、先ほど来お答えいたしておりますように、母性保護規定を除いて基本的には婦人差別撤廃条約に抵触をするという観点から、究極的にはこれを

将来はなくしていくという方向で改正をしておるわけでございます。ただ、その場合に、各国の国情に応じて漸進的にこれを実施するということが条約でも認められておりますので、私ももそういつた範囲内で考えておるわけでございます。

御承知のように、婦人少年問題審議会が長年の検討結果として出された建議を踏まえまして、我が国の社会経済の現状や、女子が家庭責任をより多く重く負っているという状況等にかんがみまして、労働基準法の子保護規定のうちに、現段階において、男女の均等な機会及び待遇を確保していく上で、その廃止または緩和が特に必要なものについて廃止または緩和することとしたわけでございまして、条約の趣旨に沿ったものでございまして、私も、労働基準法第一条第二項との関係では問題はないというように考えておる次第でございます。

○塚田委員 今、第一条第二項に抵触せず何とかならんじやないかという御答弁ですけれども、これは、学界とか何かにおいてはいろいろ今後論議が出てくると思ひます。そうでしょう、やってはいけないというところをさらに就業規則を切り下げるわけですか。これは企業の労働担当者としてではそういうことはできないわけですか、第一条二項を守る限りにおいては、この件につきましては問題が起きないように、逃げの答弁ではなくて、実質的にこれをよく検討しておくことが将来において必要かと私は指摘しておきます。

さて、それでは個別の問題につきましていはば逐条的に御質問申し上げたいと思ひます。今までの各委員の質問で結構出尽くしておりますので、私としては、落ち穂を拾うようにいろいろ御質問してみたいと思っております。

まず、苦情処理機関でございますが、これは必ず置くべきとされておりますが、私は必ず置いた方がいいのではないかと思っております。そして「労働者を代表する者」とありますけれども、これと労働組合の関係をどのようにお考えなんでしょうか。特に労働組合が複数ある場合

はこういうケースも結構多いのですよ。このときにはどうするのか、簡潔にお答えください。

○赤松政府委員 企業内の苦情処理機関についてでございますが、「苦情処理機関」という言葉を一応用いておりますが、これは「機関」というような言葉が与えるようなそれほど大げさなものとは必ずしも考えておりません。苦情処理をできるような、委員会があれば委員会でもよし、あるいはそういう人事管理者の相談体制というようなものでもよろしいのではないかと思っております。そのような緩やかなものでございまして、それほど厳しい規定を設ける必要はないのではないかとこのことでございまして、企業の規模あるいは労働組合の有無その他、企業の状況に応じた方法がとられればよろしいのではないかと。これは、自主的な解決ということが望ましいということからこのような表現をとったわけで、これが前置でもないということにも対応し、必ず置く、先生のお言葉で言えば必置ということにはいたさなかつたわけでございます。

それから、労働組合がいろいろ第一、第二というふうに分かれておられるような場合にどうするかというふうなお尋ねであらうかと思ひますが、先ほど申し上げましたように、この機関はそれほど厳格な規定を設けてつくるというふうなことは必ずしも前提に考えておりませんので、当該事業所の労働組合が選任した方、あるいは労働者の普通の選挙で組合と関係なく選ばれた方でも差し支えなく、あるいは極端には組合がない場合もございまして、非組合員の中から選ばれた方、それは差し支えはないのではないかと。いずれにしても、機関をそれほど厳格にする必要はないのではないかとこのように思っております。

○塚田委員 都道府県婦人少年室長による実効性ある行政指導のためには、事実調査が場合によつて必要になってくるのが結構多いのじゃないかと思ひます。その際、事業場への立ち入りとか、関係書類の提出命令とか、関係者への尋問を行い得る調査権限を与えるべきではないかと思ひ

ますが、いかがでございましょう。

○赤松政府委員 労働者少年室の権限でございしますが、労働者といましては、この婦人少年室の充実強化ということは非常に大きな課題というふうに認識しております。

ただ、先生御指摘のような強い権限を持たせるかどうかということにつきましては、その行任務が行政指導ということでございます、その根拠もこの法律にあるような程度のものでございします、立入検査権その他非常に強い権限、例えば労働基準監督官が持っているような権限を与えろということ、あるいは事柄の性質から均衡をやら損なうのではないかと、いろいろな考えから、現在の程度としたものでございします。

○塚田委員 ところで、現在の婦人少年室のメンバーといましようか、人員は全国で何名ほどおられ、これは各都道府県に直しますと何名ほどの構成になっているのでしょうか。

○赤松政府委員 婦人少年室は各県に一カ所ございしますが、その人員は平均して四名程度でございします。

○塚田委員 全国で何名でしよう。

○赤松政府委員 全国で百六十八人でございします。

○塚田委員 割り算をすると三・何人で、四までかなり離れているんじゃないですか。——まあそれはいいとして、その程度、三ないし四名のスタッフで、今回予定されておりますこの法案の中で大変な期待を受けておる婦人少年室が、それなりの機能を十分に発揮できると実際お考えになっているのでしょうか。

○赤松政府委員 婦人少年室は、これまで、雇用の分野における男女の均等な機会や待遇の問題を含めまして、広く婦人労働問題の行政に携わってきたわけでありまして、したがって、人数は先生のおっしゃったように非常に少ない行政機構でございしますが、それなりの知識や経験を有しているわけでございます、現在いろいろな行政機関がございまして、やはり、この問題につ

きましては婦人少年室が携わるのが一番適当なのではないかと、いろいろな考えているわけでございます。その人員について十分というふうな御指摘は、私もどなたもいたしまして今後の大きな課題として充実強化に努めたいと思っております、また婦人少年問題審議会の建議の中でもそのことは触れられていたわけでございします、その方向で鋭意努力をいたしたいと考えております。

○塚田委員 少数精鋭でいくということで、結構でございましょう。

調停委員会の方でございしますが、三名となっております、おまけに、労働者として、労働者側、使用者側、公益委員という三つの構成という基準みたいなものを考えておられるのかどうか。その構成メンバーについての腹案と、それからこのメンバーにはどうしても女性を入れるべきじゃないかと思うのですが、この件についてどうお考えになりますか。

○赤松政府委員 調停委員会の三名の構成でございしますが、これは先生今おっしゃったような三つの構成、いわゆる公労使というふうなもので考えているわけではございませんで、公益と申しますか中立的な立場の方、これは調停の中立性、客観性ということとを担保する必要からそのように考え、高度に専門的な知識を有し、かつ、労使双方に影響を有する委員の合議体で行うことが必要と考えているわけでございします。したがって、その委員の方の資格をいたしましては中立、公平な学識経験者ということを考えているわけでございします。

女子についてこの三人の中に入れることが必要ではないかという御指摘につきましては、女性で先ほど申し上げましたような基準に該当しておられる方には、積極的にこれをお願いするというふうな考えたいと思っております。

○塚田委員 この調停委員会に事務局みたいなものはつくのでしょうか、つかないのでしょうか。実質的なそういうバックアップ業務はどことがされるのでしょうか。

るのでしようか。

○赤松政府委員 この調停委員会の事務局は、都道府県の婦人少年室がいたす予定でございします。

○塚田委員 先ほど婦人少年室の人員の構成をお聞きいたしました、僕は、三ないし四名くらいで、とてもとてもそういう調停委員会のバックアップ業務まで入れたらばやり切れないのじゃないかというふうな心配もするのですが、それはさしておきまして、調停をしてそれが不成立になった場合、具体的な処置につきましては法文上欠けております。これでは迅速な救済が難しいと思いがすが、この件はいかがでございましょう。

○赤松政府委員 この調停は、もともと個別の紛争につきましては従来のように最終的には裁判所で争うという形にならざるを得ないと思いがすが、その前に簡便迅速な調停という、いわば行政のサービスということをするために新たに設ける機関でございします、そのように御理解いただきたいと思いがします。

○塚田委員 調停の対象に募集、採用に関する事項をわざわざ除外しておりますが、どうしてでございましょう。

○赤松政府委員 この調停は、もともと、当事者としては事業主と労働者が、個別の事案について紛争が起きたときにそれを調停するという趣旨のものでございしますが、募集、採用につきましては、まだ企業の中に入っていない不特定多数の方を相手にするものでございします、この調停の性質上なじまないのではないかと、この調停の、かようにいたしました。

○塚田委員 先ほどの質問の中にも出たのですが、余りきちんとした答えがなかったと思いがすが、ぜひお聞きいたします。調停を申し立てた者に対する不利益処分についてどのような救済を考えておられますか。

○赤松政府委員 調停につきまして不利益処分、調停を申し立てたことを理由にする不利益処分というふうなことは、当然あってはならないものと考えておりますので、そのようなことがないよう

に行政指導をいたしたいと思いがします。

○塚田委員 具体的に何か救済する方法を講じておかないと、行政指導でうまくやるといっても、大体世の中というのは、こういう申し立てをした人なんかすると必ず使用者といましようか、それからしつぱ返しを受けるとか、いろいろな悪いケース、これが多分に予想されるわけでございします。ですから、これについてはもっと慎重にはつきりした処置を事前に講じておく必要があるのではないかと、私は強くその面を主張し、指摘しておきたいのですが、もう一度何らかの方法を研究するとかいうような方向について御答弁いただけないでしようか。

○赤松政府委員 これまでの、法令等によって労働者がある行為をした場合に、行政府に対して申し立てというふうなことをした場合に、それが不利益処分の対象になるというふうなことを法律上禁止した例というものは確かにございします。しかし、そういう例を個別的によく検討してみますと、監督機関に対する申告でございしますとかその他、そのもとになっている法律というものが非常に強い罰則の強い強行法規であったりする例が多いわけではございしますが、全部つぶさに調べたわけではございせんが、私どもの見た限りではそういう法令でございします。したがって、今回予定いたしましたとおり調停では、調停を申し立てたことに對する不利益処分のみを非常に強い罰則をかけるというふうなことは、法律の間の権衡、他の類例と比較いたしましてバランスを失するのではないかと、このような考えで法律上の罰則規定等は設けておりませんが、先ほど申し上げましたように、これは非常に好ましくないことだといふふうに考え、そのようなことがないようになしたいと思いがします。

○塚田委員 この調停委員会が三人でただひそひそと知恵を出し合う、これでは本当の解決にはならぬと思うのです。ということは、やはり関係当事者から事情を聴取するとか、必要な資料を提出させてそれをチェックするとかいう検討をしなけ

るのでしょうか。

ればいけない。そのような権限が与えられてないのですけれども、この辺の権限は与える必要があるのではないのでしょうか。また、そのような事情聴取に及びなかったか資料提出に及びなかった場合、制裁処置みたいなものをやらないと、今言ったように、調停委員会は三人、三人寄れば文殊の知恵というけれども、何も出てこない、こういうふうになりはしないでしょうか。いかがですか。

○赤松政府委員 先ほど来申し上げておりますように、この調停は、本来労使に対して影響力のある公正中立な学識経験者が、当事者間の同意を得てやるという性質のものでございますので、そのような強行的な規制にはなじまないのではないかと考えております。

○塚田委員 問題は、その同意に及びないケースがかなりあり得る、これは当然予想しなくちゃいけないことだと思うのです。これはやはりまじめに考えていただかないといけないと思います。もう一度、この点について前向きに検討する旨の御答弁をお願いいたします。

○赤松政府委員 前向きと申ししても、ただいまるる申し上げましたように、この調停委員会の性格から申しまして、現在の法案の内容のようなものが適切なのではないかとこのように考えておる次第でございます。

○塚田委員 どうもありがとうございます。これで質問を終わります。

○有馬委員長 田中美智子君。

○田中美委員 まず、外務省に質問いたします。

もし労働基準法部分の残業、休日労働、深夜勤、この部分が削除されるならば批准ができないうか。差別撤廃条約を批准できないでしようか。簡潔にお願いしたいと思います。

○斎藤説明員 仮定の場合についての御質問でございますので、私がここで結論を申し上げるのは適当でない存じますけれども、本条約は、いわゆる女子保護規定というのが女子の採用、昇進

を阻害することになるという認識のもとに、女子保護規定の見直し、基本的には男女同一の条件とすることを求めているものと考えております。

したがって、我が国の国情に沿いまして改廃すべきものは改廃していくことが我が国に求められているところであると存じますので、全くこの点に手をつけずに批准をするということには問題があるかと考えます。

○田中(美)委員 どういう問題がありますか。

○斎藤説明員 我が国として、条約上果たすべき義務を果たさないうままに条約を批准することになるという問題があるかと思っております。

○田中(美)委員 時間が私の場合は三十五分しかありませんので簡潔にお答え願いたいのですが、どういふ問題があるかということに対して外務省は答えられない。しかし外に対しては、一般の陳情の方に對しては、必ずしもこれがなくても批准できるというふうなことを言っているということも聞いています。政府の中では非常にあいまいじゃないでしょうか。

その点で本題に入っていくかと思うのですけれども、この労働基準法の改訂部分、特に残業、休日労働、深夜勤の問題です。工業の業種の人たちは、多少変わりましたが、ほぼ今の規制が残されたところですが、一体どれぐらいの人数がいるかということ、そちらの方にも伺いましたが、時間がありませんのでそちらのおっしゃったことを私が申し上げます。

もし千五百万ぐらいの人が働いているとして、大きく換算しまして、三二・七％が製造業だといえますと約四百九十万ぐらい、そのうち実際に工業の業種で働いている人は三分の二と見ても三百二十七万ぐらいだと私は思うのです。そうしますと、いわゆる政府が言っています非工業的のホワイトカラーの婦人労働者は二百五十万時間ですが、今のところは年間残業は百五十時間までですが、これがこの法案が通りますと三百時間まで上限が上がつてしまう。それともう一つの問題は、新たに管理職、専門職という、労基法の適用する専門

職、下級専門職とも言うのでしようか、こういうものが女性だけに付くられて、この方々の範囲が今なおつきりきれないままに、この人たちは上限が男子と全く同じ上限六百時間、深夜勤も男子と全く同じに要求されても拒否できないという状態になるわけですね。

この点から考えますと、今、内閣総理大臣官房広報室が出版しております五十九年三月の「婦人の就業に関する世論調査」十一ページの表を見ますと、表十二というところに「仕事に対する不満の理由」というのが出ておりますが、この第一位は賃金とか収入の問題ですけれども、第二位は、残業が多く休日が少ない、もっと休みがとりたいということが仕事に対する不満の第二位として非常に大きくランクされております。

それで大臣に伺いますが、この法案が通りますと、こういう不満はどの程度解消されるのでしょうか。簡単にお願いいたします。

○赤松政府委員 今のような不満がどの程度解消するかという御質問でございますが、残業が多いとかというような不満が解消されるというふうには考えておりません。

○田中(美)委員 この不満はこの法案が通っても全く解消されない、こういうことがよくわかりました。

その次、「賃金と社会保障」という雑誌がありますが、このナンバ一八百四十二、ここに武村晴正さんというお医者さんの論文が載っております。この中に「子供のために今譲ってはいけません」という表題で論文が載っております。細かいことは後で読んでいただきたいと思います。細かい表が載っているわけですね。

これは私、簡単にわかりやすく計算をし直してみたいのですけれども、家庭婦人と労働婦人の健康比較が出ています。これは妊娠、出産にかかわる部分です。まず流産の場合は、家庭婦人が一二・五％の場合に労働婦人の方は二〇・四％と一・六倍にもなっています。それから死産の場合、これ

も医者や研究者の何人かの調査があるわけですね。これを私の方で計算して平均をとって見たのです。こうしますと、家庭婦人は死産が二・一、そのときに労働婦人は四・八、まさに死産は二倍以上に、二・三倍という驚くべき数字が出ています。また未熟児の場合、これも同じような計算をしてみますと、家庭婦人が九・三％のときに労働婦人は一一・四％、これは二二％増し、多くなるといふことですね。こういう状態があります。

それからもう一つの調査は、これは労働省の調査と国立習志野病院の先生の調査、これを見ましても、微弱陣痛などというのは五・八倍、異常出血は二・八倍というように驚くべき数字が、あなたの方の調査の中にも出てきているわけでありまして、ですから、この均等法案が成立しますと、婦人の長い時間働くのは困るのだ、これ以上働くのは困るのだという不満も解消しないと同時に、健康破壊が起きないかという声が出ておりますが、今のような状態がどの程度解消するのでしょうか。この点をお答えください。――大臣、ちゃんと聞いてください。

○赤松政府委員 ただいまの御質問は、先生のお触れになった調査などが手元にございませぬので、あるいは細かいことを聞き漏らしているのではないかとありますが、それにつきましてはまたそれを取り寄せて検討させていただきたいと思っております。でも、大まかな点は大体把握できたように思います。

それは、労働婦人の方が家庭の婦人よりも産前産後の時期にいろいろ支障が多い、このような御指摘であったように思うわけでございます。それが今度の法案が通ればどの程度よくなるかということでございますが、どの程度かということ、はつきりはかれないような種類のことでございませぬし、また効果があらわれるのは時間がかかるかと思っております。数でどの程度というふうには申し上げかねますけれども、ただ、決して悪くならないだろうと私は思います。

た場所です。申しました通りでございますが、産前産後の保護に關しましては、今度の法律案の内容は充実に、なやめられているわけでございます。産後は今のところは関係がないかもしれませんが、産前産後の関係については、例えば深夜業務、休日労働、時間外労働について、現在は妊娠をしたからといって当然には規制の対象にならないわけでございますが、今度の法案、基準法の改正によりまして、妊娠についてそのような規制が新たに加えられることを申し上げたいと思っております。

○田中(美)委員 悪くならない。よくなるとは言えないわけですね。

次に進みます。

今花形産業である日本ビジネスオートメーション、こういう産業では、三六協定を結んだ場合に、大体五十時間から六十時間結んでいられるわけですが、しかし実際には、報告を聞きますと、百二十時間または一カ月です。年間ではありませんが、最高残業二百五十九時間などという状態が、男子労働者、女子労働者を合せてこういう状態が出ております。この中で男子労働者の健康破壊が大変進んでいるということ、また夫がいるべきときに家庭にいない、父親が家庭にいないならばならないときに家庭にいない。これは予算委員会のときにもこのような質問をしたわけですが、それでも、そういう中で、男も家庭と職場が両立しなければならぬにますますできない状態になっております。こういう中に女性たちも組み込まれていっているわけですが、新しい花形産業の中に婦人が組み込まれていくという状態はいいわけですが、それでも、こういう恐るべき労働状態の中に婦人が入っていき、こういう中で今度のような法改正がされていけばどうなるかということ、火を見るよりも明らかだと思っております。

ここで、そこに働いている女子労働者の健康調査を見ますと、十六人のオペレーターに「あなたは健康ですか」と聞いたところが、一人も「イエス」と答えた人がいない。これはみんな若

い人たちです。この人たちがやめざるを得ないということと、どうやらやめていくわけですね。そのときに、なぜやめていくのかということも聞きますと、仕事を続けられないのは結婚したりしたからではないのだ、決して自分の夫が足を引っ張っているからではないのだ、もう体力がもたないのだと言っているわけですね。今の労働法の規制があつてさえこのような状態が出てきているわけですね。

もう一つの事例は、これは全損関係の職場は最近ほとんどだそうですけれども、事務量が飛躍的にふえています。しかし、労基法がありますので一週間六時間以上はさせられない。二時間というのがあるわけですが、これも無視して六時間。それが実際にはもっと多くさせてぎりぎりまで。勤務時間は大体四時三十五分まで終わるところだそうですけれども、ほとんど週に三回から四回、夜八時まで働かされる。そうしますと、うちへ帰るのは九時、十時近くになるという労基法ぎりぎりのところで悲鳴を上げているわけですね。ですから、ここで働く婦人労働者は、妊娠したらとてもできない、とても働いてはいられない、また子供を二人も産むことはとてもできない、仲間が子供を産むと冷やっとする、こういうことを言っているわけですね。

このあなた方が自慢にしております男女雇用機会均等法が通りましたら、こういう状態はどれぐらい解決できるのでしょうか、お答え願います。

○赤松政府委員 今の御質問の趣旨も、私どももいたしましては手元にあげてお答えできません、どこまでどういう実態かということをつぶさに検討をしてみないと、どのぐらい改善されるかということがよく申し上げられないような状態でございます。調査というものはいろいろな要素が集まって一つの結果が出てくるわけでございます。それから、一つの要素が解決されても別のひとつ大きな要素が残っていれば変わりませんし、その逆もまたあるわけでございます。現在どういふ……(田中(美)委員「簡潔にお願いします」と呼ぶ)変

更があるかというようにつきましては、お答えがなかなかしにくいような状態でございませう。

○田中(美)委員 答えがでないということだ、はつきりと記録にとめておいてください。さてその次、均等法部分の七条の募集のところになります。

これは去年の八月、日本リクルートセンターの調査したものをいただいたのですが、女性に対して「採用予定なし」というところ、採用しないと言っている企業が千八百八社のうち八百八十六社、パーセントで言うと七十九%が女性を募集しない、こういうことになっているわけですね。特にその中でも、四年制の大学を卒業した女子学生はわずかに一三%しか募集をしない、こういう結果が出ております。これは十分御存じのことと思ひます。

また、これは一つの話ではありませんけれども、大変けしからぬことで、ある本屋の話ですが、女子社員に限ってはブス、デブ、メガネ、カッペは採用しない、こういうようなことを募集の条件に、女性にだけつけているという話もあります。

それから、これはつい二、三日前に私が聞いてきた調査ですが、これも新聞記者の中に占める女性の割合です。新聞は今男性よりも女性の方が多く読むと言われていて、これは……審議中に新聞を読むのはやめてください。自民党、もう少しまじめにやってください。——女性が大量に読んでいてこの新聞ですね。これをつくっている男性、これは編集部も含めてですが、朝日新聞で女性の記者は二・二%です。毎日新聞は一・八%、読売新聞は一・八%です。これを見てもいかに女性を採用されてないか。これは募集のところ、人生の入り口のところで切られているという状態だと思ひます。また、放送関係も女性がたかさん働いているとよく言われますけれども、嘱託だとか一部契約だとかということばかりです。正社員のアナウンサーというのは大変少ない。日本テ

レビは、アナウンサーですが男性十八人に対して女性は十一人。TBSは男性が二十八人、正社員の女性アナウンサー十二名、ABCに至っては男性三十七人に対して女性のアナウンサーはゼロです。また読売テレビも男性アナウンサー十二人に対して女性はゼロです。またOBCは十一人の男性に対して正社員の女性アナウンサー五人、こういう状態です。

そういうところからきょうはこの資料をお配りいたしました。これも日本リクルートセンターからの資料を抜粋しまして私がつくり直したものです。これをみますと、四大卒を大量に採用しているところと最近新聞などで言われております。この向かって左側の資料の上から五までです、私はこれは多いと思ひます。で会社の名前は申しませんが、これだけ多いと言われているこの一流企業でも一六・四%しか女性が採用をされていません。募集がこうなっているわけですから、採用も一六・四%。また銀行、生命保険会社に至っては、あれだけたくさん低賃金の勧誘員を抱えておきながら、正社員や四大卒の社員というものは銀行、生命保険会社は一三・八%です。また、放送テレビ関係も一四・一%というふうに女性の採用が際立って少ないわけですね。

これは義務教育の中で、男女平等と一緒に勉強してきた若い人たちの未来に対する夢を大量につぶすというふうに思ひます。今度のこの平等法ができるのではないかと、まさか均等法とは思ひつておられないで、平等法ができればこうしたもの、少しは夢を解決の方向に向くのではないかと、若い人たちは夢をふくらませてこれを持っていたわけですね。これに対して、この均等法案が通れば今のような状態がどの程度改善の方向に向くのか、大臣にお尋ねをしたいと思ひます。

○坂本國務大臣 女性の、特に今例示されたような若い大卒の女性などの門は大変狭いということ、あなたの言われるとおりだと私は思ひます。それを今度は門を広げようというわけなんです。そういう意欲もあるし、そしてやる気もあ

るし、そして、もう今までと違ひまして入社しても男に負けたいやうな元氣もあるのですから、そういう人が入り口で切られてしまうという事は残念なことなで、将来に向かつてそういう意欲のある女性というものは、これから何百万、何千万出てくるかわからないわけですね。これから何十年にわたつてそういう女性の能力を開発したい。そのためには差別撤廃条約の趣旨にのつて今度の改正もしたい、こう思つておるわけでございます、今あなたのおつしやつたこれらの若い女性に何とかして門戸を広げさせろという趣旨については、私は非常に賛成なんです。

ただ、今現実には働いてる人に変な変化を与えてもこれまた不安が大きいですから、それはやはり徐々に進めていくにしても、将来のそういう若い女性をひとつ何とか、意欲と能力があるのですから、働きたいという人に門戸を広げたいというのが確かにこの法案の大きな眼目であると思つております。

○田中(美)委員 大臣、私が聞いていることに簡潔に答えてください。私の考え方に賛成か反対かなんて聞いてないのです。あなたが出している法案でこれが直るかと聞いているのです。答えられないんじゃないですか。努力をすれば、どういふ努力をするんですか。

○坂本國務大臣 よくなつていくと思ひますよ。間違ひなく前進をいたします。

○田中(美)委員 間違ひなく前進するということをはきちつと記録にとどめていたたまししょう。どういふ努力をするのか。少しづつ努力をすれば、来年はプスのところは切りまししょう、再来年はチビのところは切りまししょう、その翌年はメガネを切りまししょう、その次はカッペを切りまししょう、百年努力してもこの法案では努力になるのです。これでいいということになるのです。あなたが私の言うことに賛成ということは、現状がそのとおりだということに賛成しているものであつて、決してよくなるはずはない。しかし、これは

もう結構です、私は時間がもうあとちょっとしかありませんから。私に對するきつとした答えをしていない。

その次に、第八条の昇進昇格のところ、先ほど赤松局長が、女子は働く年限が短いからということは何回も言いました。働く年限が短いということ、これは、現状の計算をすれば確かに働く年限が短い。短くさせられてきてゐるんじゃないですか。この状態を直すために、今度の雇用平等法をつくり、そして差別撤廃条約を批准し、男の役割、女の役割というものを變えていこう、間違ひてゐるから變えていこうというのに、現在女の働いた時間が短いから昇進、昇格はいいいんだ、努力でいいんだ。結局今のところは、あなたの方の出している、これは衆議院の社会労働委員会の調査室の出している資料ですよ、これでも女は部長相当まではわずかに五・四％しかいていないのです。こういうものを見ても、いかに女の昇進が——これは鶏が卵かという論理ではありません。あなたの方の方は、まさに女が働かないからこうなつてゐるんだ、こういうことで、今後この昇進やなんかよくなる可能性があるのでしようか。赤松さんは長くなりますので、一言簡単にお願いいたします。

○赤松政府委員 簡単に申し上げますが、よくなくと思ひます。

○田中(美)委員 九条の「教育訓練」のところですけれども、これはある銀行の現在やつております教育訓練です。女性の場合には職場のルール、執務上の心構え、また行員としてのあり方、職場のマナーと心構え、顧客への対応、電話対応、こういう教育訓練がなされております。男性の方は当行の營業推進体制、銀行の収益の仕組み、証券業務の概要と当行の現状、銀行商品解説、こういうふうな、女性の方は銀行員としてのマナーとか電話の対応、また男性には銀行業務や知識的な内容、明らかに教育訓練のところで現在違つてゐるわけですね。

これは私もかつて大学におりましたときに、名

古屋トヨベツトというところの社員教育を三年したことがあります。そのときは女子社員だけ集めて礼儀作法です。小松製作所でも、私の秘書が入つたことがありますが、こゝでも電話のマナー、対応の仕方、こういう教育を女性には受けてゐるわけですね。ですから、これは一応禁止規定になつてゐますけれども、こういう教育訓練のあり方というものが、この法案によつて、今度は努力義務ではなくて禁止規定ですから、著しく改善されるでしようか。

○赤松政府委員 ただいまの先生の御指摘の中で、例えば秘書について接遇訓練をするというよいなことは、秘書という業務に必要な訓練でございます。これは違反にはならないのではないかと思ひます。しかし、同じ仕事に同じ業種で雇われてゐる者について、男子はこれこれ、女子はこれこれと全く違つた訓練をすればこの法律の違反になつてしまつて、それは今後この法律によつてなくしていくことのできる訓練だと思ひます。

○田中(美)委員 なくなつていくのだと思ひます、ということですね。

その次の質問にいきます。国家公務員宿舎法という法律の中に、住宅いわけゆる宿舎に入るときに、「職員及び主としてその収入により生計を維持する者」という言葉が書かれております。厚生省から出したものにもこういうことが書かれてゐます。これが一般の民間では非常に大きく使われているわけです。この間は赤十字病院でも「主たる生計を維持してゐる者」ということで、女性をそれから外そうという動きがありました。私は、この赤十字の本社に乗り込みましてこれを食い止めることができたわけですね。けれども、一般の企業では私が繰り込んでみてもなかなかそうすることはできないわけですね。これは十條、十一條の「福利厚生」「定年、退職及び解雇」のところにかかつてゐるわけですね。これは、何かと言へば女は家計の主とした維持者から外されていく。住友重機の「勇退(首切り)」基

準」というのがあるのですけれども、この中で「共稼ぎの者で配偶者の収入で生計が維持できる者」ということになつてゐます。だんなの給料が少しでもよければそれで維持できるんだからということ、高橋富美子さんという人の首を切つてゐるのです。これはこういう公務員のやり方を、政府のやり方をみんな企業がまねしてやつてゐるわけですね。

そうすると、この均等法があなたのおつしやるようにすばらしいものであつたとしても、福利厚生にしても教育訓練にしても定年、退職、解雇にしても、これはみんな主たる家計の維持者ではないんだということになつて、つくられたものが実際には女性には適用されない。女だから差別するのではないんだ、家計の維持者ではないからこういうものはしないんだ、女だから差別するのではないんだ、残業や深夜勤務を嫌がるからこれにはこゝうしたものは与えないんだ、住宅一つにしても住宅資金を貸すにしても手当にしても、いろいろなこととこれから結果的には女が外されていく、こういうものに対してこの法律がどれくらい歯どめになるのか、お答え願ひたいと思ひます。

○赤松政府委員 福利厚生という面につきましても、それが女性であるという理由で差別されてゐるのであれば明らかに禁止規定に該当すると思ひますので、先生がお乗り込みにならなくてもこの法律で違反となり、婦人少年室長も行政指導ができることになり、その行政指導の根拠がはつきりするところになると思ひますので、その種類の差別は今後減ると思ひます。

○田中(美)委員 全くこれに對しても、私の質問に對して当たつた答えをしてこない。私が何回も言つてゐるのは、女としてでなく主たる生計の維持者——ちよつと大臣、こつち向いてください。主たる家計の維持者というのとは一体どういふことですか。妻と夫が共稼ぎしてゐる場合、どういふところで区別するんですか。答えてください、大臣。

○赤松政府委員 この法律は、女性であることを

理由とした差別を禁止しているものでござい
ます。したがって、主たる生計の維持者とい
うことがその家計に一人であると考えられる場合
は、合理的な判断基準でなされた場合はこの法律
の対象とならないと思ひます。しかし、その基準
が男女全く別々に設けられているということであ
ればそれは対象になると思ひます。

○田中(美)委員 そうすると、結局は女であるか
ら差別はしないんだ、そのかわり主たる家計の維
持者ではない、また残業や深夜勤務を嫌がるとい
うことになれば、結果的にどんなことになつても
この法律は構わないということを書いてあるわけ
ですね。

○赤松政府委員 残業や深夜勤務というふうな、ど
のような関係で結びつくのかは理解が多少できに
くい点がございますが、男子と女性と別々の基準
で設けられたような場合にはこの法律の違反にな
ると思ひます。

○田中(美)委員 別々に設けられていなければ女
の場合はなかなかできないじゃないですか。今だ
って残業はなかなかできないじゃないですか。わ
かり切っているのにそういうことを言っている。
もう一つ、大臣に聞きますけれども、家計の主
たる維持者というのは、夫と妻が共稼ぎしてい
るときはどっちですか。赤松さん、おたくのだん
なは大学の先生だそうですけども、どちらが家計
の主たる維持者ですか。

○赤松政府委員 私の夫は、若いときは大学の教
授ではなくて研究生でございました。そのときは
私の扶養家族でございましたので、私は扶養家族
手当を私の名前でもらつておりました。公務員に
ついては非常に平等だつたと思つております。

○田中(美)委員 私は若いときのことなんか聞いて
いません、今を聞いています。家計の主たる
維持者というのは、大学の研究者で金を持って
こないときは扶養家族になるのは当然ですよ。両
方が働いていてお金を持ててきているときには、
どっちが主たる家計の維持者かと言つていいの
ですよ。どっちですか大臣、答えてください。

○赤松政府委員 それはどちらかと申しますと多
い方が主たるということになると思ひます。

○田中(美)委員 それでは幾ら多かつたら、一円
でも多かつたら多い方が主たる家計の維持者で
すか。男は、酒を飲んだりばくちをしたり外で遊
んだりして家へ持つてくる金が少ないときがある
でしょう、そういうときはどうですか。家へ持つ
てくるお金ですよ。女は全部家へ持つてくる、こ
ういふ場合。――例えばと言つていいのです。す
べての男がそうだといいません。男にはそうい
う傾向がある。女はみんな家計に安い賃金だけ
でも持つてくる。男は高い賃金だけれども外で遊
んで家へ少ししか持つてこない。それで、どちら
が多いと計算するのですか。答えてください。

○赤松政府委員 多い方が多いとしか言ひようが
ないわけでございます。マージャン狂いをする
人は女にもいるように思ひます。

○田中(美)委員 恐れ入りました。これが日本国
の婦人少年局長かと驚きました。

私は、きょうわすか三十五分の質問でしたの
で、本当に大事な点だけを指摘したわけですが、
これに対して胸を張つて何一つ答えていない。婦
人に対するこういう不満が解消するかとすると、
しないと思ふ。その次は、私は悪くならないと思
ふ。よくならないと思ふ。手元がない
ので、実態がわからないから、やってみなければ
わからない。大臣は、ただ、私の意見に対して、
賛成だ、軽くよくならないと思ふ。女性だけを
差別すればいいじゃないか、それ以外の合理的なもの
ならいいのではないか。こういうお答えしかな
いのです。ということとは、いかに今度の均等法に
対する労働省自身の自信がないかということ
です。今日本じゅうの婦人が非常に失望している
のです。婦人の局長はあなた一人しかいないの
です。あなたという人がどういふ人か知りません。
しかし、そこに婦人がいるのだ、婦人参政権に匹
敵するようものができるのだ、こういう期待と
いうものをどんなに後進国と言われた日本の女
たちが持つたか、それはあなたの肩に相当かかっ

ていたと思ふのです。そこに、例えば自民党から
どのような圧力が加つたかわかりませんし、政
府からどのような圧力が加つたかわかりません
が、しかしはつきりわかっていることは、財界か
らの物すごい圧力が加つたということ、新聞
などの報道で明らかです。あなたの立場で
それに抵抗できなかったとしたら、それに屈して
このような法律をつくらなければ、つぐらなけれ
ば仕方がないということに置かれたならば、け
つをまくつたらどうですか。(発言する者あり)
辞職願を出したらどうですか。日本の歴史に、ま
さに女性の歴史に汚点を残すようなところに、あ
なたが今座つておられること、このままの
法律が通るならば、それは同じ女として、あなた
の胸の中には無念さがあるに違いないと私は思
うのです。だからこんな回答しかできないのです。
胸を張つて答えられないのです。あなた自身が抵
抗できないということはおわかりです。それな
らば辞職したらどうですか。そうすれば日本じ
ゅうの婦人があなたを守ると私は思ふのです。
私はそれを強く要求して、この法案、顔を洗つ
て出直してほしいということをお願いして、質
問を終わります。

○坂本國務大臣 この雇用均等法が通れば、婦人
の地位は私は著実であつても必ず前進をすると思
ひます。

赤松局長の責任問題をあなたがおっしゃいまし
たが、赤松局長はベストを尽くしたわけでありま
す。責任は私にあるわけでありま。私の判断
で、この法律は国民に期待をされるものと信じて
提出をしたわけでありま。田中(美)委員「あ
なたは何も期待はしていません。」と呼ぶ

○有馬委員長 江田五月君。
○江田委員 委員各位の御理解をいただきまし
て、私たち最小会派ですが、三十分という質問時
間をいただきました。大臣もそれから赤松局長も
随分痛めつけられたのでお疲れでしょうが、ひと
つ貴重な時間ですので簡潔にお答えを願ひたいと
思ひます。

今の田中委員の質問の中にもあったのですが、
私は、まず最初に、大臣には恐縮ですが、赤松局
長の感想を伺いたいと思ふのです。

婦人差別の撤廃、男女の平等というのは大変に
長い長い闘いの歴史があつたと思ふのです。母
系社会の時代というのは一部にときありました
けれども、大部分の歴史がやはり男の方が優位の
歴史であつて、その間にずっと、何とかして差別
をなくしていきたい、男も女も同じ人間じゃない
かということ闘ひが続いてきた。日本も、戦前
は民法では女子が無能力だ、あるいは参政権はな
い、あるいはまた、男は幾ら姦通してもいいけれ
ども女は姦通すると罪になる、そういう時代があ
つて、戦後改革、さまざまな法律の制度がたくさ
んでできた。そして今こういふところに来まし
た。しかし、現実にはまだまだ男女の差別とい
うものがある。

こういう中で、女性に対する目がまだ非常に敵
しい時代に大学を卒業なさつて、いろいろな差別の
中で、雇用における男女の平等を実現する最先端
の責任を負つておられる労働省というところに、働く
女性として入省されてウン十年というとな
んだと思ひますが、今も質問があつたとおり、赤
松良子さんというのは、私たちにとても、もち
ろん全働く婦人にとつてあつたのなんです
ね。

ついでに、三淵嘉子さんがお亡くなりになり
ました。私も前に裁判官をやつておつて、やはり
本当にすぐれた裁判官だと尊敬をしておりまし
た。こういう場では男女の差別が全くない、それ
だけの實力を示してこられたわけですから。

そこで、そういう赤松さんが、今担当の省にお
られて、この男女雇用機会均等法を提出をされて
どういふ感想をお持ちか。あなたの半生から見
て、いふところと長くなりますから、そのポイン
トのところだけとつと伺ひたいと思ひます。
○赤松政府委員 大変しんどするような御質問
でございます。

私は、長い間働いてきて、男女の差別というも

のは大変よくないものだといふに思ひ續けてきたわけでございます。それから、国連の公使に行つておりましたときに、この差別撤廃条約が採択されました、採択されたその瞬間に、日本政府代表として参加することができたのも大変喜びに思つてゐるわけでございます。そのとき議場には大勢の女性の代表、女性ばかりではございません、この差別撤廃条約の採択を喜ぶ男性の政府代表も大勢おられました。その方たちと、非常に大きな感激で喜びを分かち合つたことは、今でもまざまざと記憶をしております。

また、コペンハーゲンで日本政府代表が署名をいたしましたときの感激も忘れることはできないわけでございます。

そして、その仕事を終わつて労働省に復帰いたしましたときに、まさにこの条約を批准するための一番大きな、いわば難物ともいふべき雇用における男女の機会均等法を成立させるという任務に当たつたことは、大変難しいと同時に生きがいでもあつたわけでございます。いろいろ限界はございましたが、そのために私としてはベストを尽くしたつもりでございまして、私がやることにまつてもつといふものができるのならばいつでもやめたでございましょう。でも私はそうは思ひなかつたわけでございます。

○江田委員 御努力に敬意を表しますが、赤松さんにとつて今思い返してみても、やつとここまで来たという思いもありでしょうが、この男女の差別をなくしていく、女性の差別をなくして男女の平等を実現していく、これは終つたんでしょ、か、それともまだまだこれから続くのでしょうか。

○赤松政府委員 差別をなくすことは、これまで長い歴史がございましたけれども、決して終わつたわけではなくて、これからますます大きな仕事があるわけでございまして、まさにこの法律をこゝにしてそれが進めやすくなるというふうには思つております。

○江田委員 この法案をこゝにしてこの男女の差

別をなくす運動が進めやすくなる、そうおっしゃいましたが、それじゃこの法案が男女の差別をなくするという目的から見て本当に十分なものかどうか、本当に満足すべきものができたというふうにお考えですか。それとも、現実にはいろんな束縛があります。だから、どこまでいけるかというのは非常に難しいですが、これから例えばこの男女の差別をなくしていく長い歴史が進んでいく中で、この法案で法律としてはもうでき上がった、こういうお感じですか。それとも、もつとつと事態を進めて、もつとすばらしい法律をつくるといふことが課題としてこれから残るんだとお感じですか。どちらですか。

○赤松政府委員 この法律は百点満点だとは決して思つておりません。いろいろな制約の中で現実に見合つたものにしなければならぬ、余りに現実と遊離したものではワックシしないのではないかとこの考慮もございましたので、いろいろな点で不十分な点があることは審議会の答申の中にも言われてゐるわけでございまして、したがひまして、審議会の答申にございしますように、見直しを今後引き続き行つていくべきものだといふふうに思ひます。また条約の中にも、これらのことは常に科学的な知識に照らして定期的に検討していくべきものだといふふうにも書かれてゐることにもかんがみまして、そのようなことはすつと必要だと思ひます。しかし、この法律があることによつて、その進歩が現実により具体的になるといふふうに私は信じております。

○江田委員 私も意見はいろいろありますけれども、私自身の意見で言へば、この法律がない方がいいといふようなそんな法律ではないと思ひます。ただ、今の百点満点ではないにしても、もうちょっとこれよりいい点数がとれるのじゃないか。現実には今すぐ理想的な、男女の差別が全くない世の中をそのまま法律に移しかえたような法律ができる時代にはまだ日本は来ていないかもしれないけれども、もうちょっといい法律がそれでもないのじゃないか。あるいはひよつとしたら、

この法律は、確かにいい方があるといふわけではないけれども、部分的にはこれは困るなという内容を持つてゐるという意見は今までもたくさん出されましたし、私もまたそういうような意見に同感の部分もあるわけですね。

婦人差別撤廃条約が目指してゐる世の中と、この今の法律案が完全に実現された場合に予定される世の中の秩序と、これは同じでしょうか、どうでしょうか。

○赤松政府委員 目指すところは同じではないかと思ひます。しかし、この法案はそれを一挙に実現するという方法をとつておりませんで、時間をかけてそれをスロー・バット・ステディーに目指してゐるというふうな考へております。

○江田委員 大臣は今のような点、どうお考えですか。

例えば、私は、婦人差別撤廃条約では男女の差別は募集、採用、配置、昇進、あらゆる段階で禁止されてゐるという、そういう秩序を予定してゐると思ひます。しかし、この法律自体は禁止されてゐるという秩序を実は予定してゐないのです。この法律はあくまで、そういうためにみんな努力しましょうというところまでしか予定してゐない。だから、この法律というのは今の婦人差別撤廃条約への一里塚だといふことなのか。それとも、今の日本の社会だと、条約は条約だけれども、実際の秩序としてはこんなものですよといふお考えですか。どうですか。

○坂本閣僚大臣 目指すところは、現在、特に日本におきましては婦人の差別のあることは事実であります。それには歴史的な長い経過もあつたのであります。しかし、その差別を撤廃しようとして私どもはこの法案をつくつておるわけでございまして、今局長も申しましたように、これそのものが百点満点だと私も思ひませんけれども、いや、百点でなくつたつて、仮に八十点だ、九十点だとしても、しかし、そういう理想に向かつての大きな跳躍台になるという点では私は歴史的な一歩だ、こう思つております。

○江田委員 いずれにしても、この法案がもう十分のものだ、ここまで来た、もうこれで、男女の問題は少なくとも法制度では、日本の社会で雇用の面においては法律の制度としてはもう終わつた、そういうものではない。これはいいですね。そういう認識だけしっかり持つておいていただかないと困ると思ひます。

そこで、それならば、つまり婦人差別撤廃条約が目指すものところまではまだいっていないのだとするならば、せめて目的とか理念ぐらひは、婦人差別撤廃条約が予定しておる秩序、そういうものをうたい上げるといふようなものであつていいんじゃないか。実際の規定についてはそれはいろいろあるでしょう、現実の日本の世の中です。皆さん方も、先ほどから話が出ておりますが、財界からの圧力もこれは私もあつたらうと思ひます。しかし、せめて目的、理念、こゝはもつとはっきりしたものにした方がいい。

私は、この「目的」の「もつて女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図る」というのは、これはやはりいだけないと思ひます。福祉といふことは男女が雇用の面において差別されないといふことは同じなんでしょうか。福祉といふのはあくまで、憲法の考え方であつて社会的な権利といふことは社会的な権利なんですか。もつと進んで憲法十四条の課題なんです、これはいわば自然の権利、つまり長い歴史の中で言えば、ロックだ、モンテスキューだといふ時代にまでさかのぼるそういう人権じゃないのですか。何か福祉にいつていろいろ言葉を言われてゐるようですが、そういうものと違う、差別をされないといふことはもつともつと——もちろん社会的な権利も重要な課題ですが、その社会的な権利のさらに基礎にある、どうしても侵し得ない人権だと思ひます。が、どうですか。

○赤松政府委員 今まで申し上げたことと違ふ、変わりばえのする御答弁が余りできないので非常に残念でございますが、「福祉」の概念が広いと

いうことを御理解いただきしたいと思います。そしてその「福祉」の概念の中に男女の均等な機会と待遇を確保するということが含まれ、そのことは婦人の地位の向上ともつながるということで「目的」が書かれているわけでございます。

勤労婦人福祉法の中にもその芽生えがあったわけでございます。勤労婦人福祉法ははつきり福祉を目指した法律でございましたが、しかしその中にも、女性が「母性を尊重されつつしかも性別により差別されることがなく」という文言があったわけでございます。その文言があったことを受け、そしてさらに具体的な措置をつけ加えることにより、この法律を抜本的に改正し、具体的な措置を明らかにした、こういうふうに考えている次第でございます。

○江田委員 局長は、おわかりになっているとは思いますが、なかなかおっしゃりにくいのかも知れませんが、三条ですね。この三条は、女子労働者に何を求めているのですか。

○赤松政府委員 三条もこれは今度の改正で書きかえられた部分でございますが、勤労婦人福祉法の場合には「勤労婦人は、勤労に従事する者としての自覚をもち、みずからすすんで、その能力を開発し、」云々といえましたが、新しい条文では「労働に従事する者としての自覚の下に、」というふうに今度の趣旨を取り入れた表現にし、また「その能力の開発及び向上を図り、」というふうに修文をしたわけでございます。

○江田委員 読んで字のごとしと言えそうですが、二条と三条が基本的理念でしょう。二条は、いろいろ書いてあるけれども、結局中身はよくわからぬですね。「女子労働者は、経済及び社会の発展に寄与する者」だ。経済及び社会の発展は男子だって寄与するわけですが、女子ほどじゃないかもしれないけれども。「家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する、」こちらも女子以上に、あるいは男子の方が役割を果たしているとも言えるんですね。ここで女子労働者はこうであることにかんがみ、こう言った

って、男女の差は全然出てきていないのです。「母性を尊重されつつ」という点では、これは確かに女性、女子労働者ですがね。「性別により差別されることなく、」これは男子ももちろん差別されてはいけないのです。「その能力を有効に発揮して、」というのは、何か有効に発揮して一生懸命働け、こう言われているような感じですね。「充実した職業生活を営み、」これも男子にも当たることです。「職業生活と家庭生活との調和を図る、」これも男子にも当たることです。二条の方は何も言っていない。ただ「女子労働者は」「配慮されるものとする。」だけしか言っていない。女子労働者は配慮されるものであるのだ。

そして三条の方は、「女子労働者は、労働に従事する者としての自覚の下に、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。」「女子労働者」というのは配慮されているんだからしっかり働きなさいよ、自分で自分の能力の開発及び向上を図って頑張らなさい、これが基本理念ですか。

そうではなくて、差別は本来基本的人権にも反するのだ、あるいはまた人間の尊厳にも反するのだ、かつ経済及び社会の発展を阻害するものだ、だからすべての女子は雇用における機会及び待遇について差別を受けない、女子労働者に課せられることは、そういうような差別がある場合には進んでこれを直していく、これからは長い長い歴史の中で先輩が築いてきたこの女子の地位の向上というものを自分たちが担っていくんだ、そういう自覚のもとに差別をなくしていく営みに積極的に参加していかなければならぬ、こういうことではないといけないのじゃないですか。

本来婦人差別撤廃条約を日本で実現しよう、その理念を掲げようとするとき、この理念というのはまことにどうもお粗末きまりないと思うのですが、いかがですか。

○赤松政府委員 均等法の二条は、前段で、家庭生活を含めた我が国の社会生活において女子の果

たしている役割について述べた上で、後段で配慮事項を規定したものでございます。

先生の御指摘のとおり、「現実には女子労働者が差別を受けていることにかんがみ」という規定の方法は確かにあり得ると存じますけれども、そういう方法をとりましますと、後段の「職業生活と家庭生活との調和を図ること」というところの据わりが弱くなるということでございます。それで、家庭生活と職業生活の調和ということとは、先生がおっしゃいましたように男子労働者にとっても重要なことであって、女子労働者についてのみ重要というふうに考えている趣旨ではございませんが、我が国の現状においては、女子がより多く家事や育児の負担を背負っているというのが現実でございます。まして、このことが女子の就業のあり方に大きな影響を与えているということも否定できませんので、女子労働者について、職業生活と家庭生活との調和を図ることがより容易になるような配慮をするということは、事実上の平等の促進という見地から意味のあることで、そのような配慮がされるべきだということを第二条にも明定したわけでございます。その意味から申しまして、ただいま先生の御指摘のような「かんがみ」という表現よりは、現在ある表現の方がこの法律全体としては適切ではないか、このように考えておるわけでございます。

○江田委員 もう何か本当に気の毒になってくるのです。先ほどの公序良俗の説明でも同じなんです、公序良俗というのは時代によっていろいろ変わるのです。中身が変わるのです。こういう基本的理念を出されますと憲法十四条の中身がこれまで小さくなってしまつて、何だか今の日本の男女の差が、非常に激しい雇用の現場というのが当たり前なんじゃない。今の世の中の常識というのはこんなのじゃないからというので、これは公序良俗というものが判断基準から見ても、女性が差別されていることが何ら不思議ではないということになってしまふ。

そうではないのだという一つの基準をはつきり示す。女性が差別をされないということとは権利なんだ。権利というのは一体何かというと、自然のままで置いておいたら人間というのは弱肉強食になつていくわけですね。だから、そういう力と力の対決ではなくて、一つの価値をはつきり定立するのです。これは力と力の対決、自然の成り行きではなくて、こういう価値を我々はみんな守るのだという、その価値の規範が権利なんです。そういう価値の規範をはつきりこの基本理念で書いておくことによって、男女の差別はいけないのだ、憲法十四条が労働の場で生かされるのだというところが公序良俗に初めてなつていくのです。私はこの点では本当に危惧します。

さて、ちよつと話を交えて外務省に伺いますが、労働基準法を手直しすることが条約批准のために必要なのだ、手直しという言い方が皆さんの言葉であつたかどうかちよつと忘れまして、が、こういうお考え、この中身がなぜそうなのかということですが、男と女で差を設けているからいけないのだということなのか。それとも、今までのいろいろな検討の結果、どうも女性に不合理ないわれなき労働の場における束縛を課している、そのことが女性が労働市場に出ていくについてハディキヤップになつていくからいけないのだというのか。どちらなんですか。

○斎藤説明員 この条約の考え方といたしましては、いわゆる女子保護規定というものは、女子の採用とか昇進とかいう面において女子の利益を阻害する結果になるという認識のもとに、女子保護規定というのは究極的に改廃すべきものだという考え方に立っているものと思ひます。

○江田委員 今のお話し、それでいいですか。女子保護規定は改廃すべきものだ、それが外務省の見解でいいですか。

○斎藤説明員 ただいま申し上げましたのは、条約が目的としているところは、究極的には女子保護規定は改廃されるべきだということを申し上げた次第でございます。

○江田委員 外務省、男子についても労働時間の問題、あるいは深夜業の問題その他について、今の女子保護規定と同様の規制を設けるといふことはいけないのですか。

○斎藤説明員 この条約が問題にしておりますのは、男子と女子の間の差別の問題でございます。したがって、その差別がなくなるといふ限度におきまして、それをどの水準でなくするかという事は、条約のあずかり知らぬところであります。

○江田委員 先ほどの説明と変わったわけですね。いいですか、変わったわけですね。

○斎藤説明員 私が女子保護規定と申し上げましたのは、女子を男子と区別をして特別の保護を与えている規定という趣旨で申し上げましたので、女子を差別して扱っているもの、これを女子保護規定と申し上げた次第でございます。

○江田委員 ちょっとよくわからないのですが、とにかく男子の労働条件についても、今の労働基準法にある女子に対するさまざまな規制と同様のものをつくれれば、これは婦人差別撤廃条約の要請に合致することになる、これはいいいですか。

○斎藤説明員 そのとおりでございます。

○江田委員 そうすると、女子についての労働条件についての規制を取り払うのか、それとも男子についての労働条件に新たないろいろな規制を加えるのか、どちらを選択するかというの、どういう方向を向いていくかですね、どちらを歩いていくかというこの判断、選択ですね。今、婦人差別撤廃条約が目指しているのは、そこはニュートラルですか、それともこういう方向があるんじゃないですか、家庭責任は男も女もどっちも負っているのだというのを書いてありますね。家庭責任を果たすために、今の日本では家庭責任、現に婦人の方が重く肩にのしかかっているから、労働時間にしても、深夜業にしても、その他にしてもいろいろな規制がある。男も家庭責任を果たさう、そういうことになるならば、男の方にも労働時間を短くする、深夜業をなくする、そういう

方向を選ばなければならぬ、それが婦人差別撤廃条約の示している方向じゃありませんか。どうですか。

○斎藤説明員 条約の解釈に限ってお答えいたしますけれども、外務省の考え方といたしましては、この条約の目的としていふところは婦人に対する差別の撤廃でございます。それをどういう手段で実現するかという事は、労働政策上の問題になるかと存じます。

○江田委員 差別の撤廃といっても、みんなが奴隷になったらいいというものじゃないでしょう。やはりある種の方向があるんだ。一番最初にこの条約に書いてあるじゃないですか。一番最初にこの国際連合憲章が出てくるのです。基本的な人権と人間の尊厳及び価値と男女の同権とに関する信念をあらためて確認している、こう出てくるわけですね。やはり一つの方向性を持っているわけですね、とにかく男と女が全部、みそもくも一緒になればいい、そういう条約と違いますよ。

さて、時間がもうありませんので、最後に労働省の方に伺いますが、今私の言った婦人差別撤廃条約というのは、つまり一つの方向を持っているので、そのどちらの、今の婦人差別撤廃条約が目指しているような男も女もともに、例えば家庭責任も一緒に果たしていきましようという方向を選択するのか、それとも雇用の場における使用者の御都合だけを考へて、本当にどんどんなが働け働けと、ただそれぞれの労働能力において、しかも労働者それぞれが自分の能力を向上させて働くことだけにいそしむ、そういう方向を目指すのか、これは一体どうなんですか。私は、労働省となれば、そういうたいたに労働強化につながる、働け働けという方向になつていく、そういう道ではなくて、もしどうしても労働基準法に手をつけなければならぬとするならば、私は必ずしもそうは思わぬけれども、もしそうだとするならば、せつかく女子労働者にできている一つの保護、こういう労働こそが人間としての労働なんですよという労働についての一つの基準を、この際

男子にも持つてくる、そういう方向で頑張るべきじゃないかと思いますが、いかがですか。

○赤松政府委員 先生おっしゃいましたように、労働省は労働者の福祉の向上を任務としている役所でございます。したがって、男女の平等ということがより高い水準で果たされるということ、は望ましいことだと存じます。

○江田委員 今の答弁はかなり重要ですね。とにかく高い水準で果たされることは望ましいと、こゝうお答えくださったわけで、そのことはみんなこれから実現をしていかなければならぬ課題だと思います。ひとつ労働省、頑張ってください。

この男女機会均等法、平等法というのは歴史的な法律なんです、歴史的な第一歩を踏み出すに当たって、みんなで知恵を絞ってすばらしい法律にするように、労働省の方も、政府の方も自分の出したものにこだわることなく、みんなの知恵をひとつこで合わせていこうじゃないかという姿勢で、これからの審議に臨まれることを希望して、質問を終わります。(拍手)

○有馬委員長 次回は、明四日水曜日午前九時三十分理事会、午前十時公聴会を開催することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後五時五十五分散会

昭和五十九年七月十一日印刷

昭和五十九年七月十二日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

D