

第百二回 参議院社会労働委員会會議録第十三号

昭和六十年四月十一日(木曜日)
午前十時六分開会

委員の異動

四月十日

辞任

対馬 孝且君
藤井 恒男君

補欠選任

糸久八重子君
坂山 映子君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

遠藤 政夫君

委員

佐々木 満君
関口 恵造君
高杉 勉忠君
中野 鉄造君

石井 道子君
大浜 方榮君
斎藤 十朗君
曾根田 郁夫君
田代山 紀男君
田中 正巳君
前島英三郎君
森下 泰君
糸久八重子君
浜本 万三君
和田 静夫君
中西 珠子君
安武 洋子君
坂山 映子君
下村 泰君

国務大臣

労働大臣

山口 敏夫君

政府委員

外務大臣官房審議官

齊藤 邦彦君

労働大臣官房審議官

白井晋太郎君

労働省労働基準局長

寺園 成章君

労働省婦人局長

赤松 良子君

労働省職業安定局長

加藤 孝君

事務局側

常任委員会専門員

此村 友一君

説明員

外務省国際連合局外務参事官

瀬崎 克己君

外務省国際連合局社会協力課長

馬淵 睦夫君

厚生省社会局老人福祉課長

阿部 正俊君

厚生省児童家庭局母子福祉課長

木本 忠男君

運輸省地域交通局自動車業務課長

永井 隆男君

労働省婦人局長

松原 亘子君

人政策課長

労働省婦人局長

人政策課長

労働省婦人局長

人政策課長

労働省婦人局長

人政策課長

労働省婦人局長

人政策課長

労働省婦人局長

人政策課長

労働省婦人局長

員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

昨日、対馬孝且君及び藤井恒男君が委員を辞任され、その補欠として糸久八重子君及び坂山映子君がそれぞれ選任されました。

○委員長(遠藤政夫君) 公聴会の開会承認要求に関する件についてお諮りいたします。

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の審査のため、来る四月十七日午前十時に公聴会を開会いたしたいと存じますが、御異議ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり

○委員長(遠藤政夫君) 御異議ないと認め、つきましては、公聴人の数及び選定等は、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり

○委員長(遠藤政夫君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(遠藤政夫君) 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。

法案の趣旨説明は既に聴取いたしておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言を願います。

○糸久八重子君 きょうから本法案の質疑に入るわけでございますけれども、まず質疑に入ります前に委員長にお願いがございます。会期末まで本法案につきましては三回の質疑が行われるわけで

ございますけれども、本法案は非常に重要な法案でございますので、その三回はきっちり本法案の審議をさせていただきたいということをまず冒頭にお断りしておきたいと思うわけでございます。よろしく御願いいたします。

それでは、まず大臣にお伺いをいたします。

労働大臣はみずから進んで労働大臣のいすをお望みになりました。大変大きな抱負を持っていらっしゃるようでございますけれども、まず男女平等に対する大臣のお考えをお聞かせいただきたいのです。

○国務大臣(山口敏夫君) 高齢化時代を迎えまして国民生活の安定の基盤である労働問題、労働行政あるいは雇用の問題、そういう問題にぜひ取り組むたい、こういう気持ちを持ちまして労働大臣を拝命したわけでもございますが、その中でも非常に大きな問題の一つに男女の雇用の機会均等の問題ということもござります。そういう雇用の中における男女問題に限らず、大きな社会の激動期を迎えまして、教育の問題あるいは家庭の問題、いろいろな意味で男女のパートナーシップというものがある今こそ再確認といえますか、一つの価値観を享有していかなければならない、かように考えるわけでございます。今日、家族の問題というのが新たに一つの社会的な議論としてもさまざまな議論を呼んでおりますが、これも私は男女のパートナーシップの一つの問題点でもあると思うわけでございます。

そういう意味で、私の基本的な認識はこの男性、女性、それぞれ社会的役割、分担と同時に、お互いの立場や長所を十分尊重し、評価をし合いながらよりよい社会共存の家庭を創出していく、創造していくというところが大事ではないか、そういう認識の上に立つて男女の問題を私自身はとらえていただいておりますような次第でございます。

す。

○糸久八重子君 ちよっと前の話でございますけれども、大臣が御就任の際、昨年の十一月の初めだったと思いますが、そのときのインタビューで女性を保護する施策が女性の権利、能力を奪っている側面もあり、女性の能力を發揮してもらうためにこの点で均等を図っていくのが信念だと、そう申されておられるわけでございます。保護規定があることで女性の権利やそれから能力を奪っている、そういう部分は全女性労働者のうちどのくらいあると認識していらっしゃいますか。

○国務大臣(山口敏夫君) 率直に申し上げます、私は女性ではございませんので女性における職場の保護規定というものがどだけ女子の職域あるいは役職、また給与の問題で現実的に差別を受けているかというのを立証、検証せよということとはなかなか類例を明示する以外に私自身として申し上げる立場にもないわけでございますが、むしろ糸久先生なんかのように、実際の職場の第一線で何年となく御活躍をいただいております経過の中で、むしろそういう点についても男女の雇用の一つの差別というものが、どういうプロセスとまた結果の中で出てくるかという事は御承知いただいておりますのではないかと、思っております。私は極めて基本的に、一つの権利を獲得するために、それなりの努力を要すると思います。平等公平な諸条件のもとで一つの権利というものが獲得され守られていく、そしてまたそれぞれに適応した能力が發揮される環境、条件が提供されるというふうに考えるわけでございます。もちろん女性における一つのハンディキャップといえますが、保護規定というものの必要性というものは私は十分認めておるところでございますけれども、同時にそういう枠を取り払う努力を女性の勤労者自身が、あるいは職場における責任分担という立場においての努力義務といえますか、努力志向というものが真の男女の平等、公平に大きく役立つのではないかと、こういう認識を率

直に述べさせていただいたわけでございます。

○糸久八重子君 それでは、労働省の方に伺いたしますが、総務庁統計局の労働力調査というのが出たわけですが、その中に女子労働者の全体の数とか、専門的技術者、それから管理的職の従事者というのが出ておりますね。ちよっとそれを教えていただけますか。

○政府委員(赤松良子君) お答え申し上げます。総務庁の労働力調査によりますと、女性の総人口は昭和五十九年には六千九百八十八万、十五歳以上人口は四千八百八十八万、労働力人口は二千三百四十七万、就業者は二千二百八十二万人、雇用者は一千五百八十八万人となっております。そのうち先生お尋ねは管理的職業従事者という名前で調査されておりますが、これはだんだんにふえてまいっておりますが、なおその数は今もって少ないわけでございます。昭和五十九年の同調査によりますと十三万人でございます。

○糸久八重子君 専門的技術者。

○政府委員(赤松良子君) 専門的技術職業従事者は同調査昭和五十九年で二百八十八人と出ております。

○糸久八重子君 大臣、今、赤松局長が申されましたとおり、専門的技術者とそれから管理的職業従事者というのが両方足しますと二百二十一万でございます。そうしますと、女子労働者が千五百十八万、そのうちの二百二十一万なんです。パーセンテージにいたしますと一四・六%でしかないわけなんです。ですから、それ以外の約八六%の働く婦人が保護を外されることによって過重労働を強いられるようなそういうマイナス面が大きくなるのではないかと、そう思われませんか。

○国務大臣(山口敏夫君) 昔の時代ならまたいろいろな男女の差別といえますが、いろいろな問題もあつたと思っております。私は今日のようない情報化時代、非常に公平平等を一つの大きな社会のテーゼとして、これは党派分派を超えて、あるいはあらゆる立場の方々がそういう基本的理念をつくるべくそれぞれの立場で努力をされておる、

さらには情報化時代とか、こういうこともござい

ます。非常に男であるとか女であることの差別というより以上に、これはやっぱり人間としてのそれだけ差別を受けている、あるいは非常に厳しい労働条件のもとに置かれておる、こういうこととあります。これはやはり社会がこれを放置しておかないというふうにも思われるわけでございます。そういう国会のような、あるいはいろいろな議会の場面でもいろいろそういう権利を取り上げて守られるべく努力がふだんなされておるわけでございます。私にはその保護規定が、何でもかんでも取っ払っちゃえというのじゃなくて、むしろ私も率直に考えて、その保護規定が逆に女子の雇用における平等、権利、当然の権利といえますか、能力自体も否定されるような逆なマイナスの側面もあるという事は、これはやはり客観的に見てそういう指摘も成り立つと思っております。そういう意味ではやはりある程度女子労働者といえども、男子に比べてやはりチャレンジすべき努力目標というものを一つ一つ改善していく必要が女子の方、労働者自身にもあるのではないかと、それからまた、社会的なニーズといえますが、雇用における一つの責任分担という立場から検討すべき点ではないかという考え方の上に立って、一部保護規定の部分でむしろ女性の権利確保という立場から、基本的認識から、そういう取り組みもなされておるということも御理解いただければ幸いと考える次第でございます。

○糸久八重子君 それは大臣がそういうふうに見るのであつて、先ほども申しましたとおり、大臣の一方的な見方なんです。とにかく、権利、能力を奪う側面というのは、全働く労働者のうちのたった一五%、一割ちょっとではないんです。それ、そのほかの人たちは一体どうするんだと、それを私、今聞いたわけなんです。

そこで、最近是非常に共働きの夫婦がふえておるわけですが、大臣のお考えになります模範的な共働き夫婦のありよう、それはどうお考えですか。

○国務大臣(山口敏夫君) やはり女性がどうして

も職場においてハンディがあるというもののいろいろな理由があると思うのですけれども、なぜ男女の雇用がなかなか確保されないのだからか、こういう法律的な整備を伴わなければならぬなか、促進されないのだからかというのを考える中で、私はやっぱり家庭における責任分担というものが非常に女性の活躍の領域を束縛しているという部分はあつたと思ふんですね。そういう意味で、やっぱり共働きの御夫婦に限らず、私はやはり家庭責任、子供の教育の問題、あるいは料理の問題一つにいたしましても、家庭科の問題に属する問題等におきまして、ひとつ男性の社会的な意識変化と同時に、男性の努力というものがそこに求められるというふうにも考える次第でございます。私どもは共働きではございませんけれども、女房が盛んに選挙運動を専念していただいておりますので、家庭においては私の世話はむしろ自分のことは自分でやる、こういう努力をしておるわけでございます。やはり教育的な面からいえば、教育課程の中において家庭科というふうなもの、一つの項目を起すことによつて男社会の意識変化というものを図ると同時に、やはり個々の努力というものを家庭内において進めていくということの中で、一つの男女の平等といえますが、女性の働きやすい、働きやすい環境、条件が整っていくのではないかと、こういう認識を持っております。

○糸久八重子君 女子差別撤廃条約の前文で、男女の完全な平等の達成のためには、従来の、男は仕事、女は家庭という伝統的な役割分担を変更していかなければならない、そう強調しているわけでございますけれども、ただいまの大臣のお話を聞きますと、この伝統的な役割分担というのはやはり変更していかなければならないんだということとございませう。確認してよろしうございませう。

それで、私は先の百一国会の中でも首相の女性観をお伺いいたしました。その中で、女性はよき妻でありよき母親であることを私は望むんだと。

母親ということについてはわかるんだけれども、よき妻ということはどういうことだということに對して、母として一〇〇%立派な母になつていただきたいんだけれども、女性の横暴になるから一〇〇%よい妻とは言えませんがというふうな、そういう発言をなさっているわけでございますけれども、やはりその中に妻、つまり夫に從属する妻という、そういう觀念がこの言葉の中に大變あらわれているような気がしてならなかったわけでございます。

実は、せんだって新聞の記事を読みまして、労働省の描く模範的な夫婦のありようというのはいくつものだということが書いてございました。それは記者がそういうふうな書いたもので、そのように見たんじゃないかと思うのですけれども、労働省にお勤めになつていらっしゃる女性の方が、やはり仕事も十分やっていると、そして家庭では家庭の仕事も十分やっていると、つまり一人二役をこなしている、それが労働省の描く模範的な働く夫婦のありようじゃないかというふうなことが書いてあったわけですね。ですから、そういうこととすると、やはりそれだけの力のある方ならばそういうことはこなせるかもしれないけれども、今働く女性というのは職場でも一人前の仕事をする。そして家庭に帰れば家事、育児もしなければならぬというふうな状況だと、本当に一人二役どころか一人三役もの重荷を背負つていかなければ、今の世の中ではやはり女性というのは働いていけないんだと、それをやはりよく認識していつていただきたと思うわけでございます。雇用平等の理念と申しますのは、やはり家庭生活の責任を平等に分担して、そして分担をしている男女は社会生活とか、特に職業生活において平等で扱われるべきであるという、そういう考え方に立っているのではないかと思うのですけれども、ちょっとその点をやはり確認をいたしたいので、大臣のお考えをもう一度お聞かせください。

○政府委員(赤松良子君) もともと男性は仕事、女性は家庭という觀念は広く我が国のみならず世界の多くの国に普及していた考え方があったというふうに思われますが、それが近年、女性が職場に進出するという大きな流れの中で次第に変わつてまいつたことは確かでございます。また、それを国際条約あるいはILOの条約、勧告等の中にはっきりと明言をされるというふうなことも相まちまして、次第に多くの国にその変更がもたらされ、今日ではそのような習慣はまだ多く残っておりまして、それが固定的に男子には仕事のみ、女子には家庭のみと、そういう固定觀念を押しつけるというのをだんだんなくしていきこうという風潮が強まっていることは事実であり、また私もその方向で政策を推進してまいつたつもりでございます。

○糸久八重子君 国際婦人年が始まりました一九七五年に、国連が報告した「世界の女性の状況」というのがございます。婦人は世界の人口の五〇%、つまり二分の一である。そして公的労働力の三分の一を占めている。全労働時間の三分の二を占めているのにもかかわらず、世界の所得の十分の一しか受け取っていない。そして世界の生産の一分しか所有していないんだと、こういう状況をやはり変えていかなければならないと言っているわけでございますけれども、あれから十年たちまして、恐らく世界のこの状況というのは、日本でも同じ状況であつたわけですが、前進した面というのは見られますか。

○政府委員(赤松良子君) 先生の御指摘の資料は、国連が発表したさまざまな資料の中で最も印象的なかつショッキングなものの一つだったというふうに非常によく記憶をいたしております。

我が国におきましては、その分布というものが、例えば人口が半分というふうなことは、それはどこの国でも恐らく変わらないと思ひますが、その後、労働人口も約三分の一以上、それから、労働時間についてはやや我が国の場合は女性の労働時間は統計上は短く出ておりますから、ILOの統計とは多少ずれがあるように存じます。また、収入につきましてもあの統計に示されて

いるほどの差はないかと存じますが、やはり男女間の格差があるというふうに承知をいたしております。しかし、そのこと自体がだんだんに国連婦人の十年の中の変更の中で縮まってきているといふこともまた事実でございます。その格差の縮小といふものは非常に望ましいことであり、私も最大限努力を尽くしたいというふうに考えている次第でございます。

○糸久八重子君 今回の法律の改正整備はそもそも婦人差別撤廃条約批准のための国内法を整備するものでございまして、ここで求められているのは男女差別を撤廃することである。そしてそのためには、雇用の不平等があるからそれをなくすために法律をつくつていくということでございますね。間違ひございませんね。

そして本法律案の名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」という名前でございます。特にならぬ中で「待遇の確保等女子労働者の福祉の増進」という部分をつけ加えてあるわけですが、これも非常にこれが不可解なんです。第一条の「目的」の中に「職業能力の開発及び向上、再就職の援助並びに職業生活と家庭生活との調和」と、それから「福祉の増進と地位の向上」という、その「目的」のための手段として位置づけられておりますから、女性が雇用において均等に扱われること自体を権利として保障するものになつていないんじゃないかというふうに感ずるわけでございます。

撤廃条約の十一條一項の中にも書いてありますとおり、この撤廃条約が求めているというのは女性の労働の権利を基本的人権として確保するものではないか。そしてそのために雇用上の女性差別を撤廃することではないか。この意味から言つて、働くことが女性の基本的人権であるといふ、そういう視点が全く見られないわけですね。特に先ほど申しましたとおり、「女子労働者の福祉の増進」という言葉を入れた、その辺のところの問題についてお伺ひしたいのです。

○政府委員(赤松良子君) まず最初御指摘のございました法律の題名でございますが、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の」という「等」でございますが、これはこの法律の構成が第二章が「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促進」でございます。第三章が、これはもとの勤労婦人福祉法の時代から引き継いだ規定でございますが、「女子労働者の就業に関する援助の措置等」という規定がございまして、「職業指導等」といふ規定がございまして、「職業能力の開発及び向上の促進」、「再就職の援助」、「再雇用特別措置の普及等」、「妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置」、「育児休業の普及等」、その他もろもろ女子労働者がその能力、意欲を有効に活用して職業においてそれを發揮できるようにするための援助を規定しているわけでございます。

したがひまして、第二章だけでございすれば「均等な機会及び待遇の確保」だけでよろしいわけでございますが、この法律の構成が第二章と第三章とを合体させ、そしてそれに総則をつけたという構成になつておりますために「等」という言葉は必要であらうかと存じます。

それからこの法律が条約との関係で権利の認識が足りないのではないかと御指摘でございますが、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もろもろの規定を設け、その措置を講ずることによつて、条約が要請しておりますことを具体的に保障しようとしたわけでございます。文書として権利という言葉で書かれてはいるかどうかということよりも、それが具体的な規定の中で実現されることによつて、その権利は具現化する、このように御理解いただきたいと存じます。

○糸久八重子君 法律案の名称についても一つやはりこだわりの感ずることですけれども、私たちは今まで撤廃条約については婦人差別撤廃条約と、そう申しておりますけれども、「婦人」というのを「女子」という名称に変えたということ

を三月になってから閣議決定されたそうでございますね。そして、実は一月の再開国会の中で総理や外務大臣が「女子差別」という言葉を使いました。実は私たちがびっくりしたわけですね。もっとも婦人というのは大人の女というのを意味している。そして条約は雇用の問題だけではなくて、教育から国籍まであらゆる女にかかわることだから、やはり婦人から女子にしたということとばかりです。わかりますけれども、私も、私どもも、やはり女子という言葉に何か問題があるのではないかと。つまり女子というのは何か女、子供という、そういう発想があるような気がいたしますし、よく新聞やテレビで、一つ気になる言葉もあるのですけれども、海外の婦女子女なんて言いますね。あの海外から帰ってくる子供たちをどうして婦女子女と言わなければならないのか。女ばかりが帰ってくるわけじゃないのですけれども、婦女子女と言う。そういう意味で何か女子という言葉に問題があるのではないかと。そういう気がするので、特に女性という性の側面、女性には生む性という男性にない性があるわけですから、そういう女が生まれつき持っている女という性をやはり鮮明に女子という言葉はあらわしてはいけません。差別撤廃条約というのは性にかかわる差別の問題の核心としていくわけですね。ですからそういうような女子差別撤廃条約という女子という名前に変えたというところは、法案のいろいろな内容につきまして、撤廃条約を批准するための幾つかの抵触する部分があるというところと気配りがあつたというところはわかるわけですが、そういう気配りばかり考えて、実質的な平等を骨抜きにするような、そんなものであつては困ると思うのですけれども、女子という名称に変えたというそのあたりをちょっとお知らせいただきたいと思つた。

正式な日本語名を決定するに際しまして、内閣法制局あるいは国語の専門家と協議いたしました結果、婦人という言葉は日本語におきましては一定年齢以上の女性を意味するので、この条約が年齢のいかんにかかわらず女子を対象としているということから不適当であるということになりました。他方、女性という言葉につきましては、これは今まで我が国の法令上一度も使われたことがないわけでございます。したがって、この条約の扱っております対象から考えまして、それから我が国の法令上の慣用から考えまして、女子という名称が一番適当であろうということで正式に女子差別撤廃条約という名前にした次第でございます。

人福祉法と全面的に変わっているというならば、そう私も問題にいたくはないわけですが、労働婦人福祉法をそのまま受け継いだ国家による福祉法なのではないかというふうに私は感ずるわけですね。そして権利保障という考え方が本法の中であつてはいるのではないかと、労働婦人福祉法というものは、働く婦人に家庭生活と職業生活の調和のとれた両立を実現させるための福祉政策を行うことを目的としてつくられたと、その目的の中に書いてございます。だから一個人の間として、男女が平等に働く権利のこれは保障ではないわけですね。そして、労働婦人福祉法は家庭生活の全責任を負担しながら働く婦人に対して、家庭と職業の両立を実現させるためのいろいろな福祉政策の採用に努力をするという宣言にすぎないと私は解釈しているわけでございます。

衆議院の段階で赤松局長が、雇用における男女平等という法案をつくったその法の骨子というのは、企業を経営者の中に女性の能力が低いとか、それから家事責任を負っているからという一般の理由で女性を差別している部分がある、その態度を改めてもらいたいということが法の骨子であると、その答弁をなさつていらつしやるのです。その企業の態度を改めさせるためにはどうするか。それを企業に要求をしていらつしやるのでしょうか。○政府委員(赤松良子君) 労働婦人福祉法と本日御審議を願つております新法案とは抜本的な改正があるというふうに御理解をいただきたいと思つたわけでございます。先ほど申し上げましたように、第三章というものは、これは労働婦人福祉法の時代からそのまま引き継いだ部分でございます。それから、そこはほとんど変わりはございませんが、第二章は全く新しくつけ加えられた部分でございます。したがって、その規定の仕方も従来の労働婦人福祉法の性格からは考えられなかったような規定の仕方、つまりこれこれをしてはならないというふうな規定を含んでいるわけでございます。そして、それは労働婦人福祉法の性格そのものを第二章をつけ加えることによって変えたとも言えるというふうに考えるわけでございます。

○政府委員(青藤邦彦君) 女子差別撤廃条約が通称婦人差別撤廃条約と言われておりましたのは事実でございます。政府といたしましてこの条約の

○糸久八重子君 日本語といふのはなかなかニュアンスがございまして、今の女子とか女性とか婦人とか、英語を訳しますといふいろいろな意味に訳せるわけですね。それと同じように、この法律の中で、衆議院の段階でも問題になりましたけれども、例えば均等と平等はどうなのかとか、それから労働と勤労はどう違うのか、いろいろ問題があると思うんですが、私はその言葉のことにはこだわりたいではないんですけれども、やはり今まで歴史的にいろいろ私たちが受けてきたものをその言葉の中に感ずるわけなんです。だから、これからはそういうことも直していかなければいけないと思うのですけれども、たまたまその女子に変えたというところについては国民の中にもいろいろ議論がございまして、したがって、国民的なコンセンサスも得ないで、法律用語が女子が多いからということ、じゃ女子に変えようといきなり本会議で女子なんて言われて私たちがびっくりしてしまつたというふうな経過があるわけですから、そういうことで、本題の方に入つていきなさいと思つた。

○糸久八重子君 第一条の「目的」の中に、「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」と書かれてあるわけですね。しか

○政府委員(赤松良子君) もともと労働婦人福祉法のときもそうございましたが、福祉という言葉は広い範囲の意味で使われることもあれば、狭い範囲で使われることもございますが、私も使つておりますのは非常に広範囲の意味で福祉という言葉を使つており、その中には婦人の地位の向上、あるいは女性が差別されることなく取り扱われるということを含んでいるわけでございます。ちなみに労働省の設置法におきましても、労働者の福祉の増進を労働省の任務の一つとして規定しておりますが、このよう労働省全体にかかるとは関係の法律の場合には使つていないというふうに考えている次第でございます。

○糸久八重子君 第一の「目的」の中に、「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」と書かれてあるわけですね。しか

○糸久八重子君 第一の「目的」の中に、「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」と書かれてあるわけですね。しか

○糸久八重子君 第一の「目的」の中に、「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」と書かれてあるわけですね。しか

○糸久八重子君 第一の「目的」の中に、「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」と書かれてあるわけですね。しか

し、四条にいきますと「女子労働者の福祉を増進」というふうに書いてありまして、「地位の向上」というのが抜けているわけなんです。この「地位の向上」というのをいれてない理由は、何ですか。

○説明員(松原重子君) 現行の勤労婦人福祉法の目的は、先生御指摘のとおり、女子労働者の福祉の増進と地位の向上にあるということでございますが、現行法でも第二条におきましてその理念は何かということを書いてあるわけでございますけれども、そこには「勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつも性別により差別されることなく」という文言があるわけでございます。現行法におきましても既に機会の均等、待遇の平等が実現されていることが必要だということの考え方は含まれているわけでございます。ともすれば「福祉の増進」という言葉が、先ほど局長が答弁をいたしましたけれども、先生がおっしゃいましたように、やもすれば非常に狭い意味にとられる場合もあるということから、ここにきましては、広く言えばすべてが福祉の増進ということに包括されるわけでございますけれども、そういう誤解を避けるために、いいますか、意味を明確にするためにわざわざ一条の目的の規定におきましては「福祉の増進と地位の向上」と、福祉の増進の中に含まれておりますけれども、地位の向上をわざわざ明記をしておるというふうなことは私どもは理解をいたしておるわけでございます。

○糸久八重子君 衆議院の論議の中でも、福祉の持つ意味は広いんだというふうなことの答弁をしていらしたわけですね。勤労婦人福祉法の中に含まれている福祉の中身というのは、見てみましたところ、三章の福祉の措置として職業指導とか、それから職業訓練とか、健康管理、育児についての便宜供与、それから相談、講習とか、つまり働きやすい条件づくりといいますが、そういうものを述べていまして、労働の権利ではないわけなんです。だから、ここでやはり一番

大事なことは、まず働くということを権利として保障することではないかと思うのです。働くこと、そしてその権利を保障して、そのための条件づくりとして、例えば育児に関するとか、訓練とか、それから職業指導とか、母性の保護も含めてそういうようなことを入れていく、つまりこれが福祉であるのではないかと。だから、やはりこの部分では地位の向上ということを入れていかないと、福祉という部分にだけ重点が置かれてしまっているのではないかなというふうな、そういう危惧があるわけでございます。

そういう意味からいいますと、雇用における男女平等を実現することが福祉というのであれば、例えば高齢者の六十歳定年の延長とか、それから身障者の雇用率達成というふうなそういうものを、労働省の考えの中できくともこれ福祉の中に入っちゃうんじゃないかと、そして、そういうものも全部含めたものが労働福祉法という形になるのではないかと、そんなような感じがするのですけれども、それについてはいかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 福祉という言葉は確かに大変広いわけでございますから、何かを入れますかと思えばそれは入れることは可能だと思っております。そしてこのたびの改正もそれを入れたわけでございます。しかし、それを特記して出しておくと、いふことももちろんできるわけでございます。思いうわけでございます。

第三章の福祉というものは、福祉法の時代におきまして、その中のかなり大きな部分を占めていたわけでございますが、それ以外に何も入らないというふうな性質のものではなかったわけですね。そこで第二章をつけ加えるということも可能になったというふうな思いうわけでございます。第二章の規定の仕方は、先ほど申し上げましたように権利と申しますか、女子労働者が仮に不当に解雇されるというふうなことがあれば、働く権利をそこで非常に損なわれるわけでございます。定年によって差別され、早くやめなければならぬとい

うことがないようにというふうな保障をしているというところは、裏を返せばその方たちの権利が保障されるわけでございます。そのことを通じて女子労働者の福祉が向上されるというふうな私たちは考えているわけでございます。

○糸久八重子君 福祉についていろいろおっしゃいますけれども、この法律の中には労働の権利ということとはききと規定されておるのですか。

○政府委員(赤松良子君) 先ほど申し上げましたように、不当に解雇されることを禁止している規定は、とりもなおさず労働者の権利がそこで保障されることになる規定だと思っております。

○糸久八重子君 働く権利というのは不当な解雇だけではないんです。まず最初の採用の段階からこれはきちと労働の権利ということを認めてもらわないと、やはり婦人の働く権利というのは確立されないのです。

そこで、大臣にお伺いいたしますけれども、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保というものを福祉の概念でとらえているということは、条約の趣旨をやはり歪曲するものではないかと、そして差別撤廃条約の実現に正面切って取り組まなければならないというふうな、そういう姿勢として私は感ずるわけですが、大臣はこの部分についてどういうお考えをお持ちですか。

○国務大臣(山口敏夫君) 私もかつて厚生省で政務次官をしておりまして、福祉問題にもいろいろ取り組んだ経過もございますが、先ほどから赤松局長からの答弁にもございしますが、やっぱり福祉という問題の基本的理念、概念というものは非常に広範多岐にわたる、単に保護であるとか援助であるとか、そういう一つの概念ではなくて、もっと積極的な意味も福祉という言葉の概念の中には私は織り込まれているというふうに考える次第でございます。

そこで、確かに男女の雇用の平等という問題は、それぞれの現場に参りますと、かなり現実厳しい雇用条件、あるいは就職等における問題にもハンディを持たれておるといふことも私もわかるわけでございますし、そういう何びとといえども男性に対して女性には能力がない、こう思っておる人は今どきないと思うのです。能力はある、にもかかわらず、なぜ雇用の機会が均等に保持されないかという問題の部分を、この法律の理念、さらに社会的な一つの啓蒙、実際の運用の中でそれをどうクリアしていくかということが、この条約の批准と並行して、条約の批准以上に国内の社会的な公平、平等、特に女性の雇用の問題に対する大きな一つの意識改善というもののの中に、この論議が皆さん方と進んでおるといふふうに私考えておるわけでございます。

したがって、条約法律の一文一文の中における言葉の解釈はそれぞれ議論があるところでございます。要はこうした一つの法律の提起によって得る雇用の拡大というものをいかに確保するかということの中で、福祉という言葉につきましても赤松さんからも答弁ございましたように、女性の権利確保の拡大という意味も含めてこの四条に明記されておる、こういう御理解をいただければ大変ありがたいと思うわけでございます。

○糸久八重子君 とにかくこの法律というのは、雇用に関する男女の平等を規定していくという法律なんです。だから、それを福祉という広い範囲の中の雇用というふうな考えと焦点はけしてしまふ、そういうことを私申し上げているんです。だから、そういう広い範囲の中の福祉の中に労働権を含めていくという、婦人の働く権利というのの薄まってしまつて、婦人の働く権利というののどこにいつてしまふのかわからないじゃないか。そのことはやはりILOの百十一号条約だとか、それから百五十六号条約だとか、第六百十五号の勧告だとか、それから国際人権規約にも反していくんじゃないかと、私はそう申し上げているんですけれども、大臣その点いかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 条約あるいは憲法等に規定されている男女の平等という内容が実現できるようにこの法律を改正したわけでございますし

て、先ほど申し上げましたような第二章の規定から言ひましてそのことは明らかではなからうかと思ひうけてございませう。例へば憲法にも、すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別云々により、政治的、経済的又は社会的關係において差別されないこと、こういうふうに規定されているわけではございませう。ここに権利という言葉が出てくるわけではございませうが、されないと書いてあることが具体的な法律の中で実現されるということが、とりもなおさずされないことの権利の実現でございまして、権利という言葉がないうこととで権利が保障されてないことというにはならないというふうに考へてゐる次第でございませう。

○糸久八重子君 労働権には、もとより労基法的一条の中に、人たるに値する生活に必要な労働条件のもとで労働する権利という内容が労基法の中には含まれてゐると思ひます。だから条約の言う労働権というのは、特に女性に対してこれと同様の内容でとらえ直してみると、差別されずに働ける権利というふうな意味になるのではないかと、そう思ひうけてすね。したがつて、法の理念として、基本的人権としての労働権というのがやはり明言されなければならない、そう思ひうてすけれども、いかがでしょう。

○国務大臣(山口敏夫君) 先ほどから、福祉の概念が非常に抽象的、労働権というシビアな問題に対する基本的理念の織り込みが明確でないのではないかと、こういう御指摘でもございませうけれども、この一条にもございませうに、その能力を有効に發揮して充實した職業生活、労働権といひますか職業生活を営み、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する、これはさつき糸久先生が保護の問題で冒頭御指摘がございませうけれども、どうしてもやはり女子労働者の問題を考えますときに、そうしたこの二条はこの四条の福祉という言葉と連動してゐるわけではございませう、そういう側面からもやはりこの労働条件といひますか環境整備に努めていかない

ことには、千数百万、あるいはさらにこれからますます二千万と広がつていく女子労働者の方の基本的な権利、労働権といふものを、労働条件といふものを守るということが難しいのではないかと、こういうことでございませうから、あくまで私たちがこの四条に規定されてゐる問題を含めて、女子労働者の労働基本権といふものをこの法案によつて守り、さらに發展をさせていきたい、こういう基本的な考え方の上に立つて御審議をいただきたいとおもうことと、さらに御理解を賜りたいといふことを申し上げたい次第でございませう。

○糸久八重子君 今、大臣がおっしゃいましたけれども、家庭生活と職業生活の調和を図るといふことが、目的の中、つまり一条ですね、それから基本理念の二条の中にも、そしてまた相談とか講習、これは二十九条ですけれどもね、その中にも繰り返し規定されておりましたね、そして法案最大の理念といふふうなものになつてゐると思ひうてすね。このことは、やはり家庭生活と職業生活の調和を図るといふのは、勤労婦人福祉法の精神がそのまま残つてゐるんじゃないか。そういう意味からいへば、この法律は平等法ではなくて福祉法なんじゃないかといふことを指摘したいと思ひうてす。

家庭責任は、前の論議でもありましたけれども、やはり男女労働者がともに担うものである。ILOの百五十六号条約にも、それから百六十五号の勧告の中にも採択されてゐるわけですが、これも、これはもう国際的な趨勢でしょう。そういう意味から言つて、やはりもう既に否定されております一九六〇年代の百二十三号勧告、そして差別撤廃条約の宣言理念をまだそのまま維持してゐると、そういうふうな考えざるを得ないんです。これから新しくつくつていこうといふこの日本の法律の精神が世界的な流れに対して逆行してゐるんじゃないかと、そう思ひうてすけれども、大臣、いかがでしょう。

○政府委員(赤松良子君) ILOの百五十六号条約、あるいはそれと同時に採択されました百六十五号勧告が目指してゐるところが、家庭責任は男女ともに背負うべきものであるといふことにあるといふ点に過ぎない。先生の御指摘は全くそのとおりで、私も我が国の現状を踏まえつつも目指すべき方向といふものは見誤らないようにいたしたいといふふうに常々念願してゐるわけではございませう。しかし、我が国におきましては、他の国にも多く見られるわけではございませうが、やはり現状では女性がより多くの家事や育児の具体的な負担を背負つて生活してゐるのが実情でございまして、その実態を全く無視することはできないと思ひうてす。

そこで、現在ございませう勤労婦人福祉法の中、新法で言へば第三章の部分でございませうが、この部分では無用のものになつたのかといふことを考えますと、これは無用のものになつてないといふふうに思ひうてす。新しくつけ加へられた項目もございませうが、これはむしろの援助といふ項目もございませうが、これはむしろ現在一たん労働市場からリタイアした女性たちが、再び労働市場にあらわれて仕事を求めるという実態は非常にふえてゐるわけではございませう。この方たちにその就業を容易にするためのいろいろな援助をするといふことは、その実態を認めた上で女性が就業することを容易にしようといふこととでございませう。それをしむ逆行といふことにはならないのではないかと、いふふうに思ひうてす。

第三章がやはり今日の時点で考えても必要で、女性にとつても有益なことであるといふことになりまして、この勤労婦人福祉法を全くやめてしまふといふことではなくて、新たにそれが欠けていた部分、つまり男女の平等を確保するための具体的な施策といふものをつけ加へることによつて技術的に改正をし、法律の性格もその結果変わるというふうになつたわけではございませう。決して時代の逆行といふことではなく、現実を考えた上で進むべき方向に踏み出しているといふふうに考へてゐる次第でございませう。

○糸久八重子君 現在の勤労婦人福祉法がやはり大事なものである、そのところの、現在の国際的な状況にマッチしない部分を改正して残しておいて、そして雇用の男女平等といふのは新しい法律としてつくるべきが本来であつたんじゃないんですか。それをやはりこの勤労婦人福祉法の改正という形で雇用の平等を持ってきたということ自体にやはり問題が大きく出てゐるんじゃないかと、そう思ひうてす、それについてどうですか。

○政府委員(赤松良子君) 法律のつくり方という点に關して申し上げれば、確かに新しい法律を制定するといふ方法がございませうが、その方法が常に既存の法律の一部改正よりいいといふことも言えないわけではございませう、それは場合によつて、その効果がどうすれば上がるかといふことを考へてつくられるのが適当ではないかと思ひうてす。先ほど申し上げましたように、この新しい法案の中に含まれてゐる第三章といふものは、現在の時点で考えてもこれは有益な、女性にとつてプラスになる事項であると思ひうてすので、これにつけ加へたといふことは、いろいろ別の方法があり得たかもしれないけれども、今とらへてゐる方法が悪いといふことでは決してなからうといふふうに思ひます。

○糸久八重子君 いろいろこういふふうに論議の的になるといふことは、やっぱり悪いんじゃないかといふふうに私は考へるんです。いづれにいたしましても、今までの論議の中で、家庭の役割というものは働く男女両方が分担をしていかなければならない。そういう意味から言つて、今までのILOの百二十三号といふのは、改めて百五十六号条約にしていかなければならぬ。そこで、衆議院の段階で百五十六号条約を批准することを目下検討中であるといふ答弁をなさつていらつしやるわけではございませう、その批准のためにどのような条件整備が必要なんだろうね。そしてまた、その条件整備に今着手してゐるのかどうか、それをお伺ひいたします。

御承知のように、今御指摘になりました百五十六号条約、それに同時にILOの総会で採択されました百六十五号勧告ございますけれども、家庭責任が男女双方にあるということを前提としての、家庭責任を持っている労働者の雇用の場での十分な機会均等を確保するというところでございます。これは先生御高承のとおりでございます。しかし、条約につきまして、一たん条約を締結するということになりますと、我が国が負います義務の内容、それからかかる義務と現行の国内法制との整合性ということにつき十分検討を行って締結しなければならぬところでありまして、それにつきまして今外務省といたしましても、労働省初め関係省庁等の協力も得まして検討を進めておるというところでございます。外務省といたしましては、その検討結果を得ました上で、批准が適当というふうに判断される場合には、また所要の国内措置をお願いたしまして、批准をしたいというふうには考えておるのでございますけれども、現在まだ検討中の段階にあるということでございます。

○糸久八重子君 余り検討を長くなさらないで、やはり法的な整備をきちつとしていかなければ、日本の伝統的な慣習である男は仕事、女は家庭という意識というのは改まっていかなんじやないかと思うのです。

男像、女像の概念なんですけどね、やはり子供たちはもう学校に行く前からそういう意識を持っている。つまり、家庭の中でそういう意識というのがもう蔓延しているわけですね。というのは、子供が生まれたときから、男の子が生まれたらあ男の子でよかった、おめでとうございますという言葉が出てくるんですよ。女の子が生まれると、次はきつと男の子ですよといううなことを言ったりするということもあるわけなんです。子供供たちに言わせると、お父さん像というのは会社人間であって、会社から帰ってくると家で寝そべってテレビを見て新聞を読んでいる、お母さん

というのはいつも台所で仕事をしてお母さん
 像、それを描くわけなんです。というのは、ど
 こにそういう原因があるかといいますと、例えば
 小学校の教科書の中にも、女は女像、男は男像と
 いうような、そういう写真の掲載といいますか、
 図の掲載といいますか、そういうものがもう昔か
 らあるわけですね。大変やかましく私たちも教科
 書編集に対して申し上げているわけですが、れど
 も、現在の社会科の教科書の中にも、やはりお母
 さんというのは掃除をし洗濯をしているのをお母
 さん像、これは小学校一年生の社会科の教科書な
 んですね。そして、お父さんはかばんを下げて勤
 めに行くと、そういうようなものがかかれてい
 るんですね。だから、やはり子供の時代から女とい
 うものはこういうものである、男というのはこ
 ういうものであるという、女づくりといえます
 か、男づくりといえますか、そういうものがされ
 ているということなんです。だから、そういう
 ことからまず直していかなければならない。その
 ためにも、どうしても百五十六号条約というもの
 は早く批准をして、そして役割分担のこの社会的
 な慣習というのを変えていかなければ、やはり女
 性が十分に一人の人間として自立をしていくこと
 ができないのではないかと、いうふうに考えるわけ
 でございます。

たまたま新聞にこんな記事が出ておりました。
 「働く女性が増んだ」ペスト・メン'85」というんで

すね。これはどういうことかといいますと、ある婦人団体が、その婦人団体が考えた理想的な男性、その男性を自立男性として、つまり男のかがみとして、そして記念品を上げようというようなことで選んだということが新聞に出ていたわけでございます。国連婦人の十年の最終年にちなんでのことだということだそうでございますけれども、やはり男性がここで選ばれた五人のように、みんなこういう形の自立男性、つまり男性というのは今は経済的には自立しているかもしれないけれども、生活的な自立というのが少ないわけですね。だから、そういう意味で生活的な自立のでき

る男性をやはりこれからつくつていかなければならぬ。とあわせて、女性の場合には生活的な自立はできるんだけれども、経済的な自立もまたさせていかなければならない。そのための法案というのが、あえて私は申し上げますけれども、この雇用平等法だというふうに考えるわけです。

そういうわけで、先ほどお話し申し上げました教科書の中にもつくられる女というようなイメージがあるということも大臣によく認識をしておいていただきたいと思うわけですけれども、その辺の御見解いかがですか。

○国務大臣(山口敏夫君)　やはり一つの社会的な環境に対する問題と指摘だと思えますね。そういう意味で、先ほども御答弁申し上げましたように、やっぱり学校教育の場でも家庭科というような項

目の中で、男子といえども家庭の責任を分担するということを進める必要もありますし、また若い男性諸君の中にはそういう意識がもう既に生まれてつあると、そういう状況でございますから、さらにそれを改善促進していく必要がある。私はそういう意味では、この法案を提示しておる労働省といいたししても、文部大臣とも十分協議をして、そういう法案と並行して側面的な環境づくりを進めていかなければならないというふうに思います。しかしさつき先生が例に出したように、女

の子が産まれるとあゝ女かと、こういうのは偏った情報でございまして、やっぱり被害者意識のゆゑではないか、私ごとでございまずけど、三人男でございまして、全部これ病院に見舞いに行かななかつた、女の子であれば早速お祝いに駆けつけるかと、こういうこともあるわけでございまずから、やはり社会的な一つの環境の変化というものの中でこの状況をどう生かすかということが男女の雇用の平等確保、拡大という一つの私は大きな転期にきていると、そういう一つのとてとしてこの法案の持つ役割というものが位置づけられれば大変男女問題も前進するのではないかと、こういう考え方 に立っております。

○糸久八重子君　先ほど申しました「ベスト・メ

ン85」の中に労働大臣が入っていないかったのは大変残念でございますけれども、ぜひ労働大臣もベトナムに選ばれるような男性になっていただきたい、そう思うわけでございます。

次に第五條の方の「啓発活動」ところに入
つていきたいと思うのですが、これも先ほど申し
ましたけれども、国民の関心と理解の対象とされ
ているのに、ここでも地位の向上というのが抜け
ているということでですね。これは先ほどお答えい
ただきましたから特にそれ以上追及はいたしませ
んけれども、法文の中にある「女子労働者の能力
の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るた
め」と書いてあるわけですけれども、その妨げて
いる諸要因というのは具体的にどういうものをお
考へなのですか。

○政府委員(赤松良子君) 主として女子労働者の能力の有効な發揮を妨げる諸要因といたしましては、先ほど先生がるるおっしゃいましたような役割分担意識、あるいは職場にございますようないろいろな偏見というようなものが妨げている要因であらうかと存じますので、そういうものをなくしていきたいというふうに考えております。

○糸久八重子君　それでは次に第六条の方にいき
たいと思いますけれども、基本方針のところです
ね。ここで見る限り、女子労働者の福祉、そして
地位の向上に関する施策の基本方針を定めるもの
と、やはりここでも地位の向上というのが入って
いないわけですけど、この中に地位の向上という
ことを入れていくべきではないかと思えますけれ
ども、そのお考えはいかがでしょう。

○政府委員（赤松長子君） 先ほど申し上げましたように、福祉の増進の中に地位の向上というののは含まれているというふうな理解を私どもはしておりました。目的のとところに特記いたしましたのは、そのことを明らかにするためにわざわざ明記記号を付したということ、この法案の中に貫いている考えは福祉というのはあくまで非常に広く地位の向上、男女の平等、そういうことすべて包含した概念でございます。

う差別年制を設けて女性を早く退職させてしまふという制度を今まで設けてきたわけなんです。だから、そういうことでやはり働きたくてもやめざるを得なかったという部分があったわけなんです。また制度として存在をさせなくても、例えば結婚した女性に対していやがらせをしていづらくさせるような、そういう状況をつくり出すという部分もあったのではないかと、もちろんあるということも指摘をされているわけですが、そういうこともやはり考えていただきたいと思います。

それからあともう一つは、いやがらせの例であるかもしれませんが、女性をやはり一人前の職業婦人として扱わないで、いわゆる補助労働という形でお茶くみとか、コピーをとるとかというように、そういう雑用しかさせない。そういうことになるとやはり勤労意欲は失ってしまふわけですね。そういうようなことで女性がやめざるを得ないんだという、そういう事情もあるということとを理解をさせていただきたいと思うのです。

最近では年功序列賃金制度も大変この五年間では変わってきておりますね。そして雇用慣行というものは別に動かしはかなくとも、もう余りにも日本人は働き過ぎが多いというようなことで、やはり労働の状況を分けていくということですね。よくワトクシエアリングという言葉でおっしゃっておりますけれども、分けていくと、また男女でも分けていくと、そういうようなことで、この法案の中にも労基法の部分で残業の制限というものをなくしていくという部分もありますけれども、そうでなくて男性に制限をつけていく、そういうことがやはり大事でないかと思うのです。

最近の失業率についてお伺いしたいと思うのですが、若年層とそれから高年齢の最近の失業率はどうかになっておりますでしょうか。

○政府委員(加藤孝君) 現在一般の失業率が二・五ないし二・六程度の状態でございますが、その中で注目されますのは男性の失業率は大体一定の

状態でございますが、最近においては女性の失業率の方が徐々に上がってきておると、こんなような傾向がございます。

数字で申し上げますと、手元に五十八年の数字でございますが、男子の失業率が二・七、それから女子の失業率が二・六でございますが、その数字の上がりぐあいは、例えば昭和五十年時点で男子は二・二でございましたが五十八年に二・七になっておる。女性の場合は、五十年時点で一・七でございましたのが二・六になっておる。こういうようなことで女性の失業率が徐々に上がりきみになっておるところが一つ特徴でございます。

○糸久八重子君 お尋ねいたしました高齢者と若年層については。

○政府委員(加藤孝君) 十五歳から二十四歳という層で見ますと、失業率が非常に高うございまして四・五％と、こうなっております。それから五十五歳以上というのが三・一％、こんなふうになっております。全体の失業率がこの時点、五十八年時点の二・六に対していずれも高い、特に若年者の失業率が高いと、こうなっております。

○糸久八重子君 その失業率から見ても若年層が失業率が多いということは、やはり一つの会社に勤めてずっとそれが長く雇用されているという状況ではないわけですね。つまり、この部分から見ても終身雇用制というものはもう既に崩れてきているんじゃないかということが言えるのではないかと、思いますけれども、そういう意味でどう分析なさいますか。

○政府委員(加藤孝君) 確かに最近若年層の意識変化というものが一つの問題になっております。よく言われます言方としては、青い鳥症候群といたしまして、要するにもっといい職場があるのではないかと、もっといい会社があるのじゃないかと、こういうようなことで転々と職場を変わりながら、結局しつかりしたものをを見つけ得ないでいる状態の若者が相当ふえておる、こういうようなことが言われております。

それからもう一つの問題といたしまして、いわ

ゆる一人っ子問題というのがございまして、昔でございまして、非常に就職の機会が恵まれない地域の方々は、例えば大都会へ移転就職するというようなことが一般的にございましたけれども、最近親の方も一人っ子だからなるべく仕事がなくとも親のもとを余り離したくないというようになると、あるいはまた本人もそういう中で甘えといいますか、積極的に仕事を求めてといううほかの土地へ移転するというようなことを積極的にしないというふうな問題等いろいろございまして、確かにそういう若年者の失業率が全体の失業率に比べてまして上がりつつあるということはあるわけでございます。

○糸久八重子君 崩れてきたわけではないとはっきりおっしゃらないわけですね。そういう部分もあるのではないかと、そういうような言葉だったわけですが、その意味からいいますと、例えば男女の平均の勤続年数も余り差がなくなってきた、そして青い鳥症候群が大変出てきたというようなことになると、そういうような理由で努力義務規定にするという理由はやはり崩れてきますね。いかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 今の生涯雇用、年功序列というふうな非常に広く普及しております日本的な慣行がなくなつたということになれば、先ほど申し上げました根拠も崩れるということが言えると思っておりますが、先ほど安定局長もお答えで申されましたようにその兆候は見られる、いろいろな現象があらわれているということは言えませんが、まだ広く根差しているこの慣行がそう急になくならないと、言えることはできませんし、まして今日既に崩壊しているというふうなことは言えないの

ではないかと思えます。

○糸久八重子君 男女の役割分担にいたしまして今この問題にいたしまして、社会的な状況が完全になつたから法律を変えていくんだというのでは法律の意味がないわけですね。それを考えるためにやはり法律をつくって、そしてその中で悪い慣習は変えていかなければならない。そのための法律なのではないかと思うんですけれども、それは御返事はいただかなくても結構でございます。

それから配置、昇進に係る問題につきましても、これを禁止としないで単に事業主の努力義務規定としているわけですね。現状では女子に昇進の機会を与えないで一定の職務に女子を配置しない企業が多くなつてきているわけですね。それが女子の低賃金の大きな原因ともなっているわけですね。置、昇進については婦人少年問題審議会の公益委員の案といたしましては、これは禁止規定としていたわけですが、これは法案では後退をして努力義務規定になっているというその理由は何か。

○政府委員(赤松良子君) 先生御指摘のように、審議会の公益委員のたまた台というふうな段階で、昇進と中へ入ってからの部分と入る前、募集とか採用とかということについては分けて考えられておりました。そして、入ってからは義務規定としてよいのではないかと、御意見が出ていたことは事実でございます。しかし、この公益委員のたまた台というものの大きな性格と申しますのは、やはり現状を考慮しながらも長期的な展望の上に立つという点により多く重点が置かれていたもののように、私どもは理解をいたしております。つまり、やはり見通すべき方向というものはこうだということをより強く意識してお書きになったというふうな考えにいたしております。現行の法案がそれよりも後退したと申しますか、より現実の方に重点が置かれた規定になったということが言えるかと存じます。

○糸久八重子君 より現実に近いになった、後退し

たわけではないと言いますけれども、努力義務規定というのは努力をいたしました、しかしそうはなりませんという形です、違反しても直ちに無効になるわけでも何でもありません。だから、例えば裁判による民事上の救済を求める場合でも直接法律違反だということに主張することができないわけですね。ですから、やはり今まで行っていたように民法九十条の公序良俗違反という方法をとらざるを得なくなるわけですね。この点についてはいかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 御指摘のように努力義務では直ちに無効ということにはなりません。○糸久八重子君 そうすると、裁判に持つていきますと、今までもそうだったんですけれども、非常に裁判が長期化をいたしました、また費用の面でも負担が重くなったりということがありますから、どうしてもしょうがないという形で泣き寝りをしてしまおうという例が今までもあったわけですね。また、これからの努力義務規定をいじりますと、もうしょうがないんだ、裁判にかけてもしょうがない。事業主に言ってもこれは努力義務規定でございましてからという事で逃げられてしまふ、やり場がないですね。一体その実効性をどうやって担保していくんでしょうね。

○政府委員(赤松良子君) この規定の実効性についてでございますが、これは法案の中に明らかにしております。労働大臣は努力すべき目標、企業がなすべき差別と考えられるようなものを指針という形で明らかにして、それをなくしていくための行政指導もできるようにしているわけでございます。

また、個別の紛争に関しましては、調停委員会に申し立てをするということもできるわけでございます。また、規定それ自体につきましては婦人少年室の室長の指導が及ぶわけでございます。で、いろいろな形で、努力義務ではあっても、そのことによって差別がなくなっていくということを確認するようにしたいというふうに考えております。

○糸久八重子君 指針というように言葉で書いてあるわけですね。その指針の内容として、例えば男子のみの募集、採用とか、女子についてだけ婚姻の有無とか、子供の有無とか自宅の通勤とか、それから客室とか、そういう条件をつける。それから女性だということの理由で差別するだけではないか、例えば採用条件として身長が百六十以上なければならぬとか、体重がどうであろうとかというふうな、そういう間接的な差別も対象に含めるのでしょうか。指針という言葉で書いてありますからわかりませんけれども、イギリスの性差別の禁止法とか、アイルランド、ベルギーの雇用平等法では、そういう間接差別も禁止の対象に含めているんですけれども、そういう意味では労働省の見解、いかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 指針の作成につきましては、関係審議会の御意見を伺って決めることになっておりますので、どのようなものになるかということをお私共がここで申し上げるのは適当でないかと存じますが、一応物の考え方というものを前国会にも衆議院でお答え申し上げたこともございまして、考え方については申し上げたこともございまして、先ほど先生が御指摘のような男子のみとか、女性にについては全然別の基準をつけ加えるとか、そういうようなことが、なくすべき差別の内容として指針をつくる際の検討事項になろうかというふうに考えます。

また、後段で先生がおっしゃいました、例えば身長が非常に高くないければいけないとかというふうなことでございまして、身長が高いことがその業務の遂行にとって特別の意味を持っているという場合であれば、それは合理的なこととございまして、その基準を設けた結果、その基準に達しているのは男性の方がはるかに多い。でも、女性も特別高ければ、それでも通るわけでございますから、男女の差別とはいえない。しかし、その基準自体が何の意味もないのに、女性を排除するため

に、それがつくられたというようにすることが明らかであれば、それは合理的な基準とはいえないのではないだろうかという考え方も成り立ちますので、そのようなことについて指針をつくる際には検討を対象になるであらうというふうに考えます。

○理事佐々木満君(退席、委員長着席) 〔理事佐々木満君退席、委員長着席〕

○国務大臣(山口敏夫君) 労働大臣の指針の効用についてのいろいろな御疑問もあるようでございしますが、今たまたま進めておりますゴールドンウィークの休暇等の問題でも、行政指導だけで二〇%近く、四日以上以上の休暇を拡大するという、製造業等が中心でございまして、ふえておる、こういう実情もございまして、この男女法と直接関係があるかということになるかもしれませんが、やっぱり私は各企業も、労働大臣の指針の策定については非常に大きな関心を持っておりまして、また行政指導という立場において、かなりこの法案の持つ意味、そのまた目標というものが、国会での先主方の御議論と相まって、非常に雇用関係における改善が顕著に推進をされる、こういう私どもは一つの判断、確信を持っておるわけでございまして、いろいろ御心配の点もあると思いますが、国会等の議論を踏まえて、どういふものを検討項目に入れるかということも十分我々も考えるべきところでもございまして、そういう点も含めてこの法案の持つ意味と、それからこの今日の必然と、またこの中身につきましても、ひとつ御理解も広げていただければ大変ありがたいと私からも申し上げさせていただきますと存ずる次第でございます。

○糸久八重子君 今大臣が国会の議論をよく踏まえてということをおっしゃいましたね。確認をさせていただきます。これからいろいろな議論が出てくると思いますが、それらをききつつ背景にした指針をぜひ設けていただきたいと思っております。

めたいと思います。
○委員長(遠藤政夫君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。
午前十一時五十六分休憩

午後一時四分開会

○委員長(遠藤政夫君) ただいまから社会労働委員会を再開いたします。
休憩前に引き続き、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。

これより質疑を行います。
質疑のある方は順次御発言を願います。

○糸久八重子君 それでは午後からは救済機関のことについてお伺いをさせていただきます。
十三条に関する事でございまして、事業主は労使代表者によって構成される苦情処理機関に処理をゆだねる等の方法で自主的解決に努めなければならないとしているわけでございまして、自主的解決ということが書かれてあるわけですが、あらゆる労働関係の問題が団体交渉によって自主的に解決されるという事は大変望ましいわけですが、労働組合に組織されていない労働者が非常に多いわけですね。午前中にもお伺いいたしましたけれども、日本の婦人労働者の数が千五百十八万人、そして専業主婦の数を上回ったと婦人労働白書は述べているわけですが、ここでその婦人の労働者のうち労働組合に組織されていない労働者はどのくらいいるかわかりませんが、これ通告しなかつたんですけれども。

○説明員(松原夏子君) まことに申しわけございませんが、ただいま手元に資料がございませんので、また後ほどにさせていただきますと存じます。

○糸久八重子君 私の方の調査によりますと、二七・六%が組織されている労働者だと、そういう

度のことができるというふうに承知いたしております。

○糸久八重子君　そうすると、東京都の場合には設置要綱という形で決まっている。本法の場合には法律で決まるわけですから、権限はやはり本法の方があるということになるわけですね。しかし、東京都の場合には、これは設置要綱で行政指

導はできると思うんですけれども、そうなる、東京都のいろいろな例を聞いているわけですが、なかなかそこにも問題がありまして、上がっている内容が直ちに委員会で結論が出るというようない問題でないものも出てきているというふうに聞いているわけですね。だから、やはりそういう形の中で裁判に持っていくかざるを得なかったという事例があるわけですね。行政指導というのは余り効果がないんじゃないかなというふうに私は考えるわけですね。その辺どうなんですか。

○政府委員(赤松良子君) 行政指導は、効果のある場合とない場合というところがあるかと思ひます。この苦情処理委員会が取り扱われたものがすべて効果がなかったというふうには言えないかと存じます。

○糸久八重子君 じゃ、本法の方に参りますけれども、調停に付される事項が募集、採用についての紛争を除く紛争に限定をされているわけですね。現在、募集、採用の段階で女性に対する差別が非常に深刻であるにもかかわらず、それを明確に禁止する法律がなくて、そのために裁判に訴える例もごくまれだと。だから、このことに關しての救済というのは非常に困難な状況になっているわけですね。本法は募集、採用についての紛争を除くということになっているわけですから、あと募集、採用については恐らく行政指導に期待するということなんだろうと思ひますけれども、差別された女性が紛争解決のために事業主との話し合いを求めることができる制度が確保されていないわけですね。募集、採用については、まだ企業に入ることないといひますか、その前の段階だからということでは調停にはならないんだ、そうおっしゃるかもしれませんけれども、そうなる、この募集、採用というのはどこでどうしたらよろしいんですかね。

○政府委員(赤松良子君) おっしゃるとおり、募集、採用についてはまだ使用者とも言えるような状態でない方との間の紛争でございまして、調停

にかけるということとはふさわしくないというふうに考えたわけですが、それでどこでやるのかというお尋ねでございしますが、労働大臣あるいは婦人少年室長に委譲された権限がございまして、婦人少年室長はそういう調停にはかけることのできない事項につきましても取り扱うということに法律上なっております。

○糸久八重子君 そうすると、婦人少年室は、そういう男女別募集を行っている企業にどういうような方法をおとりになるのか、そしてまた指導に従わない企業にどういうふうにするのか、その辺をお伺いしておきます。

○政府委員(赤松良子君) まず最初考えられますことは、実態を把握することであるかと存じますが、実態を当事者から伺って、それを把握した後、当該事業主に対して指導あるいは助言等ができるという仕組みでございします。

○糸久八重子君 十五条の方に参りまして、室長は、一方から調停の申請があった場合に、他の関係当事者の同意があったときに調停委員会に調停を行わせることと条文にあるわけですね。婦人少年室の勧告に従わない者が調停にたやすく出てくることがないと思うのですけれども、その辺はいかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 調停にかけるかかけないかということも婦人少年室長が判断することになっておりますが、援助を求められた場合に、当該関係当事者に対して必要な助言、指導、または勧告をすることができるとなっております。

○糸久八重子君 勧告に従わない場合ですね、ただ説得をするわけですか、出るようにと。

○政府委員(赤松良子君) 説得を続けるということになるかと思ひます。

○糸久八重子君 説得を続けまして、辛うじて出席したと見えますね。そうしますと、調停の中で形勢不利と見れば、途中から欠席することも考えられるわけですね。そうなりますと、調停不能になるわけですね。そういう場合はどうするのでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 調停の性格上、そのような場合は調停が成立しないということになると思ひます。

○糸久八重子君 調停委員の権限というのはどういう権限をお持ちなんですか。

○政府委員(赤松良子君) 調停案を作成いたしましたので、その調停案の受諾を当事者に対して勧告することになっております。

○糸久八重子君 そうすると、そういう状況ではとも紛争の解決ということにはなり得ない。調停委員会というのはただ名ばかりで、余り効果は出ないのではないかと、そのように考えるわけですね。そして、その調停委員会の委員を三名としてあるわけですね。その理由はなぜでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 調停委員会の委員は複数であることが望ましいということ、一人ではなく、三人が適当であろう、また余りに大勢の方々にこの委員会の機能をお願いするということとはかえって手数がかかると申しますか、時間もかかり、適当でないという観点から、比較的少数がいのではないかということ、三人としたわけでございます。

○糸久八重子君 労働関係調整法の調停の場合には、公益と労働と使用者側の三者という形になっておりますけれども、なぜこの本法は学識経験者としていらっしゃるのでしょうか。学識経験者で、しかも三名というところは、この公益、労働、使用者という含みがあるのでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 三人はいずれも学識経験者というところから三人としたわけではございません。労働関係の調停に關しましては三府省構成的な調停になっていくものではないかと考えております。労働関係等の場合には、その中で公益委員のみが案を作成するということになっておりまして、機能といたしましては、やはり公益側の機能であるというふうに考えております。

○糸久八重子君 委員は大臣が任命するところとありま

すけれども、大臣、この三名の委員で十分機能が果たせるとお思ひですか。

○政府委員(赤松良子君) 先ほど申し上げましたように、人数が多ければいいというものでもなく、また、一人というのでは判断の偏りもあるかと思ひますので、学識の深い方を三人選ぶというのが適当な線ではないかというふうに考えます。

○糸久八重子君 やはりこの場合には、学識経験者ということでなくて、調停委員会の性格からして、公益、労働、使用者側という三つの形が委員が出てくるのが一番正しいのではないかと、ふりかかると、これは前坂本大臣がお答えになっていらつしやいますけれども、これは大臣にお伺いしたいと思ひます。

これは衆議院の段階でも、この法律は女性の法律なんですというふうなことを強調されていらつしやるので、そうすると、当然調停委員会にかかってくるというのでも女性だということになりまして、三名の中からは女性を多くというつもりで、三名の中から、多くといたつて数は知れてはいるんですけれども、その三名の委員全部が女性であつてもいいわけですね。その点大臣はどう思われますか。大臣が任命なさるのですから。

○国務大臣(山口敏夫君) 適任者がおりますれば、全員女性であつても私は一向に差し支えないと思ひますが、必ずしも女性が女性の立場を十分公平に評価するかどうかということもあるわけでございますから、やはり学識経験者の、いわゆる皆さん方の納得のいくメンバーに、いざというときにはこうした大事な問題の調停をお願いするということは、その方の権利を守ることにもつながると私は考えております。

○糸久八重子君 女性の問題を女性が理解できなくて、男性が理解をすることというの、これはまたまた大変なことだと思ひますよね。そういう意味で、やはり調停委員というの、女性が調停委員になるべきじゃないかと私は思ひますし、また任命の際には十分配慮をしていただきたいと

思うわけでございます。

それと、これはある経営者団体のセミナーでのことなんでございすけれども、そのセミナーの席上で、調停の問題についてまず二つのことを言っております。しよせん労働者保護のための機関なんだから、使用者はこの法律については頼りにできないと。そして、調停中に資料を出す調停が不調になった場合に裁判にでもなると情報公開の原則から裁判所へ資料が出てしまう。だから、以上の二つのことから企業は調停に乗らない方がよいでしょうと、そう指導したということですね。そういう意味からいって、いかにここに書かれてある調停委員会というものの権限のなさがわかるわけですね。そういうような企業側の指導もあるということをお教えしておきたいと思ひます。

それから、法律で婦人少年室の人員は全国で百七十名になる予定ですね。そして、これを都道府県当たりで直しますと平均三名から四名。私どもの千葉県でも四名の人員のようでございます。やはり婦人少年室の人員を十分拡充して、その婦人少年室の人員の中に雇用平等監督官という役柄の方を置く。そうすると、まあ非常に仕事は大変だろうと思うのですけれども、その雇用平等監督官に立入検査権等を与えて、そして監督をするようなことはできないのでしょうかね。

○政府委員(赤松良子君) この法律全体の施行の責任を婦人少年室が担うことになるということから申しまして、その充実強化というのは非常に大きな課題であるというふうに認識をいたしております。六十年度の人員の要求の中で、機会均等指導官という職名の職員を、まだこれが施行になる前段階でございますので大変少ないわけではございますが、新たに設置が認められました。そこで、これは婦人少年室の強化のまず第一歩だというふうに私も考えておりまして、これが来年度もし施行することができるようになりましたならば、そういう方向でなお全力を尽くして強化に努めたいというふうに思っております。

○糸久八重子君 やはりこの法律は日本の流れを

変えていく大変重要な法案ですね。だけれども、この今出されている法案の内容から見ますと、そんなに変わると思えないわけですね。でもやはり流れを変えていくような、そういう大事な法案ですからね、そのために必要なところにはやっぱり人をふやしていかなければいけないと思うんですね。財政再建と称して大変人減らしをした、福祉の切り捨てばかりしているのが法律の中心ではないと思うのです。

今衆議院で審議をされております派遣事業法というのがありますけれども、これも婦人労働者に関係のある大変な問題のある法律なんですけれども、中央職業安定審議会が、もしこの法律を認めるとするならば職員の増員をして立入検査権を認めよと、そう言っておりますし、また政府から出された派遣事業法を見ますと、その中に立入調査権も入っているし、とにかく大変整った法律になっているわけですね。そういう意味からいって、派遣事業法の方が大事で、この雇用の機会均等法というのは派遣事業法よりも大事な法案じゃないのかしらというふうな気がするんですね。その辺のところはいかがでしょうか。

○政府委員(加藤孝君) 派遣事業法は、提案いたしております考え方として、罰則つきの労働者供給事業違反という問題についてどう派遣事業の中でございすので、労働者供給事業についてくっつけております各種の立入調査あるいは監督権、さらにはまた罰則、そういったようなものの絡みで、それとの関係でそういう各種の強行規定がくっついておる、こういう関係でございす。

○糸久八重子君 確かにその中に指導、助言もあるわけですが、立入検査権をして罰則を課すことと、きっちり書いてあるわけなんです。だから、やはりこういう立入検査権とか罰則というふうなものも法律の中に入らなければならぬかな、やはり法律というのはどこかの抜け穴で走り去ってしまう。大きな目ざるの中に水

を入れるのと同じようなことだと、そう思うわけですね。

そこで、参議院の段階では政府の法案に対しては対案というのを我が党は出さなかったわけですが、参議院に提出した対案の中身のほうに、やはり雇用平等官を置いて、そしてそれに権限を与えて、そして不服審査機関としては中央、地方に雇用平等委員会をつくっていく、そういうようなきっちりとした法律をつくっていくかなければいけないのではないかと、そう思うわけですが、それについて大臣どう思われますか。

○政府委員(赤松良子君) 衆議院段階で野党四党対案としてお示しいただいた法案についてはいろいろと検討させていただきましたが、政府の提出する案といたしましては現在提出中のようなものが最も適当というふうに考えております。

○糸久八重子君 適当と考えていらっしゃるのには政府や労働省だけでございまして、きょうたくさんの傍聴の方も見えておりますけれども、やはり働く婦人は非常にこの中身に問題があるというところできょうも傍聴席でじつとそのやりとりを聞いていられしやうなわけですが、そういう意味ではやはりこの法案の中身というのは非常に問題がある。特に午前中からの質疑の中でもお話し申し上げましたとおり、女が働くということは福祉の範囲内である、そういうような立場に立った、やはりこの均等法というのは、あくまでも家庭というものは女が責任を持つべきであるというふうな前提の中で、女子の労働者は家庭と職場の調和を図ることで、そして企業側は努力義務とするという程度のそういう法律になっていることで、非常に私は残念だと思ひます。

やはりそういうような非常に各所に問題がある法律でございすから、これはもともとと議論を尽くしていかなければならないと思ひますけれども、それは他の党の方にもお譲りをいたしまして、そういう福祉法の範囲である均等法に加えて、労基法的女子保護条項というのがこの均等法

という名のもとに削除または緩和されようとして、大変そのことが問題でございす。保護規定を外して、残業とか深夜業をもっと強いて、そして長時間労働をさせようとする、その意図が見え見えであるわけですが、女性の低賃金と、それから男性の長時間労働というのは、これは諸外国から指摘されているように、日本の企業が海外競争に勝って、そして貿易摩擦を起こしているという、そういう現状もあるわけですね。男性労働者も非常に今長時間労働を強いられておりまして、夜遅くまで働いている。最近では勤め人の帰宅に合わせて商店なんかも割合に遅くまであけています。そうすると、日本じゅうの人間がみんなくたびれちゃうという状況なんですね。そういう健康破壊が続いたり、帰宅がおくれれば当然家庭内の会話というものが失われてくるし、人間的な、人間らしい生活が失われてくるのではないかと思いますけれども、こういう状況を大臣いかがお考えですか。

○国務大臣(山口敏夫君) やはり日本の長時間労働というものは諸外国からもいろいろ問題指摘を受けているわけですが、それからまた、高齢化時代を迎えてワークシェアリング的な考え方も今から検討していく必要もある。そういう点からも労働時間の問題は大いに前向きに取り組まなければならない。

さらには今先生の御指摘のように、家庭の中におきましてもやっぱりこれだけ社会の変化が激しいという状況でございすから、子供さんの教育あるいは家庭の問題、家族の問題からしてもやはり男性の長時間労働、あるいは週休二日制、こういう問題も労働条件の改善とか、労働福祉の立場だけではないで、あらゆる広範な立場からも検討する必要があります。土曜日のパパは僕のものというスローガンもヨーロッパの労働組合などにもございすけれども、そういう意味で週休二日制ということも考えていく必要がある。さらには今貿易摩擦の問題で総理が先頭に立ってやっておりますけれども、こういう諮問委員会の

中にも労働時間の短縮や週休二日制によるいわゆる余裕期間の拡大というものが消費とか内需の問題、あるいは生活文化の向上にもつながる、こういうことではいろいろな理由を考へてみても企業の持つ合理性や効率性という、あるいは日本の企業の持つ厳しい条件というものをできるだけ克服しながら、毎年先生御指摘のような労働条件、労働時間の環境改善というものは一歩一歩取り組んでいかなければならない。こういう立場から男女の問題に対する一つの解決策、改善策にもこれがつながるといふふうに考へておりますし、私は男女法とは別に労働時間の短縮、休暇の拡大の問題につきましては国会でも与野党の協議すべき内容の一つになっておるわけでございまして、国会における結論もぜひ期待してその動向を見守っておる、こういうところでございまして。

○糸久八重子君 大臣ね、五月のゴールデンウィークが目前でございまして。大臣は就任後、連続休暇を前面に出してその普及を提唱しておられましたね。私たちも大臣に随分と期待をかけた。三月二十八日の所信の質疑の中で、これは行政指導するというような答弁をなさっております。行政指導というよりな形では今までどおりである進展がないのではないのか。そして例えば有給休暇とか、年休をその時期に集中させるんだ、そう言っておられるわけですが、今大型連休という形で定着している企業は大体大企業なんです。それで中小企業に働く人たちの場合は本当に休めない。メーデーの日だって働かなければならないという現状があるわけですね。行政指導というよりなことを大臣がおっしゃったわけですが、聞くとそこによりまして、特に中小企業の経営者側から大型連休をとることについて大きな反対があった、その辺の力に押されてしまったのじゃないのかしら。何か最初大分華々しかったんだけれども、非常に色あせちゃった感じがするんですけども、その辺いかがですか。

○国務大臣(山口敏夫君) 私は比較的辛抱強く忍耐強い方でございますので、今、先生のように期待をかけたという過去形で済んでいるという認識には立っておらないわけでございまして、こういう問題は執拗に呼びかけ、問いかけ、そしてまた改善への努力に対して御協力をいたさう、こういうことの中に一つの大きな意識革命というのが進んでいくと思うのです。

先週の日曜日の新聞発表にもございましたが、ゴールデンウィークにおける連続休暇というものが、昨年までと比べて約二〇%近くこれを採用するところがふえた。これは確かに製造業、大企業も多いわけでございまして、ことしの傾向は中企業や小規模企業にも努力の傾向が見られるという特色があるわけでございまして。それから企業経営者が休暇に対して非常に冷淡だということも事実でございまして、同時に、私どもに対する批判は、使用者側だけではなくて、労働者側から大変強い批判がございまして。労働組合は別でございまして、一人一人の労働者からの、自分たちが働こうと言っているのに、なぜおまえたがが休め、休めと余計なことを言うな、こういう批判も大変強いわけでございまして、現にもう既に権利として保障されておる有給休暇の完全消化等にもなかなか前進、改善が見られない、こういう状況でございまして。したがって、いろいろ御議論や御批判は当然だと思ひますけれども、私どもはそういう壁に穴をあけるがごとくやはり一歩一歩そういう一つの労働条件の改善と同時に、勤務時間、また勤務の価値観と、今、先生が御指摘のような部分とをどう接点を理想的時点でこれを高めていくか、こういう不調の努力が必要であるというふうに考へております。

ことしの連休の休日化という問題は物理的にも、私は当初からことは無理である、こういうことを言っておるわけでございまして、来年以降の問題につきましてはまだまだ各党の先生方の御理解と御努力によつては、もちろん労働者は政府として行政指導を中心に環境づくりを進めていくところでございまして、これがさらに前進する余地は十分にある、こういうことでもござい

いますので、一層のそういう御熱意、また御指摘もいただければ大変ありがたいと考える次第でございまして。

○糸久八重子君 労基研の中間報告によりますと、週四十五時間、そして一日九時間とか、それから三六協定方式を維持して、そして時間外労働の上限枠を設定してないのに、どうしてこういう状況で時間短縮ができるのでしょうか。時間短縮の実効性は何によつて担保されるのでしょうか。

○政府委員(寺園成幸君) ただいま大臣から御答弁申し上げましたように、時間短縮につきましましてはかねてから行政指導を通じまして鋭意努力をいたしておるところでございまして。

一方、労働基準法の労働時間法は、御承知のように、昭和二十二年に制定されて以来そのままに推移をしまひておられます。その後の経済社会情勢に種々そぐわない面も出てまいりまして、産業界、労働界からもその改正についての御要望をちょうだいをいたしておるところでございまして。

そのような事情を踏まえまして、五十七年から労働基準法研究会におきましてこの労働時間法制についての調査研究をお願いいたしました。御指摘の中間報告が昨年の夏に出たわけでございまして、これは中間報告ということでございまして、現在、労使、関係者などからヒヤリングを研究会としていただいております。それを踏まえながら、さらに調査研究を続けていただき、ことしの夏に結論をちょうだいできるものというふうに思っておりますが、その結論をちょうだいいたしましたところで、労働省といたしましては、関係審議会にお諮りしながら基準法改正等の必要の手續を進めてまいりたいというふうに思ひます。

なお、九時間の問題あるいは時間外労働の問題については御指摘がございましたけれども、九時間の問題は、研究会の考え方といたしましては、労働者の余暇の増大あるいは第三次産業が多くなつてきているというような実態を踏まえまして、一

週の労働時間は短縮するけれども一日の労働時間ではできるだけ弾力化しよう、そういう意味で、一週の労働時間を毎日毎日に配分いたしますときのアップリミットとして九時間という思想をとつたものでございまして、また、時間外労働につきましましては、研究会の報告は、現行の労使協定方式が適当であるという考え方を示されておりますけれども、その考え方も、我が国の終身雇用慣行というものを基礎に置いた場合には、法律で上限を規制するよりも労使協定にゆだねる方がより適当であるという考え方に基づくものだというふうに理解をいたしております。

いずれにいたしましても、現在まだ調査研究を続けていただいておりますので、その最終結論を待つて対応をいたしたいというふうに思っております。

○糸久八重子君 これは先の話にはなると思ひますけれども、今御答弁のように、やはり人間というものは生きていくわけですから休みだめなんてできないんですよ。だからやはり正常な労働時間内に正常な労働をするというのが当たり前のことで、夜中に仕事をしなければならぬというやうなことはやっぱりこれは異常な状況なんですね。そういうものもやっぱりだんだん少なくなっていくかなければならないというやうな、そういう世界的な潮流にあるにもかかわらず、労働基準法の中で緩和をしていくというのは大変問題があると、そう思ひますね。それから、日本の場合は、先ほども申し上げましたけれども、働き過ぎと諸外国から言われているわけですからね、そういう時間短縮を含めた男子労働者の労働条件の見直しを図るということがまず大事なのではないか。その上に立つて、それでは女子のこの保護規定等についても考えよう、そういうふうに考へるのがこれはごく当たり前のことだと思うんですけども、その辺いかがでございましてか。

○国務大臣(山口敏夫君) 基準法研究会の問題につきましましては、労働時間の問題あるいは週休二日制の問題をどうしたらいいだろうか、こういう立

場で労働大臣が私的に学者の先生方に御検討をいただいたと、こういう形の中間報告でございますから、基準局長からも御説明がございましたように、週休二日制へ移行するためにはこういう考え方もあるということが、九時間問題としてそれがひとり歩きいたしますか突出したと、こういう経過もございします。しかし、糸久先生御指摘のように、今までの八時間労働というものもあるわけでございますから、これが九時間が主流になるという事柄は、私はそういうことにはならないのではないかと、私は思います。しかし、まだ最終結論が出ていない段階でございます。私の方で御協議いただきたいということでございますので、まだその中間の報告をそのとおり受けています、こういう段階でございますので、そういう御議論も十分踏まえて今後対処したいというふうに思います。

さらには、今御指摘の労働時間の短縮に伴ういろいろ改善措置の問題につきましても、そうした研究会の報告、あるいは基準法の改正等の問題との絡みの中で、ことしの秋以降いろいろ機関、委員会等の審議や考えもいたさながら、今国会でもいろいろこうした問題があらゆる角度から御議論いただいておりますし、そういう点も踏まえて一つの見直し検討作業に入る、そういう段階にまで来ておるんじゃないか、かように考えておりますので、その辺も御理解をいただければ大変ありがたいと思ひます。

○糸久八重子君 理解できないんです。やはり全体の労働基準法を考へてみて、そしてそれから派生して女性の問題について考へていくというのがこれはやっぱり普通じゃないかと思うんですけれどもね。最初に女性の問題を片づけてから全体的な労働基準の見直しというのはちょっと逆ではないですか。

○国務大臣(山口敏夫君) 男女法はいろいろ御議論が確かにございます。ございしますけれども、そういう議論があるということは、言いかえてみればやはり女子の雇用問題の一つの大きな変化、転換期に来ておると、そういう女子の能力あるい

は実力、また意欲というものをどう社会がこれを受けとめ、またそれぞれの場に適用すべきか、こういう時代的必要性、必然性、そこへまた国連婦人年、条約の批准、いろいろ絡んでここで一気に世論の一つの大きな、特に女子労働者の要求等も踏まえてこの法案が整備されてきた、こういう経過もあるわけでございます。理想論としては基準法を先によつて、その後雇用法の問題等という組み合わせ、スケジュール等の御指摘はございます。ございしますけれども、私どもはやはりこの男女法をここで成立することによつて、いろいろ仮に女子の職場における差別をございしますとか、採用時における差別をございしますとか、いろいろ問題が一步一步改善される一つの大きなことといひます。要するに、これを契機にさらに大きく女子の労働条件、あるいは雇用条件というものの改善がなされるのではないかと、ううに信じておるわけでございますし、あつてもなくともいふ法案だという御批判もございしたけれども、やっぱりあることによつて男女の雇用の拡大が確実に図られると、こういう一つの判断の上で提出しておるわけでございますので、ぜひひとつ、御理解いただけないかということでございますけれども、御理解いただきたいと私は申し上げたいと思ひます。

○糸久八重子君 とにかく女性にも男性並みの、今男性の労働条件が非常に劣悪だという中で、女性にも男性並みの残業とか深夜業が要求されるとすると一体どうなるのか、本当に大変なことになるかと心配してしまふわけですから、このようにここにその影響がはつきりあらわれるであろうという職場の実態が一つあるわけですね。

ある大学病院の看護婦さんの例ですけれどもこの病院の夜勤回数というのは、組合の協定で一人につき平均八日以内と決められていたそうだけれども、実際には平均九回から十一回、病棟によつては十二回の人もあるそうです。変則三交代のために八時から十六時までの日勤の日の夜にまた深夜勤務、これは二十三時から翌朝の八時まで

ですけれどもそれについて、それから深夜勤、これは十五時から二十三時まででさうですけれども、十五時から二十三時まで働いたその翌日に日勤に付いたりするということもざらにあるというんですね。だから、ほとんどの看護婦さんというのが疲労の蓄積を訴えているわけですよ。人員の不足がありますから年次有給休暇も十分にたれない、そして年休は深夜勤に入るための休息として半日休暇の形でとっている例が非常に多いんだと。当然そういう状況ですから、体の異常を訴える人も多いわけですね。例えば胃腸障害とか、腎炎とか、妊娠異常とか、異常出産とかという比率が非常に高くなっている。そういう深夜勤の母性に対する影響というのは非常に無視できないものがあるわけですね。これはもう男性も同じだろうと思ひますけれども、深夜業の緩和の前に深夜勤のあり方自体を改善していかなければならないのではないかと、そう思うのですけれどもいかがでしょうか。

○政府委員(寺園成章君) 深夜業につきましては、いろいろの生体にあつて影響等々医学的な側面を加へた検討が必要であらうというふうに思つております。先ほど申し上げました労働基準法研究会におきましても、この深夜業の時間規制のあり方について御研究をいただいておりますところでございます。事柄の性格上、医学的な知識ということも加味しながらの検討が必要であるということから、専門家の検討をお願いしながら調査研究を続けていただいております。本年の夏ごろにも先ほど申し上げましたように、本年の夏ごろに出ますこの研究会の最終報告をまづ、私どもとしては適切な対応をしたい、法制的にはそのように思つております。

○糸久八重子君 男性の深夜業の実態調査を労基研の調査研究の一環として行つていられると衆議院で答弁がございましたね。そして調査票は集まつて順次内容分析をしていられることと申したけれども、それが去年の七月ですからもうそろそろ結果は出ていられるのではないかと、思ふのですけれども、どうでしょうか。

○政府委員(寺園成章君) 深夜労働、深夜交代制勤務を検討いたしますに当たりまして、深夜交代制労働の勤務実態等の実態を把握するための資料を収集をいたしまして、昨年の夏に出しました中間報告にもその一部を盛り込みまして公表をいたしましたところでございます。

○糸久八重子君 この均等法ができる前にそういうような調査もしないで均等法をつくつていくというのやはり片手落ちじゃないかと思ひます。聞くところによりますと、一部働く女性の中から深夜業を解禁していかねばいけないんだというような要求がある。特にタクシの運転手さんたちからそういう要求があつたということも聞いておりますけど、一体タクシ、ハイヤーの運転手さんの中で女性の運転手さんというのはどのぐらいの割合にいますか。

○説明員(松原亘子君) 運輸省の調査によりますと、五十九年三月末現在の数字でございますけれども、タクシ運転者の総数が四十二万二千九百九十三人、うち女子の運転者の数が千六百五十三人と、ううに承知いたしております。

○糸久八重子君 タクシの女性ドライバー、非常に少ないわけですね。その非常に少ない千六百五十三人のうち全員が深夜業を解禁して、とにかく夜中も働きたいんだとおっしゃつたわけではないと思ひます。私はタクシ運転手さんの状況を調べてみましたけれども、こういう状況ですよ。タクシ乗務員の勤務というのは月十三日出番がある、朝八時に出庫してから翌日の午前二時に帰る、そして出庫してから帰庫後に前後で一時間とされているけれども、現実には午前二時じゃなくて午前四時過ぎに帰るのが普通であつて、その後お金を数えたり、それから洗車をしたりすると大体一時間ぐらにかつてしまふのが普通なんだと、こういう労働時間を計算してみますと、年間実労働時間というのは二千八百時間超えちゃうんですね。そうなりますと当然病気になる人もあるだろうし、急死する例というのが増加を

しているわけですね。また、タクシーの運転手というものは、夜中の仕事になりますと、それはお金になるかもしれませんが、男性のドライバーでも非常に身の危険を感じる人が多いわけですね。だから女性のドライバーがこぞって夜中も仕事をしたいということを要求するということはとても考えられないことだと、そう思うわけですね、そういう一部の声を聞きながら深夜業の解禁をしようと、そういうことはやっぱり大きな問題があるのではないかと思っています。

きょう私は三時間という予定でたくさん用意をいたしましたけれども、用意をした半分も質疑を行くことができませんでした。したがって、冒頭に委員長にもお願いいたしましたけれども、徹底的に審議をさせていただくことを再度お願いをいたしまして、時間参りましたので、私の質問を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○中西珠子君 女子差別撤廃条約を批准するということは日本の国際公約であるわけでありまして、これに対して国内の法制上の整備をするというところで今審議中の雇用機会均等法案を政府は出してこられたわけですが、現在女子差別撤廃条約の批准国はどのくらいありますか、外務省お願いします。

それからついでにILOの百十一号条約、職業、雇用上の差別を禁止する条約の批准国はどのくらいありますか。

○政府委員(斎藤邦彦君) 現在女子差別撤廃条約を批准しております国の数は六十六でございます。

ILO条約の方は今調べて御返事いたします。○中西珠子君 ILO条約の方はことしの一月現在で百七と思いますが、後で確認してください。

このように女子差別撤廃条約の批准国も六十六カ国もあり、ILO百十一号条約、職業、雇用上の差別を禁止する条約の批准国も百七という多数を数えておりますし、また、一九七一年の初めこ

ろから欧米におきましては、御承知のとおり同一労働同一賃金法とか、男女雇用平等法が制定されております。雇用上の差別をなくし、女子の労働権を基本的な人権として確立するということが世界の風潮となっているところでございます。ところが日本ではまだまだ雇用上の差別が非常に多く存在しておりますし、労働省の五十六年の女子雇用管理調査でも、これは労働省の方がよく御存じの数字ですけれども、危険有害業務でもない職種があるのに全女性を置いていないと答えた企業は四十五パーセントあります。それからまた、募集、採用におきましては四年制大学を卒業した女子は企業の八・九パーセント採用してないわけですね。これは私が計算した数字なんです。雇用管理調査に基づいて計算しますとそういうことになります。とにかく教育訓練の面でも女性には全然教育訓練の機会を与えないというのが二〇パーセントあるし、また教育訓練をするけれども、男性と全然内容の違う教育訓練しか与えないという企業は三九パーセントあるわけですね。このような差別の実態がございまして、もつと数え上げれば切りがありません。私は働く婦人の会の人たちと面接調査をしていろいろ差別の実態を聞きましてけれども、本当に基準法の女子保護規定が守られないどころか、何年たっても同じ仕事をして、何年たっても家族手当ももらえないとか、住宅手当ももらえないとか、もういろいろな婦人に対する差別があるわけでございますが、日本国の憲法は三十八年前からきちっと男女平等の原則というものをうたっているわけでございます。十三条の個人の尊重、十四条の法の下の平等、また二十二条の職業選択の自由、二十七条の勤労の権利、これは全部男女平等に保障されているわけでございます。ところが実際に職場ではいろいろな差別があるというわけでございます。こういう状態があるというわけでございます。こういった状態をなくしていくかなければならない。そのなくするためには

やはり職場におけるあらゆる差別、雇用の入り口から出口までのあらゆる差別を禁止する規定が設けられなければ本当の意味の雇用上の差別をなくす法律とは言えないわけでございます。また、これから批准しようとする女子差別撤廃条約におきましては、二条の(b)項におきましてやはりあらゆる差別を禁止する立法その他の適当な措置をとれということをおっしゃいますし、また差別から婦人を保護するための効果的な救済措置もつくれということをおっしゃいます。また、十一条におきましては、あらゆる人間の奪い得ない権利としての労働の権利を男女平等に確保し、保障せよということをおっしゃっているわけでございます。

そしてまた、日本が既に批准しております国際人権規約におきましても、あらゆる分野における男女平等の原則を確立しなければならない、保障しなければならないということをおっしゃっているわけでございます。日本は国際的にもそのような義務を負っているわけでございますが、このような差別の実態を大臣はどのように把握なさっているのでしょうか。また、現在御提案中のこの法律で差別が効果的になくならないか、このようにおっしゃいます。また、婦人の雇用機会がどんどん広がって、そして雇用条件もよくなるとおっしゃいます。お伺いいたします。

○國務大臣(山口敏夫君) 中西先生からいろいろ御指摘いただきましたように、やはり女性の職場条件あるいは雇用条件その他いろいろな社会的な面において大きな差別や認識のおくれがあると、こういうことは現実認めざるを得ないような場面もしばしばございます。そうした意味におきまして、どうして能力のある、あるいはやるべき意欲のある女子がそういう雇用の機会均等に恵まれないか、こういういろいろな問題の中の部分をそれぞれ今御指摘もいただいたわけでございます。いろいろな伝統的な問題、あるいは家庭責任等の

負担の問題、また企業が女子労働者に対する能力開発といいますか、育てる意識が薄い。確かに男性職員で結婚を契機に私このたび結婚しますの会社やめさしていただきますという男性はほとんどないわけですが、女性はしばしばそういう方もおられるわけでございます。そういう点の長い習慣も、企業側が女子を能力があると認めながらも投資して育てると、こういう意識を喪失してしまふという部分もあるかと思っております。

それからまた保護規定が逆に非常に意欲のある、努力すべき意識のある女子の職域の拡大を阻んでいる、こういうこともこれは正直あると思うんです。そういういろいろな問題がありますが、要は基本的にこの社会の意識の問題、長い伝統的な中で、差し支えがあるかもしれませんが、能力ある女性が単に相手が見つからないだけで、何で能力のない男性の上司の下で従わなければならないかという部分もあるかと思っております。そういう点も含めて、やはりこの意識の変革という問題とあわせて、こうした問題が大きな社会的な議論、議論の中で、経過の中で一つ一つ現実を知っていただき、改善への意思をやはり享有していただくということが大事なことで思うのです。

中身に対するいろいろな御議論、御不満は、先ほど、衆議院においてもこの委員会においてもさうございまして、私は基本的にはこうした法案がそれだけの長い経過と論議を踏まえて国会に提出をさせていただき、そしてこういう委員会を中心にあらゆる角度から問題点を指摘していただく中で、社会的にも職場においても男女の問題が非常に客観的に公平に情報としてとらえられていただいて、そしてまた改善への意欲が端緒につくと、こういうことでこの法案自体の持つ意義は極めて重要である、こういう確信の上に立って御議論、御批判を仰いでいるところでございます。

○中西珠子君 大変もつともらしいお話を伺ったわけでございますけれども、私はどうしても、なぜ福祉法である勤労婦人福祉法の改正という形を

とるのか、という疑問がございまして、これは非常に重要な問題であると思っております。なぜこの形をとるのか、という疑問がございまして、これは非常に重要な問題であると思っております。なぜこの形をとるのか、という疑問がございまして、これは非常に重要な問題であると思っております。

とつて機会均等と雇用上の平等を促進する法案を出しになったのか、そしてまたそれと抱き合わせにして労働基準法の、皆さんが改悪とおっしゃるようなものを出しになったのかという点につきまして、どうしても理解ができないわけでございます。

どの国の男女雇用平等法を見ましても、西ドイツを除いては雇用のあらゆる段階において差別を禁止しているわけです。西ドイツでも募集は努力義務規定にしております、努力をするようにというところになっておりますけれども、ECの加盟国でございますから、EC裁判所に訴えて、そしてこれはECの指令違反だという判決を勝ち取っている例がございますし、行く行くは直さなくちゃいけないということが目に見えているわけでございます。ところが、日本はECに加盟しているわけでもない、また批准も行っていないから、どの程度条約で拘束されるかということとはわかりませんし、労働大臣の指針などもできませんから、それによつて行政指導なさるから募集、採用の段階における差別は禁止しないで努力義務規定とする。また女性の勤続年限は非常に短いから終身雇用制、年功序列制のもとでは勤続年数の長さというものが非常に重きをなすから絶対にこれは差別禁止規定にはできないのだ、現状に基づいたよりよきものとして努力義務規定にしているのだという御説明を何回も聞いたわけですけれども、だけれども女性が長く勤められない理由というのは、先ほど出産や結婚や何かによつて自発的に退職する人も多いという答弁がございましたけれども、自発的に退職する人は非常に少ないんじゃないかと私思うわけです。例えば子供を預ける託児所が整備されてないし、長時間保育をやることもないというふうな状況であるし、非常に設備の整った、またよい保育さんなんかのいる託児所が近辺にないというふうなこともあるし、絶対数が足りないというところもあるし、それからまた会社の側で出産退職、結婚退職、また若年定年制というふうな

のも、これは労働省は大変努力なすつて大分減つてきてはおりますけれども依然として存在している。そういった制度がなくとも嫌がらせでやめさせられるというふうな状況もある中で、婦人がやはり長く勤められない条件というものが余りにも多過ぎる。その中でやはり現状肯定的に婦人は短期間型の労働力であるから責任ある仕事もさせない、男性の補助的な仕事しかさせないのだという考え方で、そして短期でやめてくれることを望みながら使用者側が女性を使つてきたという、その女性と男性の雇用管理を全然別個にしているという点にも非常に問題があつたわけで、これをよりよきものにしていくためには現状肯定で努力すればよろしいんですよというふうなことではなかなかよくはないと思ひますし、また先ほど四年制大学の卒業生の就職状況も八・九割しか雇入れる企業はないということを申し上げたけれども、中高年だつてほとんど、さあ再就職しようと思つとパートぐらいしかないというふうな状況でありますし、これを打開するためにはやはりよりよきものにしていくなか、そして企業側は、それはもちろん企業側の裁量権、自由というものはありますけれども、性別によつて差別することのない禁止規定ということではできないわけはないと思ひますね。

それからまた、配置と昇進におきましても、配置される仕事によつてやっぱり職務給や職能給を導入しているところでは賃金がどうしても低くなる、それによつて差別が起きてくるということはあるわけでありますから、配置と昇進という面においても、絶対これは差別禁止規定にしたい。それで、もちろん女だから甘くして採つてほしいということでは絶対ないし、結果の平等を目標として言っているわけでもございませんで、能力と意欲に基づいて均等な機会を与えるように、女であるがゆえに差別をしないという意味の禁止規定、強行規定にはできないものでしょうか。これはもう一度伺ひたいいたします。

○政府委員(赤松良子君) 今までも何度も申し上げ

げていることで、先生にもおわかりいただいている部分もあらうかと存じましたが、もう一度ということでございますが、確かに女性を一人前の労働者として取り扱わないという長い慣行が女性を長く働かせなかったという面は否定できないと思ひます。そして、そのことがまた女性に対する認識を低めるといふ悪循環にもなりまして、これは鶏と卵のような悪循環の関係を生み出しているというところはあらうと存じます。その悪循環を断ち切るために必要なものが今度の法制の枠組みだといふふうに私も考へてはいるわけで、これがいつまでも続いていいというふうには決して思つていないわけではございません。しかし、そのような現在存在しているものを要するにはやはり時間がかかるし、それを余り急激に、しかも現状と離れた法制をつくつたのでは、かえつて陰湿な違反を生むというふうな悪い結果も生みますので、努力義務規定にして指針を定め、なくすべき差別というものを明らかにしていくなか、時間をかけてそのような悪循環を断ち切るという努力をするという段階が必要ではなからうかというふうに考へるわけでございます。

○中西珠子君 それでは指針の内容として、募集、採用という面でのようなものだったら差別にならうというふうな指針をお定めになるのか、内容をお漏らしいただけますか。例えば男女別の募集なんというものはどうですか。男の人だけ、女の人だけというふうな募集は。

○政府委員(赤松良子君) 指針の内容につきましては審議会にお諮りすることになっておりますので、このようなものというふうな断定的にお答え申すことは適当でないと思ひますが、ただいま先生の御指摘のような男のみというふうな、女性を明らかに性別によつて排除しているような条件でございませうれば、なくすべき目標に該当することになるかと考へられますので、指針をつくる際の検討事項に当然なるうかと思ひます。

○中西珠子君 この点に関しては、糸久さんも大分詳しくおっしゃいましたので、配置、昇進につ

いてはいかがですか。これは公益委員のたたき台、いわゆる試案では強行規定になつていたわけなんですけれども、この法案では努力義務規定になつておりますが、配置、昇進についてはどのような指針をなさるおつもりですか。審議会でもうな答えでは私は満足しないんです。やはり国会で審議する以上はある程度目に見えろといわなくとも、手で触れることができなかった、とにかく輪郭ぐらいは示したかなければ、このまま省令で委任し、審議会が審議なさつてそれでお決めになれば結構ですと申し上げられないんで、まことに難しい質問かもしれせんけれども、どのように考へるか、少しお漏らしたかったですと思ひます。

○政府委員(赤松良子君) すべて審議会にお諮りするの何らお答えできないというふうには今までも申し上げておりましたが、考へ方につきましても申し上げられる範囲でお答えしてきたつもりでいるわけでございます。

配置につきましては、例えば女子については一定の仕事にしか配置をしないというふうな方針をつくるというふうな場合、それから配置転換のルールも男女別に全く違ったルールで配置転換をする、その結果女子には全く昇進の機会が与えられないというふうなことになるというふうな基準を設けているというふうな場合とか、昇進につきましては一定の試験で昇進をさせるというふうにしておきながら、女性にはその試験を受けるチャンスを与えないとか、そのようなものが例として考へられると思ひますが、そのような内容のものをなくすべき差別として目標に掲げ、それを審議会にお諮りすると、このように考へているわけでございます。

○中西珠子君 配置、昇進に関連しまして、殊に昇進に関連して教育訓練というものは大変重要な要素を持つわけですね。日本では企業内の教育訓練を受けなければ昇進できないというふうなシステムを持ったところが多いわけです。それで第九条

の教育訓練については「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教育訓練」となっています。また「基礎的な」というのは入社時のオリエンテーションとか、そういった本当の最初の段階での基礎的な訓練という意味なんですか。そしてまた労働省令の内容というのはどんなものをお考えになつてゐるが、これもやはりお漏らしたくないと思ひます。

○説明員(松原亘子君) 法律に書いてあります労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与する教育訓練といふのは、今、先生御指摘のございましたような入社時に行うオリエンテーションですとか、新入社員研修ですとか、そういったものに限られて、例えば入社後一定期間たった後の中堅社員としての研修ですとか、新たに係長なり課長なりに登用された人に対する新任管理職研修といったようなもの、そういうそれぞれのステージごとにおきます基礎的な能力を付与するための教育訓練であれば、そのレベルをとく言っているわけではないわけでございます。したがういまして、単に入社時のみにこの条文が限られるということではございません。

ただ、その法律の解釈はそういうことでございませうけれども、具体的に、ではどの範囲の教育訓練について禁止規定の対象にするかということにつきましても、法案にも書いてございませうように、今申し上げたような範囲のうち、労働省令で定める一定のものということにいたす予定にいたしております。

○中西珠子君 労働省令で定める一定のものというのがちょっとまだわからないですけれども、あらゆるレベルにおける基礎的な訓練ということはいわゆるレベリングしたけれども、なるだけ具体的にお教えいただきたいと申しまして、まだこれからいろいろお考えになるというんですが、せつかくこれ強行規定になっているんですし、余り限定をしないで、できる限り男性も女性も教育訓練は平等に受けられるというふうな方向で考えていた

きたいと思ひます。それから福利厚生という面では、一応これも「住宅資金の貸付け」などというふうな例示が出ておりました一応強行規定になっているんですけれども、やはりこれも「労働省令で定めるもの」となっているわけですね。これは大体どういふことをお考えなんですか。

○説明員(松原亘子君) 福利厚生といふのは、例示として「住宅資金の貸付け」といふものを挙げてございませうが、「その他これに準ずる福利厚生の措置であつて労働省令で定めるもの」といたしております。この「準ずる」といふのはどういふことが準ずるかということでございますけれども、私も似たしたしましては住宅資金の貸付けと同様、経済的な価値が労働者にとってかなり高いものという点に着目して、その後の労働省令を検討したいと考えているわけでございます。この省令で定めることにいたしましたのは、福利厚生の措置といふのは企業によつて多種多様、さまざまございませうが、物によりましては法律の規制になじみにくいというものもあるわけでございます。供与の条件がはつきりしているものでありますとか、はつきりしていないもの、経済的価値の高いもの、そうでないもの、いろいろあるわけでございますので、禁止規定の対象にするという必要性からは、労働者にとって経済的価値の高いもの、住宅資金の貸し付けに準ずるような高いものが適当であるというふうに判断いたしました。このようにいたしましたところでございませう。

○中西珠子君 例へば福利厚生施設としていろいろなレクリエーションのための施設があるといひますね。そして、そこで運動をするとかいろいろな施設があるとして、そこでは女子は入つてはいけなないんではないか、そういうも規則がある会社があるといひますね。そういうときはどうですか、経済的な価値の高いものとはみなさないからそういう差別は構わないといふことですか。

○説明員(松原亘子君) 個々具体的なケースにつ

きましては実態判断をした上でないと何とも申し上げられませんが、今御指摘ございましたようなレクリエーション施設の利用について女子は利用させないというふうなケースがあるというものは私も聞いておりませんので、当面の問題にはならないのではないかと思ひます。

○中西珠子君 日本ではないかもしませんけれども、外国では、例へば英国あたりでは女禁禁制のクラブがあるとか、そういう施設もあるというふうなこともありますが、だから日本でももしかしらあるかもしれないと思つたわけでございます。それでは、条約の方にも二条の(ウ)で「女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること」といふふうに書いてございまして、法案の中にも救済措置が規定してあるわけでございますけれども、これをもし具体的に女子労働者が、第十四条です、都道府県婦人少年室のところにいきまして、そして昇進の面で差別を受けたという訴えをしたといひますね。そうすると、婦人少年室長はどのようにいたしますか。

○説明員(松原亘子君) そういう女子労働者からの訴えがありましたら、まず事実関係を調査いたすといふことになるかと存じます。

○中西珠子君 調査とおっしゃいましたか。調査の権限の根拠はどこにございませうか。

○説明員(松原亘子君) 法案の三十三条でございませうが、第一項に「労働大臣は、この法律の施行に必要がある」と認めるときは、事業主に対して、報告を求め、といふふうに書いてございませう。これは具体的に調査といふふうには書いてございませうけれども、今申し上げましたような紛争の解決の援助を求められたような場合の調査につきましまして、私も私としては行政指導の範囲内でなし得るといふふうに考えているところでございます。

○中西珠子君 それでは、この三十三条というの

○説明員(松原亘子君) 立入検査につきましては、いわゆる検査権として規定いたしてあるところではございませう。それは先ほど来御説明いたしたかと思ひますけれども、この法律におきます救済措置といふのが労働者の互譲のもとに紛争を解決していくといふことを基本としたしてございませうので、そういう強制的な立入調査権等を規定することは手段と目的の相等性ということから適当でないといふふうに判断してそういたしました。いまゆる行政指導の範囲といたしまして、特段の規定なくとも調査といふのはその範囲においてなし得るというふうに考えているところでございます。

○中西珠子君 それでは、必要な助言、指導または勧告をすることができるといふことでございませうが、その調査をして必要な指導、助言、勧告をなさる前に、個々の事業所で自主的な解決を図りましたかといふことを必ずお聞きになりますか、それは前置ですか。

○説明員(松原亘子君) 条文は「紛争の解決の援助」の前に「苦情の自主的解決」が規定されておりますけれども、これは必ずしも前置というつもりで書いてあるわけではございませう。ただ、私も紛争は労働者が自主的に企業内で解決されるというところが最も望ましいといふことは基本的に考えているところでございます。

○中西珠子君 苦情処理機関はぜひ置くように指導なさるわけですか。

○説明員(松原亘子君) 十三条で苦情処理機関を例示として書いておられますのは、こういう苦情処理機関があるところは、こういうところを利用して苦情が自主的に解決されるのが望ましいとい

うふうに考えて例示をいたしたわけでございますけれども、この条文から直ちに苦情処理機関を企業が設けなければならないとか、苦情処理機関を設けるように行政指導するといったようなことが直接出てくるわけではございませんで、仮に苦情処理機関がないようなところにありましては、企業の人事担当者がそういう苦情の吸い上げの窓口となつて、自主的な解決が図られるようにするというところで足りるというふうに考えているわけでございます。

○中西珠子君 婦人少年室の現有勢力でこの紛争の解決の援助ができますか。

○政府委員(赤松良子君) 現有勢力は、先ほど希久先生のお話にも出ておりましたように、各室三人、四人、五人といったような程度でございます。微力ではございますが、充実強化を図るということを最大の課題にもいたしておることでもあり、それを図りつつ万全を期したいと思っております。

○中西珠子君 それから機会均等調停委員会でございますが、この委員会にはやはり調査権もなく、そして関係当事者からの報告の聴取権もない、それから関係の文書や物件を提出させる権限もないということでは、これで調停案をつくることのできるんでしょうか。

○説明員(松原亘子君) 調停の性格上、これはお互いに労使が譲り合つて物事を解決していくという建前でございますので、今、先生が御指摘ございましたような調査ですとか立入調査、それから意見を書くといったようなことにつきましては、あくまで任意にそういうことに依拠していただけるという前提がなければ、調停そのものがそもそも成り立ち得ないというふうに考えられますので、先ほど室長の紛争の解決の援助について申し上げましたように、強硬な、例えば立入調査権等を規定するということは、その調停の目的から照らして適当でないと考えて特段法律上明記はしなかつたものでございます。

○中西珠子君 調査権がなくて調停案が出せると思われないんですけれどもね。これはやっぱりどうしても調査権というものをもう少し強化する必要があると思ひます。

それから「調停の委任」におきまして、十五条の「関係当事者の一方から調停の申請があつた場合にあつては、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」という括弧書きがあるわけですね。それで、家裁の調停なんかは、一方が調停を申請したら他方を一生懸命呼び出して、そして調停を何とかしてくださるということになつてはいるのに、なぜここは初めから申請者のもう一方の側、すなわち多くの場合使用者側だと思ひますけれども、その同意がなければ調停に付すこともできないというふうになつてはいるんですか。わざわざこの括弧書きをつけたのはどういう理由ですか。

○政府委員(赤松良子君) 調停の性格でそもそも、先ほど御答弁の中にありましたように、双方の互譲をもとにしたものでなければいけないというふうなことから、他方の同意も必要とするというふうにしたわけでございまして、先生御指摘の家庭裁判所の例は、やはり多少その裁判所の任務といひますか権限といひますか、そのようなものがこの調停の場合とは異なつた種類のものだといふふうに理解しております。家庭裁判所の調停が呼び出しをかけるというふうなことから、これも同様のものにできるというふうには必ずしも言えないのではないかと、性格の違うものなのではないかというふうに考えております。

○中西珠子君 使用者側が同意権を乱用してしまつてなかなか、その調停に付託させることを妨げるというふうな危険性があると思ひますけれども、そういう場合はもう初めからだめだと投げつけていられませんか。そういう場合にも婦人少年室は非常に一生懸命同意をするように努力をなさいますか。

○政府委員(赤松良子君) そのような場合には、婦人少年室長が調停が必要と認めかつ企業が同意しないという場合は大変遺憾なことではございますので、鋭意調停に応じるように助言、指導をいたしたいというふうに思ひます。

○中西珠子君 まあ余り権限が婦人少年室長に与えられてはいるわけじゃないんですけど、行政指導というものはできませんでしよう、行政指導というもので一生懸命嫌がる使用者側を同意させてそして調停に持ち込むということはなかなか難しいことじゃありませんでしようかね。行政指導のやっぱり限界というものはあると思うんですよ。世界に冠たる行政指導、それはわかつていますけれども、なかなかこれは難しいと思ひます。それでやはり是正命令権が出せるような、名前は何でもいいです、男女雇用平等監督官でもないし均等待遇の促進官でも何でもいければいい、何かもう少し権限を与えてそして調停なら調停に持つていけるようにしないとまずいんじゃないかと思ひます。

それから、調停案の受託期間の定めがないんですね。これはなぜでしょうか。

○説明員(松原亘子君) 調停案はいわば強制力が背景にあるというものではございません。これはあくまでも調停委員会がこれによつてお互いに解決することが適当であると判断した案を労使双方に提示をするというものでございまして、そういう強制的なものではないということから法律上は今御指摘のような受託期間等の規定は置かなかつたわけでございます。

○中西珠子君 それでも調停案がいついつまでに出なかつたときにはもうあきらめて裁判所に訴えてもいいというふうなめどがありませんか、延々と調停案を待つわけにもいけませんし、何か受託の期間というものには定めた方がいいんじゃないですか。いついつまでに調停案を出さなければ受託する場合はいついつまでにやつた方がいいというふうなことは全然なければこれはちょっとおかしいんじゃないですか。もちろんその調停案の受託は労使双方が任意にやるわけですから、拘束力は一切ないわけですから、そんなものはなくていいとおっしゃるのかもしれないけれども、でも、延々と

してやっぱり調停にかけたんだから何とかして調停案が出るのを待たせようという気持ちでやっぱり訴えた労働者は多いだろうし、これはやはり受託期間の定めがあつた方がいいんじゃないかと思ひますけれどもね。

それから、それじゃその点に関連してですけれども、婦人少年室長のところに差別されました訴え出る、これは口頭でも第三者でも何でもよろしいわけですか。

○政府委員(赤松良子君) 特に細かい規定を設けておりませんので、文書でなければならぬというふうには考えておりませんが、第三者でもいいかという次のお尋ねにつきましては、個別の紛争につきましてはその当事者の訴えということに限りたいというふうに思っております。

○中西珠子君 当事者の訴えということでありまして、やっぱり自分は差別されて本當に困つてはいるんだけれども、もしそれが使用者側に知られた場合には首になりそうだから恐ろしいと、もう行きたいのはやまやまだけれども申し立てができないというふうな、そういう心配を持つ女子労働者は多いと思ひます。そういう申し立てをやつたがゆえにとか調停を申請したがゆえに不利益の取り扱いはしないという不利益取り扱い禁止事項がこの法案にはないんですね。なぜないんですか。

○政府委員(赤松良子君) 不利益取り扱いの禁止規定があるような他の法令について検討いたしました。したが、そのような例ではその本体の法律が非常に強い規定を設けていて、一定の権利の行使を保障することを目的としているというふうな例でございます。この法案につきましてはそのような例とは異なるものでございまして、均衡上そのような強い禁止規定を設けるということが難しいというふうに考えております。

き寝入りしなくちゃならないという状況の方がまずいんじゃないですか。その点をぜひ、不利益取り扱い禁止事項をぜひ入れていただきたいということをお願いいたします。

それから、先ほどの調停の問題ですが、括弧内ですね。「関係当事者の一方から調停の申請があった場合にあっては、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。」これはもうどうしても取っていただきたいと思うんですね。

それからもう一つ、調停案の受託期間の定めがないというのは、これはもう本当におかしなことなので、やっぱり受託期間の定めというものはつけていただきたいと思いますが、いかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 先生の強い御意見はよく伺いましたが、先ほど来申し上げているような理由で現在の条文のようにしたわけでございますので、なかなか直ちに先生の御意見に従うというようにならぬにまいらないのは残念に思います。

○中西珠子君 十五条の括弧内は後からくっつけたような感じなんですね。使用者側から言われて同意がなければ調停に付さないでくださいと、こう言われて慌ててくっつけたような感じなんですね。どうですか。

○政府委員(赤松良子君) この調停の性格が、両当事者が当初から参加をして調停に臨むというものでなければ、いたずらに調停に幻想を抱くとか、あるいは過度の期待を抱いて調停の結果を待つというふうな時間の空費ということもございまして、やはり調停に相手方が応じるという条件というものは必要であらうと、そのことを明らかにしておく方がよろしかろうというところで書いたものでございます。

○中西珠子君 そうすると、実際には調停なんかに応じたくない使用者側が多いですからね。同意権の乱用ということがやはり起きてきて調停にも付すことができないと、調停そのものが非常に実効性のある救済措置ではないわけですね。迅速でそして低廉で、とにかく泣き込めば何とか救ってもらえるというものを長い間働く婦人は熱望して

いたわけですね。裁判に訴えても長い年月がかかってお金もかかると。だからもう早く効果的な救済をしてくださるところがほしいというのが長い間の念願であったわけですね。それを調停委員会がやっとなんかと思つてよく見ると、同意がないとでも調停に持つていけない。それから、いつになったら調停案が出てくるかもわからない。調停案はもう調停の性質上仕方ありませんけれども、何の法的拘束力もないわけですね。これではもう本当に差別を救うことができないんじゃないですか。

○政府委員(赤松良子君) 調停の性格がそのようなものであるというところは、これは調停のその他の例を見ましても同様なものであらうと思ひます。

そこで、強制的な権限を持つとめ命令権というふうなものを持つ機関というのが考えられないかというところに議論が展開するかと存じます。が、これにつきましても、そのような強制的な権限を持つ機関であれば全く現在考えられていないような調停委員会というふうなものでは足りないわけでございます。

それで、厳格な証拠調べ、厳格な手続、そういうものを規定しなければならぬというものの性格上おかしな規定になるわけでございます。そういういたしますと、そのような厳格な手続や規定というものはこれまで類似のものもないわけではございませんが、裁判と同じような手続がかかり、時間がかかり、結局は迅速な解決というものはほとんど遠いようなものになってしまふ、そういうことも考えまして、そのような強い権限を持った機関をつくるということをしないで、このようないわば行政サービスのものに考えて調停委員会という性格にしたわけでございます。

○中西珠子君 サービス的なものとしても余り効果があるとは思えないのでございますね。それで、第二条の(ロ)に「女子の権利の法的保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて

差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。」と書いてあるんですね。この条約の要件を今の法案にある救済措置で満たしていると大臣はお考えでいらつしやいますか。

○政府委員(赤松良子君) この条約の条文は、権限のある自国の裁判所によって女子を守ることができるといふ点で満たしていると思ひます。

○中西珠子君 大臣にお聞きしたんでございます。それで、裁判所だけのことをお聞きしたのではございせん。「裁判所その他の公の機関」というふうになつてはいますか。

○政府委員(赤松良子君) このような技術的なこととでございますので私からお答えさせていただきますが、「裁判所その他の公の機関」という場合に、裁判所があれば、それはこの条文は満たしているものというふうに私は思ひますが、あるいは外務省の方から御答弁いただいた方が適当かと存じます。

○中西珠子君 条約の十七条に基づきまして、二十三人の専門家から成る差別撤廃委員会ができております。十八条に基づきまして、条約を批准した場合は一年以内に報告書を出します。それから、その後は毎四年ごととかというふうなその委員会が決めたインターバルというか、間隔において出すわけでございます。それで、まず条約を批准した場合、一年以内にどうしても総長あてに報告書を出します。国内の法令、慣行すべてをひくくめて、どのような措置をとられたかというところもひくくめて出しますが、それが二十三人から成る十七条に基づき委員会にかけられるわけですね。その報告書はちゃんとガイドラインができてます。

〔委員長退席、理事佐々木満君着席〕
どういう方式に基づいて、またどういふ点を網羅して報告書を出すべきかというガイドラインができてます。その中に効果的な保護からの救済措置がありますかというところが聞かれています。

すね。これについて、ただ紙に書いた報告書を出すだけではなくて、御承知のとおり、その委員会が行つて政府の代表が説明するわけでございますが、日本のこの法案における救済措置が果たして効果的であるかということとをどのように御説明になりますか。

○説明員(瀬崎克己君) お答え申し上げます。この国内法を御審議いただきまして、それから条約につきましても衆参両院の外務委員会でお諮りした上で御承認いただければ批准するということを考えているわけでございますが、その後の委員会に対する報告等につきましてはさらに慎重に検討していきたいということで、現時点では特にどういふ方向でいくということについてはまだ未定という状況でございます。

○中西珠子君 この政府案を通して、そして条約批准に持ち込みたいわけでしょう。そうすると、政府案は条約の要件を満たしていなければならぬわけですね。それを、まだ先のことだからわからない、どういふふうな言いかかわらないとおつしやつていられるのは、何と無責任なことですか。この条約を批准するための国内法の整備が必要だということとこの政府案が出てきているわけですね。この政府案の内容が条約の要件に合っていないとすれば、これはやはりその二十三名から成る差別撤廃委員会では説明しなかつたでしょう。たしかにこれがないようにするには説明しなかつたわけですね。これが無傷で、無修正で通過した場合、どのように御説明になりますかと聞いています。

○説明員(瀬崎克己君) この均等法が条約の要請を満たすか満たさないかという御下問でございますが、この点につきましても、外務省といたしましては、国内均等法がそのままで条約の要請を満たすという判断に立っているわけでございます。

○中西珠子君 全体で満たすとはどういう意味ですか。

○説明員(瀬崎克己君) この均等法は一部、すなわち第七条におきます募集、採用、それから第八條の配置、昇進、これにつきましては努力規定と

すね。これについて、ただ紙に書いた報告書を出すだけではなくて、御承知のとおり、その委員会が行つて政府の代表が説明するわけでございますが、日本のこの法案における救済措置が果たして効果的であるかということとをどのように御説明になりますか。

いうことで強行規定でないわけですが、努力義務規定となっておりますけれども、同時にこの条約の趣旨を果敢に確保するための労働大臣の指針の策定等実効性のある措置を内包しているわけでございます。したがって、私どももいたしましては、この均等法そのものが条約の雇用分野における要請を満たすという判断に立っているわけでございます。

○中西珠子君 努力義務規定が、労働大臣のおつくりになります。これをつくらなければならないという権限付与になっていきます。必ずつくらなければならないというふうになっていまして、ただ、必要なときにはつくるべきであるというふうになっている。その指針で、とにかく努力義務規定の内容に対するガイドラインをお与えになって、そして努力義務規定が実施されるということに果たしてどれだけの担保がありますか。おまけに努力義務規定では、裁判所に訴えたときの、やはり努力したからいいんじゃないかという免責が生じやすいということもあるわけ、この二条の(c)というものが効果的に満たされないということになるわけですよ。

○説明員(瀬崎克己君) この国内均等法の作成につきましては、婦人少年問題審議会におきましてかなりの長い年月をかけて御審議いただいた結果、こういうこととまとめたというふうな理解しているわけでございます。したがって、指導、勧告、これは確かに従わない事業所に対して強制力はないわけでございますけれども、他方、先ほど来御議論いただいておりますように、最終的には裁判所による救済にゆだねられるという救済措置もあるわけでございます。

〔理事佐々木満君退席、委員長着席〕
法律に明文規定の根拠を持つ指導、勧告は、強制力はなくとも私どももいたしましては十分に効果を発揮し得るというふうな考えられているわけでございます。

○中西珠子君 すぐ審議会というふうな隠れみのお隠れになりますけれども、婦人少年問題審議

会は結局一本のまとまった建議ができなかったわけですね。三論併記だったわけですね。その三論併記ということ、結局政府がけたを預けられて政府の裁量でなすたというところで、この法案は、そういう本当に政府の大変な御努力は認めますよ。しかし、やっぱり条約の要件を満たしてないということは、これはいいかげんな説明では通らない。今回は通るかもしれないけれども、必ずや国際的な非難を受けて、ここはだめということになると思っています。

それで、とにかく水かけ論ばかりやってないで次に進みますけれども、私の時間ももう余りなくなってきましたから。ただ、女性の労働権を基本的な人権として確立も保障もしていない。そして、差別というものは人間の尊厳を侵すものだという常識が、これはもう国際的にはっきりと認知されているわけですね。そして、とにかく差別というものは人間の尊厳を尊重するという原則にも反し、また権利の平等にも反するものだということがはっきりとこの条約の中にもうたわれているし、また日本が批准している国際人権規約にもはっきりと書かれているわけですね。そういったものを明確にしないで、そして福祉というあいまいな非常に大きな概念というもので包み隠して、そのほかいろいろな機会均等、待遇の平等を女性に確保するにいろいろな援護措置も必要なんだから、ですから労働婦人福祉法というものの改正案にしましたとおっしゃる。それもわかりやすい。現実のやはり家庭責任を負っている、そして社会的にもなかなか条件がそろわない、また労働環境も悪い中で家庭責任を負っている婦人が働いているという現状はわかるけれども、その現状を少しでもよくしていくためにそれをなすたのか。福祉というものが大きなものであって、婦人の地位の向上も、それから労働条件の向上もみんな含んでいる大きな概念だとすると、なぜ労働基準法の改正というものを労働婦人福祉法改正案にくっつけなきゃならなかったか。現在の段階を考えた場合、本当に家庭責任を負っている女性

は、労働時間の規制が緩和されたり、深夜業の規制が解除されたりしたら、本当に働けなくなるという状況にあるわけですね。それを男女平等にするのだから保護はやめなければならぬとか、現在国際的に非常に非難を受けている男性の長時間労働、それからまた労働条件だってよくないですよ。労働条件も大企業ではいいかもしれないけれども、安全衛生の面から中小以下の企業では決していいとは言えない。そういった男性の低い労働条件に女性を合わせなくちゃいけないということ、これは福祉にも反すると思うんですね。それで、やっぱり労働基準法の改正部分は、これは私は絶対切り離していただきたい、これを強く要望いたします。大臣のお考えはいかがですか。

○国務大臣(山口敏夫君) 中西先生とも、この問題に限らずいろいろ御議論いただいております。九割近くは私も全く同感という部分が多いんですが、この問題に関しては、私の持論としてもやっぱり女性の能力と意欲を社会的に公平に評価をいただき、いろんな意味でそのお仕事に御貢献をいただくというためには、どうしても私は全部取っ払っちゃえということではなくて、やっぱり保護規定の改善すべき部分についての御理解と御認識をいただきたいと思います。これは、結局、女子の本当の意味における雇用の場における平等、また若い人たちの、女子就業者の採用という問題にどうしてもそこが企業側といえますか使用者側の一つの拒否権のネックになってしまおうという部分は率直にあると思うんですね。だからといって終夜まであるいは時間外労働を奨励しているというところではなくて、そういう部分における改善努力というものを伴いつつ、もっと大きな舞台を提供できるようにすることがひとつよろしいのではないかと。いうふうにも考えるわけでございます。いづれにいたしましても、今先生御指摘のよう三論併記という部分で、これはもう当分議論がまとまらないから先送りしようじゃないかと、こういう意見もある中で、やっぱり今ここが一つの大きな労働問題、特に女子の労働問題とい

いますか、雇用問題の大きな転機だということ、出すことにおける一つの大きな社会的な意味といえますか。啓発といえますか、という部分を考えましてまた出していたら、こういう経過もございまして、したがって、基準法と婦人法の改正の部分が一緒に、こういう御指摘もございまして。御批判もございしますが、我々としてはそういう諸条件を整備するという中で、この両方をひとつ同時進行的に取り上げさせていただき、基本的には男女の平等、雇用の拡大と、こういう考え方であるということをもたひとつ御理解いただければありがたいと思うわけでございます。

○中西珠子君 条約の第十一條は、これは労働の権利、「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」ということから始まっているのですけれども、「男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためすべての適当な措置をとる。」となっているのでございまして、「作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む)」についての権利」というのが(1)にあるわけですね。これは、結局、母性保護以外にはみんな男性と女性を同じにしないといけない、そして男性の現在悪い労働条件に女を引きずりおろさなくちゃいけない、労働時間も時間外労働規制なんかはやめて、現在の三六協定さえ結ばばほとんど無制限に時間外労働ができるという男性のレベルまで持っていくということでは絶対ないわけですね。作業条件に係る健康を保護し、また安全を確保しなくてはならないということが書いてありまして、男女ともに底上げをしていかなきゃいけない、男女ともに労働条件をよくし、労働時間を短縮しなくてはならないという前提に立っての話なんです。それが全然無視されているわけでございます。この同じ十一條の3に「この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。」とあるんです。こ

の適用拡大といふことは、これは男性に對しても女性の保護規定を必要とするは拡大して、男女ともに危険なもの、有害なものから保護されなければいけないし、男女ともに労働時間の短縮といふものを推し進めていかなければいけない、そうして人間らしい生活を男女ともにできるようにしていかなければいけない、こういう趣旨であると思ふのでございすが、いかがでしょうか大臣。

○政府委員(斎藤邦彦君) この条約は目的といたしまして男女間の差別の撤廃を目指しており、まず、いわゆる女子保護規定につきましては妊娠、出産、保育、これにかかわる措置を除きまして、これが女子の雇用機会を阻害する結果になるといふ考えからこれらはいわゆる女子保護規定、これも究極的には廃止すべきことを条約は目的としているわけにございす。したがって、我が国の国情に沿ひまして一部の女子保護規定の見直しというのを今回の法律で行つてゐるわけにございす。ただいま御指摘の男女の水準を合わせるの低い方ではなくて高い方であるべきではないかといふ点でございすが、そこは労働政策上の問題でございまして、この条約が男女の水準をどの辺に置くべきかという絶対的な水準を云々しているわけではないわけにございす。

したがって、今度のこの男女雇用機会均等法、これはこの女子差別撤廃条約の目的とするところに沿つてゐるものだと考へてゐる次第でございす。それから、先ほど大変失礼いたしましたけれども、ILO第百十一号条約の批准は御指摘のとおり百七でございす。

○中西珠子君 この条約の前文にもございすけれども、「国際連合及び専門機関の主権の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し」とか、こういういろいろ書いてありますね。これみんな読んだら大変時間がかかりますから読みませんけれども、やはり日本のようにILOの一号条約、一日八時間週四十八時間の条約も批准していないといふやうな国と、それ

からも週四十時間が本当に完全に普及してゐる国、週休二日制も完全に普及してゐる国との男女の労働条件、労働時間のレベルといふものは違ふわけにございす、この条約がやはりその前提に立っているのは公正な国際基準に基づいた時間であり、労働条件だと思ふわけにございす。ですから、今国際的に批判されてゐる男性の労働条件、それからまた長時間労働に合せてよいといふことでは決してないわけにございすから、これは改めて何度も強調いたし

ます。それから、例えば、今度は、基準法の女子保護規定の改正といふことではいろいろ出ておりますけれども、時間外労働の規制といふものは、これはどうして工業的な職種とそれから非工業的な職種といふふうに分けられたんですか。今MEがどんだん導入されてゐて、いわゆる工業的な職種と非工業的な職種といふのは余り労働条件において差がなくなつてゐるわけにございすね。それで両方ともやはり非常な疲労といふものを引き起こすといふふうな、また健康の危険といふものもあるし、安全を脅かすといふこともあるわけにございすけれども、どうしてこういうふうに分けて規定をなすつて、そして労働時間の規制の緩和をなさるのか、その理由をお聞かせ願ひます。

○説明員(松原直子君) 工業的職種、非工業的職種に分けた点でございすけれども、工業的職種に比べて非工業的職種におきましては労働の態様等から見て労働に対する負担の程度が相対的に軽いといふこと、それからまた、非工業的職種におきましては事業の特殊性から業務の繁閑といふのが非常に大きいわけにございすので、そういうことから労働時間を弾力化することについて、要請が高いといふこと、また、非工業的職種におきましては、特に最近女子労働者数といふのは非常にふえておりますが、特にそういう第三次産業部門といふんです、非工業的職種において女子の能力の發揮をする機会といふのが非常にふえており、そこへ進出する女子がふえてゐるというこ

と、これらを相対的に考へますと、やはり非工業的職種につきましては、工業的職種とは違つた規制をするといふ考え方も必要なのではないかといふふうな考へたわけにございす。これは時間外労働のみならず深夜業についても考へられる点でございすけれども、今回の改正については深夜業については、特にこういう考へ方を入れておりましたが、例えば最終的な建議が三月に出されましたが、それをまとめるに当たりましたので、公益委員がたたき台といふのを二月に示したわけにございすけれども、そこにおきましてこの労働時間ですとか深夜業についての規制例等を挙げられてゐる、工業的職種と非工業的職種といふのを分けて考へるべきではないかといふような考へも示されたわけにございす。そういう点も私も参考にとさせていただきます。

○中西珠子君 先ほど来から労働大臣もおっしゃつていましたけれども、今労働基準法研究会が労働時間の問題を審議していらつしやるわけにございす。そして中間報告として一日九時間週四十五時間なんといふものが出てきて各方面からたたかれました。経過もあるわけにございす。今労働時間の問題を審議していらつしやるに、なぜ女性の時間を労働法の規制の緩和と深夜業の禁止の解除、部分的解除ですが、それを急がなければならぬ一応の転換期に來てゐるといふことも先ほど大臣もおっしゃいましたし、それからとにかく女性の職場への進出といふものが非常に急激にふえてゐるといふふうなことも踏まえて確かに一種の転換期にあることは確かなんですけれども、全体の見直しをするといふことが一応日程に上るといふか、必要だといふ論議がされてゐる中で、どうして女性のものだけ先に急いでやらなければならぬかといふことがわからないわけにございす。それで、やはり基準法の改正を全般的にやるといふ前提に立つて、そしてこの女性の基準法の改正はもう少し時間をかけて、もう少しよく調査を

してからやつていただきたいと思ふわけにございす。例えば、次に申し上げる危険有害業務の就業制限の廃止ですね。ああいったことはやはり技術的見直しをするといふことでやつていらつしやるのだけれども、個々の危険有害業務について既に調査をなすたのかどうか。そういった面もお聞きしたい。とにかくこれから調査をするとか、これから審議して、そして答申が出るという段階になぜ女性のだけ早く急いでやらねばならぬか。これはどうしても理解ができないので、この基準法の改正部分は切り離していただきたいといふことを再度要望いたします。

○政府委員(赤松良子君) なぜ現在の時点で基準法を改正しなければならぬかといふ点につきましては、どうしても条約の批准といふことを頭にに入れて考へた場合にはそういうことになるといふふうな私どもは考へております。条約一条の男女の差別といふことに、労働基準法上の女子に対する特別な保護規定といふものが違つた規定であることは言うまでもありません。そして、四条の「母性保護」については、差別とはみなさないといふことが確かにございすが、この条約での母性に対する保護といふのは決して女子に対する一般的な保護規定といふやうな広いものといふふうには解せられてゐないわけにございまして、産前産後の休業、それに続くごく短い期間の保育といふやうなものに直接かわりのある規定のみがこの条約での母性に対する保護といふふうな考へられるわけにございす。そういたしますと、それを解消するといふことはこの条約の求めるところにございす。

したがって、審議会等におきまして、かなり広範に女子保護の規定を廃止するといふ建議が途中の段階で出されてゐるわけにございすが、しかし、日本の現状から考へ、先ほど来先生が考へおっしゃいましたやうな点も考慮に入れた上で、現在の時点でできることをしようとしたの

がこの御審議いたしております基準法の改正でございまして、ごらんいただければわかりますように、女子に対する保護規定をすべてなくしたわけではございません。かなりの部分が残っているわけではございます。まして深夜業については、女子に対する深夜業の禁止というものは原則そのまま残されているわけではございまして、そのようなことは、先ほど来の先生の御指摘を考慮したからこそそのような形になっているわけではございます。

○中西珠子君 三十数年前に決められた労働基準法の女子保護規定が全部いものだと私は言っているわけじゃないでございまして。現在審議会なり基準法研究会なりでいろいろ審議して、そして全体の見直しをしようという時に当たって、なぜ女性のだけ早くしなければならぬかというのを申し上げているのであって、やっぱり全体の見直しをし、やはりよく実態調査を重ねた上で結論を出しにしたいとございまして、ということでは。

それから条約につきましては、女子保護規定をそのままにして批准している国もあるわけでは。それから、例えば深夜業だけは留保をするという形で、例えばオーストリアなんかそうですが、批准している国もあるわけでは。

ですから、急いで慌てて基準法を手直ししなければ条約の批准ができないということでは決してないわけで、一応留保するなり、留保しなくても、とにかく今検討中だからということも言うというところはできるわけではございまして、差別禁止規定にしていけないけれども、指針を定めて、行政指導を行うから効果が期待されますという御説明をなさるのならば、基準法についても目下検討中ではございまして、少し留保するなり少し間を置いてから、こちらは手をつけるということが言えないはずはないと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 留保するという方法は、確かにそういうやり方をとっている国もございまして、全く不可能なことでは理論的にはないと思います。

いと思ひますが、先ほど申し上げましたような理由で現在改正を提案しております部分については、この程度はやはり踏み出すということが、基準法の改正と均等法の規定との両方考察した場合には必要であらうというふうに考えたわけではございます。

○中西珠子君 それでは、いわゆる工業的職種は、一日二時間という時間外労働の規制が廃止されました。それでも困る人が非常に多いと思うんですけれども、非工業的職種といわれる部分につきましては、非常にややこしい規定がございまして、六十四条の二の二ですね。これはとにかく何言っているかさっぱりわからないのだけれども、これを考えてみますと、一応「週に六時間以上十二時間以下の範囲内で命令で定める時間に当該週を単位とする期間の週数を乗じて得た時間」ということは、結局四週間として考えますと、週に二十四時間から四十八時間ということも可能になるというわけではございまして、これはもちろん四週間にまたがってそれだけの上限が決まるということではございけれども、これを一週間にまとめて時間外労働させることも可能だということになりますね、これから読みますと。

もちろんそんなことは命令では定めませんとおっしゃると思ひますが、また定めていたのだのでは困るわけではけれども、これをこのように読めるものを、そのまゝ国会として命令に委任することはちょっとできないんですけれども、どのような内容をお考えになられているかというところをお聞かせいただきたい。と申しますのは、今度基準法の研究会で一日九時間、週四十五時間というふうな答申が出るといいますと、とにかく、週とか年の単位の労働時間を決めるけれども、一日は弾力性を持たず労働時間を決めるというふうなことも言われていますので、真偽のほどはわかりませんが、もしそういうふうなことになるならば、九時間プラス一日に例えば三時間として既に十二時間になってしまふし、それから通勤の時間も考えなくちゃいけないし、それが五日も

続いたというふうになりますと、家庭責任を持つている女子労働者はどういふことになるか、子供が一体どういふことになるか。女子労働者はもうへとへとになって死にそうになるであらうし、子供のほうは、もう本当に一体お母さんがそういう時間外労働を長時間させられるというのに対してはどういう状況になるかと私は大変心配なんですけれども、いかがでございましょうか。そういうふうな心配は全然ないとおっしゃっていただければ大変ありがたいんですけれども。

○政府委員(赤松良子君) 労働省令で定めるといふことになっております書き方は、確かになかなか複雑な表現をしておりますが、先生のおっしゃったような内容になり得るということはそのとおりでございまして、それはあくまで省令を定めることでの上限でございまして、上限で定めるといふようなことをまるで決めたかのようにおっしゃる場合も耳にいたしました。が、そのようなことは、女子が家事や育児の責任を負っているというような状況を考慮して審議会にお諮りするというところでございまして、もうあたかもこの法律が通れば週四十八時間にしよういふことではないというところでございまして。

それから、事業活動の状況等を考慮するということでは、これは女子の就業がいろいろとバラエティーに富んだものになってきている、そういうことに着目いたしまして、やはりそれにふさわしいいろいろなバラエティーのある規定の仕方というものには法律よりも省令で決める方がよいのではなかつたかというふうに考えたわけではございまして。

○中西珠子君 そういふことも可能でございましてねと申し上げたんで、まさか省令でそのような上限をお決めになることはございませんでしょうねと申し上げたんで、ないでしようね。——ございませぬ、そんな省令を労働省がお決めになるわけはありませぬ。大臣はいかがですか。この六十四条の二の二の上限に基づいた省令をおつくりになることはありませんでしょうねと言っているんです。

○政府委員(赤松良子君) 上限と下限が決めてられているわけではございまして、もちろんその中で決められるというところでございまして。

○中西珠子君 上限と下限の真ん中辺ですか。

○政府委員(赤松良子君) どの辺になるかということでは、その業態の実情等につきましまして必ずしも一つだけということでもないのではないかと思ひます。

○中西珠子君 そんなあいまいな状況ですべてすべてこれは省令に委任いたします、また審議会がお考えくだされば結構でございましては私どもとしては言えないんです。ですから、これは本当に困ります。だから、この条文は全面的に修正していただくか削除していただくかどうかということになります。

○政府委員(赤松良子君) 私どもは、審議会の長い御審議の中でこのような条文にまとめたわけではございまして、その上限と下限の中で審議会にお諮りをし、公労使三者構成の公正な審議会を経て省令を定めたいというふうに思っております。

○中西珠子君 審議会に諮って定めるとおっしゃるというところは、やっぱり国会審議を軽視なさるといふことではございませんですか。やはり先ほど労働大臣は、国会審議を踏まえてとおっしゃってくださったわけではけれども、とにかく審議会でも諮らばいいんだ、その後で省令をつくればいいんだというやり方は、どうも私も婦人議員としては、ちょっとこのまますべて御委任いたしますというのを言つて大丈夫かなという気がするんですけれどもね。

○政府委員(赤松良子君) すべての審議会にということではございませんで、法律にある限定をした条件で書かれているわけではございまして、それ以上とかそれ以下にはならないということではございまして。そういう技術的な委任を法律が命令あるいは政令に委任するということは日本の法律のつくり方からいって妥当なものではないかと思ひます。

○中西珠子君 日本の法律のつくり方からして要

当だとおっしゃって、上限と下限の幅が余りにも長過ぎるんですね。その長い幅の中においてどこに決まるかということが大変これははっきりしない状況のままで命令に委任する、省令に委任するということとはちょっと私どもとしてはできかねる、働く婦人の立場を考えた場合もできかねるというところでございまして、これは留保いたします。

次の六十四条の二の四です。「第一項及び第二項の規定は、満十八才以上の女子のうち、労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるものに該当する者については、適用しない。」こうありますね。これもやはり「命令で定める」となっていますから、一体どの範囲なんだろうということがまず疑問として出てくるわけですが、現行の労働基準法の中の第四十一条第二号に「監督若しくは管理の地位にある者」となっていますね。この四十一条の二で、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外を既に受けていることとなっている者と、今回の御提出の法案の中の六十四条の二の四で、これはダブっているのですか、それとも範囲がずっと広いのですか。どのように違いますか。

○政府委員(赤松良子君) 四十一条の第二号の管理、監督者とのたの法案で内容は、もちろんダブっている面もありますが、必ずしも全く同じというふうには考えておりませんで、改正案の方がやや広いのではないかと思います。

○理事佐々木満君退席、委員長着席

○中西珠子君 どのような範囲を考えていらっしゃるのかお漏らし願えますか。

○政府委員(赤松良子君) 改正案の中身では「労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者」となっておりますので、業務遂行上の単位組織の長としてそこに属する労働者に対して仕事の割り当て、仕事のやり方などを指示し、具体的な業務の遂行について指揮命令をし、その組織

の業務の遂行について責任を持つという職務上の地位にある者というふうな考えております。

○中西珠子君 その単位が非常に小さくて二、三人のグループでもそのグループのリーダーであれば入るわけですか。

○説明員(松原亘子君) 必ずしも自分の下にいる人の数が二人とか三人とかいう数によってこれを決めるということが適当かどうか、これは今後の検討でございまして、むしろそれよりもそういう地位にある人が具体的な仕事の割り当てで、仕事のやり方の指示を自分の部下にやっていると、指示等がどのような形で伝達されていくのかといったようなことを総合的に考える必要があるのではないかと考えておりますので、今おっしゃったように例えれば部下の数が三人ならどうかというような機械的な数字によって判断するのは必ずしも適切ではないのではないかと存じます。

○中西珠子君 同じ項に、「専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるもの」という、これにつきましては衆議院の段階で十分具体的な例を局長がお挙げになりましたが、それからふえておりますか。

○政府委員(赤松良子君) 特にふえておりません。

○中西珠子君 それでは、深夜業についてでございますけれども、現行法において深夜業の禁止から除外されているものにまたちょっと加わったわけでございますが、「品質が急速に変化するやうな食料品の製造又は加工の業務その他の当該業務の性質上深夜業が必要とされるもの」として命令で定める業務に従事する者(一日の労働時間が、通常、通常の労働者の労働時間に比し相当程度短いもの)として命令で定める時間以内であるものに限り、このようにいたしますね。これは結局「品質が急速に変化するやうな食料品の製造又は加工の業務その他の当該業務の性質上深夜業が必要とされるもの」として命令で定める、これはどのようなこととお考えになっておりますか。

○説明員(松原亘子君) まず、「品質が急速に変化するやうな食料品の製造又は加工の業務」といいたしましては、例えば仕出し弁当ですか、生めん等の製造加工の業務がこれに該当するというふうな考えられます。

また、「その他の当該業務の性質上深夜業が必要とされるもの」というものもいたしましては、例えば新聞配達業務とか、卸売市場におきまして生鮮食料品の卸売業務、このようなものが婦人少年問題審議会におきまして審議の過程で検討の対象として挙げられたところでございます。

○中西珠子君 括弧内の、「通常の労働者の労働時間に比し相当程度短いもの」として命令で定める」ということは、これはパートという意味ですか。例えばばかばか弁当で夜中に十時から明け方の午前五時ごろまで一度も休むことなく働いている人というのとはたくさんいるんですね、パートで、これはやはり基準法の違反なんですか、こういう人は法的に認知するということになりますか、こういうパートの人が入るわけですね。

○説明員(松原亘子君) ここに書いてございます括弧内、今先生どういふ御趣旨でパートとおっしゃったのかは十分わからないのでございますけれども、これは単に労働時間が短いということだけかどうかというわけではございまして、パートであるかどうかというわけではございません。

○中西珠子君 パートの定義はなかなか難しいわけでございますけれども、その企業で働いているのは労働者の所定内労働時間より短いものをパートとするというふうに労働省は最近なすったんでしよう。そうすると、「通常の労働者の労働時間に比し相当程度短いもの」というのは、これはパートにならないですか。

○説明員(松原亘子君) パートという趣旨が労働時間が短い労働者というところで使うとすれば、ここに括弧内に書いておりますのは今御指摘があったようなパートタイム労働者という場合が多いかと存じます。

○中西珠子君 それから「深夜業に従事することを使用者に申し出た者(命令で定める事業に従事するものに限る。)」というふうな言い方になっていて、そういった人たちは申し出をすればその申し出に基づいて「命令で定めるところにより、使用者が行政官庁の承認」を受ければ深夜業に従事することができると、こうなっていますね。それで、先ほど赤松さんから聞かれたときに、大体千五百人ぐらいはいないんでしょう、タクシーの運転手。その人たちのためにこういう本人が深夜業をしたいと申し出たときには許可をもらえばいいということになって深夜業に従事できるという、これは、その人たちの意思を尊重したことで大変いいんではないかと、本間に本人が深夜業をやりたいと思わないときに使用者側が深夜業をやりますね、やりますねというふうな言い方、やらないと雇わないよというふうなことを言っていて、それでやらせるということになりなすたことを言っていて、基準監督署に使用者が、本人が言った場合、これは基準許可をくださないで言った場合、どうやって本人の申し出であるのか、そうじゃなく強制されたものかというのを判断なさいますか。どのようにして調査して判断なさいますか。

○説明員(松原亘子君) この五号は「深夜業に従事することを使用者に申し出た者であつて、当該申請に基づき、命令で定めるところにより、使用者が行政官庁の承認を受けたもの」と書いてございまして、私どももいたしましては、この号に該当するものとして深夜業に従事したいということはまさにその意図が労働者の真意に基づくものであるということが非常に重要な不可欠の要件であるというふうに考えておりますので、今御指摘の点につきましては労働者の真意が十分確認できるような方法をこの手続規定、命令にゆだねてはおりますけれども、その中で確保したいというふうな考えをしております。

○中西珠子君 労働者の真意であるかどうかを絶対にこれは確認できる方法を考えようかと思はれます。そうしないと大変危険ですね。とにかく深夜

業をやらせないという建前ではなくてやらせたいという建前の使用者はどうしたって本人が申し出てますということを言いますからね。ですから、この点は非常に危険なところですから絶対にこれは確かめないとけないという事で、また申し出た者にはやらせるというの、これは基準法の精神に私はもって思っているんです。

それから、「品質が急速に変化する食料品の製造又は加工の業務その他の当該業務の性質上深夜業が必要とされるもの」というこの言い方も非常に漠然としていますから、初め、上段はいいです、その後の「後からは非常に漠然としているから、これは範囲をどんどん広げられるという危険性、可能性があると思います。ですから、これはやはり全般的の見直しをやるまでちょっとこれは保留というか、とにかくこの点は削除というふうなことを私は要望したいと思うんです。この点に關しまして、もう私の時間過ぎましたから、労働大臣のお考えをお聞きしたいんですけれども、最後に労働大臣がどのように取り組むおつもりかというところをお聞きしたいと思います。

○國務大臣(山口敏夫) 時間外労働とか深夜の問題、先ほど久先生のお質問にもございましたけれども、長時間労働や過重労働のタクシーの運転手さん等の問題については、これは労働時間改善の中で最重要業務として考えてもおるわけでございまして、基本的には労働省としては男子、女子に限らず長時間労働あるいは過重労働というものの対しては十分労働福祉の立場からひとつ改善していこう、こういう考え方でございます。しかし、いわゆる女性の保護の問題、時間外の問題については、先ほど来から御答弁申し上げてまいりましたように、これはやれやれと言って勉めていくわけではございません、そういう女性が必要に応じて本人の意思とまた仕事への参加状況の中で一つのそれが逆にハンディになっている、保護が逆にハンディになって十分自分の能力や意欲が表現できない、活用できないという部分についての一つの改善の問題というところもございまして、婦人

局長から言った条約の批准に伴う、これはILOの問題はむしろ中西先生の方が御専門でございすけれども、そういう国際的な諸国の女子の労働条件の立場からも、そういうものの批准に伴う改善、こういうことでもございまして、ぜひその点を行き過ぎのないようにというもろろ考え方はございすけれども、女子の雇用の平等と拡大のために一つの必要条件としてこれは女子自身の方からいって御認識、御理解をいただけるのではないかと、いたしたい、こういうように考えているところもございす。

○中西珠子君 国際的な公正な基準、ILOも引きになりましたけれども、これは深夜業は男女ともに健康のためにはよくない、男女ともにできる限り避けることが望ましいということもございす、社会サービス上必要なというものもございす。その場合にはやはり適切な措置をとることが必ず必要条件となつてきますし、それから労働時間の問題も労働条件の問題も男女ともによくなる、男女ともに危険有害なものから保護されるということももう大前提でございすので、このことは絶対お忘れいただきたくないし、労働者の福祉というところをおっしゃるのでしたら、やはり今働いている女のみなさんが今のままでや々と家庭責任と職業上の責任を何とかかんとか両立しているのに、この機会均等法案が労働基準法の改正つきで通りますと、もう本場にフルタイムでは働けなくなつてしまふ、パートでしか働けなくなつてしまふという婦人の声にもやはり耳を傾けていただきたいと思うわけで。

私はまだたくさん質問を用意しております、坑内労働の禁止の解除の対象とか、再雇用の問題とか、育児休業の問題とか、もうたくさんございすので、委員長にお願ひいたしまして、またこれを引き続き審議を十分にさせていただくようによろしくお願い申し上げます。

○安武洋子君 きょうから均等法の審議が始まつたわけですね。そして、ことしは国連婦人の十年の最終年に当たります。国連は「平等、発展、平和」という壮大なテーマを設けてこの十年を設けたいとしました。そして、我が国の婦人も積極的にこのテーマに取り組んでまいってまいります。我が国の現状を見てもみますと、婦人は政治、経済、文化あらゆる分野で大きな能力と力を発揮いたしております。しかし、その能力と力にふさわしい処遇を得ていないかどうかということになります、それは全くそうではない。とりわけ雇用の分野、これは全雇用労働者の三分の一を婦人労働者が占めるまでになっているわけですね。しかし、この経済社会の発展に大きく寄与している婦人であるにもかかわらず、その処遇というものがやはりその地位にふさわしい処遇を受けていない、もうふさわしい処遇とはほど遠い状態に置かれてい。ここに大きな問題があるかと思ひます。それゆゑに婦人というのは心から実効のある雇用平等法の制定、これを望んできたわけですね。ところが、皮肉なことに、国連婦人の十年の最終年になって、婦人労働者は政府から全く自分たちの望みとは違ふという処遇を受けようとしている。これが私は本法案であらうというふうに思ひます。本法案は、これは均等法部分は先ほどから論議が出ておりますように非常に実効性のないものである。一方、労基法の改悪、これが含まれているというふうなことで、私どもの党は、労基法の改悪の反対、そして実効のある雇用平等法の制定、また婦人差別の撤廃条約を批准すべしと、こういう立場で今までやってまいりましたけれども、きょうはこの審議に当たりまして最初でございす。ですから、まず法案提出に至る労働省のうに思つております。

最初に労働大臣にお伺ひいたします。大臣は、この法案、これが働く婦人の期待や要求に本心に底からこたえている、そのように思つていらつしやるんでしょうか。

○國務大臣(山口敏夫) 先ほど来から御答弁申し上げておりますように、いわゆるこの種の法案

といたしましては三論併記と、それも五年も六年も審議に審議を重ねた上での、学識経験者、労使、いろいろな皆さん方の協議の結論でございまして、本来ですと、これはちょっととまらなから先送り、こういう考え方もあつたわけでもございす、しかし今、先生のお話もございまして、たように、女子労働者といふか、この雇用の問題につきまして、一つの大きな社会変化の中で、それからまた男性自身も女子の能力や意欲というものを公平に、正當に評価せざるを得ない、そういう多年の女子雇用者の方々の積み上げた御努力、そういう経過の中でこれはやはりひとつこの際この法案を何とか取りまゝとて、ひとつ理想と現実の接点というところで、いろいろ御批判はあろうと思ひますけれども、まずは現状を一步でも二歩でも改善、前進をさせるという一つの効果、また必要条件を満たすものではないかというふうな考へていくわけでございまして、私も、就任以来衆議院審議の後を受けて継続してこの問題を担当しているわけでございす、御質問の趣旨に沿いますれば、これはもう本場にまず第一歩をします非常に意味のある画期的な法案の一つの前提条件をなしている、この確信をしております。

○安武洋子君 雇用におきまして男女の平等というのは婦人の強い願ひです。労働省にもかつてなく私は多くの要望、こういうものが寄せられていていふうに思ひます。その主な要望の一つ、それは実効ある雇用平等法の制定と、こういう内容だといふうに思ひますけれども、その点確認しておきまして、いかがでございすか。大臣よかつたらどうぞ。

○政府委員(赤松良子君) 御要望を承つた時代は私が多かったかと存じますのでお答えいたしますが、実効ある男女平等法をつくれという御要望が多かつたといふうに記憶しております。

○安武洋子君 労働基準法の改悪、具体的に言いますと時間外労働、それから休日労働、深夜労働、この規制を緩和せよと、こういう要求はございましてしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 基準法の労働時間の時間等の問題につきましてもいろいろなところからいろいろな御要望があつたというふうに考えております。おはがきだとか、あるいは要望書その他いろいろな形でございましたが、基準法の現在の規制が女子の機会の伸長を妨げるというような観点からの御要望も確かにございました。

○安武洋子君 どんなところからどれぐらいあり
ましたか。

○政府委員(赤松良子君) 例えば、管理職や専門職からなる婦人団体からは、当然のことながら機会の均等の観点から、今の現在の規制を緩和すべきであるという御要望あるいは建築士の方からは

現在の危険有害業務の禁止が建築士の仕事にとって妨げになっているという御意見、あるいは先ほほど来たたびに出ておりましたが、タクシー運転手の方からは、タクシー運転手が深夜を就業できないということは非常に大きな収入上のマイナスになるといふ。したがって深夜業ができるようにしてほしいという御要望でございます。卸売市場における業務、つまり平たく申しますと魚市場の方々が、深夜と申しまして明け方でございますが、それらの業務ができないということは非常に支障があるというふうな御意見。また旅行業における添乗業務などに従事している女子労働者からの緩和についての御要望等種々ございました。

○安武洋子君 種々じゃなくて今おっしゃったぐ
らいでしょう、覚え切れるほど。労働組合からは
ございましたか。

○政府委員(赤松良子君) 労働組合からは、深夜
業その他労働条件の労働基準法の規定の廃止につ
いての御要望はなかったように承知しておりま
す。

○安武洋子君 財界からは非常に熱心な要望があったと思いますが、これはいかがですか。

○政府委員(白井晋太郎君) お答えいたします。

財界からの御要望は、昭和四十年代半以降幾つかの経営者団体から女子の時間外労働、深夜業等の規制の緩和について要望書が出されました。

が、その後個々の団体につきましては、生めん、豆腐、総菜等の食品業界、新聞業界、放送業界、情報処理業界等から女子労働者の時間外労働、深夜業の規制の緩和について要望が出されております。

○安武洋子君 財界、それから今おっしゃったような民放協会とかそういうようなところというところで熱心な要望が出ている、それは承知しております。大多數の婦人団体、それから労働組合の婦人部、こういうようなところは本法案に賛意を表していない、先ほどの御答弁にも出ておりましたけれども、もう一度確認をいたしますが、それはそのようによろしゅうございますね。

○政府委員（白井晋太郎君） 労働組合からの特に御要望はなかつたと記憶いたしております。

○安武洋子君 ということであれば、差別解消を求めている当事者である婦人は雇用における男女平等、これを制定してほしいと強く望んでおります。しかし、だれも労基法を改悪してくれと、先ほど私は中身を言いましたけれども、時間外労働、休日労働、深夜労働、この規制を緩和せよと一部のは全く望んでいないわけです。財界とごく一部の特別な条件を持っている婦人たちが要求をしているだけ。こういう人たちの要求をうのみにしてこういう本法案がつくられた。大臣、これでは私は大多数の婦人団体とか労働組合が反対するのは無理がないと思いますが、いかがお考えでございましょう。

○國務大臣(山口敏夫君) 私もうろろな婦人団体、指導者の方々、また大勢の皆さんの御意見を聞かしていただきましたけれども、基本的にこの法案に反対である、こういう考え方ではないようでございます、むしろよりもっと理想的な、そしてまた現実を踏まえた一氣に現状を打破するよいうなひとつ中身にしてもらいたい、こういう趣旨の御要求の方が強かったと思います。

私は、やはり財界やその他の要望でこうした基準法の枠の問題が入ったということではなくて、先ほど来から御答弁申し上げておりますように、

いわゆる条約の批准に当たっての一つの項目を起こしたということ、いま一つは、男女の雇用の均等、平等を主張する方々がどういうところで逆手にこの保護規定がハンディになっておるかということの実感の中で、これはやはり率直に言って先生にもそういう現実的認識は持たれておられると
思うんですね。ですから、そういう女子の家庭責

任、いろいろな役割分担というものはあるわけであり、ありますから、当然、その時間内は職場でお勤めとして、そして家族や子供たちのロイヤリティーといいますが、責任を果たしたい、こういう女子雇用者もお持ちでしょうし、もっと仕事の面において重点的にやりたい、こういう人もお持ちでしょうし、そういういろんな中で女子の雇用の拡大のために、一つの必要条件、環境整備としての条件づく

りの一環でもある、こういうふうにも考えるわけ
でございます。

○安武洋子君 大臣、先ほどからの論議を聞いて
いただかないとためなんです。労働基準法の改
悪——時間外労働、休日労働、深夜労働、これを
要望してきた労働組合あるのか、ない、というふ
うに論議の中ではっきりしているんです。望ん
でもないことをつくれば反対されるのは当たり前
前じゃありませんか。そして、これは婦人だけ
はありません。NHKの世論調査などもやってお
ります。男子も含めてやっている、こういうこ
とがあるわけです。

それを聞きますと、働く女性の深夜労働の禁止

など、こういう保護を必要とするという人を見直すべきだという人の二倍以上、男女含めてあるわけで、労働大臣が随分とおくれてなさるといふのが先ほどの御答弁。いろいろ言いましても、婦人の側から見れば均等法の部分は実効性が乏しい、そして期待を裏切るものです。一方、労働時間の規制の緩和など労働基準法改悪、この部分は鮮明に打ち出されているわけです。私は反対の声が出

きたかという点を私は指摘したいわけです。

労働省は、昨年の婦少審の建議が出るまでですけれども、男女雇用平等法の早期制定をと、こういう質問に対して、一貫して、現在審議会で審議中であつてその結論を踏まえて法案を作成したい、こういう答弁を繰り返して繰り返してこられております。そういう立場であつたという

ことは、これは確認して間違いございませんね。

○政府委員（赤松良子君） そのようにお答えして

まいったと存じます。

○安武洋子君 本法案の労基法の一部改正六十四条の二の二項、これによりますと、非工業的業種の女子の時間外労働は週六時間から十二時間、そ

して年百五十時間から三百時間の範囲で命令で定めると、緩和されることになっております。この

緩の方針につきましては、婦少審の建議が出される以前から労働省内でこれはひそかに決めておられたのではありませんか。

○政府委員(赤松良子君) ひそかに決めるようなことはいたしません。

○安武洋子君 いや、公然とかもしませんが、この婦少審の建議が出る前に、こういう緩の方針を持っておられたか持っておられなかったか、それ

の点をはつきりしてください。

○政府委員（赤松良子君） 緩和については条約との関係もあり、何らかの緩和は必要ではないかと

思っておりましたが、方針を決めたのは審議会の御答申をいただいたからでございます。

○安武洋子君 本当にそういうことですね。もう一度確認します。間違ひありませんか。

○政府委員(赤松良子君) お答えしたとおりでこ

○安武洋子君　じゃ、男子労働者の残業、時間外労働のガイドライン、これを決められました。四週で四十八時間、月五十時間、この指針はいつ告示をされましたでしょうか。

○政府委員(寺園成章君) 労働時間の規制のガイドラインにつきましては、五十七年の六月三十日に告示をいたしまして、五十八年の一月一日から

適用をいたしております。

○安武洋子君 五十七年の六月三十日、この男子労働者の残業のガイドラインの告示の七カ月前、そして婦少審の婦人労働部会での審議の始まる半年前、これは昭和五十六年十一月です。当時の労働省の労働基準監督課長さん、現在大臣官房政策調査部長の岡部晃三氏、この方が日経連の中小企業問題特別委員会へ招かれて講演をなさっております。その中で岡部氏は、外国の残業規制というのは厳しい、日本の場合は、三六協定を結びますと男性は青天井になっている、こういうふうな青天井という規定というのは他国にはないので男子についても何らかの規制を設ける必要がある、こういうことで女子の残業規制の緩和の問題についても触れられるわけです。その前提として、この問題は実は男女平等法問題につながるものだというふうにおっしゃっております。

ここに資料がありますので、大臣も差し上げましょうか。ちょっと配ってください。

これはどういうことを言っているかと言いますと、途中から読みますが、「先述のように例えば、残業規制をして四十八時間を超えというように計算をして月五十時間までというふうなガイドライン、あるいは命令で定めるようにした場合に、女子にもそれを適用するということが表裏をなす。それから何らかの形の深夜業規制をするとしても、女子の規制を撤廃するという施策と裏腹になつてくる訳である。」これは結局どういふことかといひますと、男性の残業時間を月五十時間程度にすると、そしてなぜかというのを設けるかという、男女平等法をつくるに女子の残業規制を男とそろえるんだと、そういうふうな緩和するために実は男のガイドラインを定めるのだと、まあこういうことを言っておられるわけですね。

基準局長に伺います。私はこれはまことに重大なことではないかと思ひます。一方で、国会では私どもの質疑に対して審議会待ちだ審議会待ちだと、こう御答弁をなさっていらっしゃる。ところ

が一方では、審議会のこの審議の始まる半年前に当時のこの岡部さん、労働基準監督課長が日経連に行つて、そして労働省の方針だ、考え方はというところで労働省の方針を述べておられる。まず男子の残業規制、この時間を定めて、これは平等法扱いときに女子をここにそろえるんだと、まあこういうことを言っておられるわけなんです。私はこれは初めから労働省はこういう方針を持っていた。審議会待ちだと言つてこういう方針を持っていたということではありませんか。いかがですか。

○政府委員(寺園成章君) 残業規制につきましてはガイドラインにつきましては、まずは時間外労働協定において、一定期間について時間外労働の限度を協定することを義務づけます労働基準法の施行規則の改正とあわせて、目安時間というのを定めたものでございます。その趣旨は、確かに現行の基準法は労使協定でいけば青天井で時間外ができる仕組みに一見見えるわけではございますけれども、それは本来の労働基準法の趣旨ではございせんので、このようなガイドラインを設けて時間外労働の規制を図つていこうというふうなことにいたしましたわけでございます。まさにそれだけの意図に基づくものでございます。まあ岡部氏が日経連でどのような意図で話したかはつまびらかにいたしませんけれども、労働省としてこの均等法案に盛り込まれた内容を決定をいたしましたのは、先ほど婦人局長が御答弁したとおりであるというふうに理解いたしております。

○安武洋子君 大臣にも差し上げました資料にもあるように、岡部さんという方は個人的に話してなさるんじゃないんです。「労働省の考え方は」ということで話をなさっておられる。ですから、ただ単に男子に対してガイドラインを設けたんですと今御答弁ですけれども、そうではないんです。岡部さん自身が「男子についても残業の規制を何か設けることができないであらうか。これは行政指導でやるか、法令で行うかは未確定である。」というふうに話された後で、「なぜこんなこ

とをしているかという、この問題は、実は男女平等法問題につながるからである。」というふうなことで、先ほど私が読み上げましたように、女子もこういうことをするんだと、深夜業をするにしても、女子の規制を撤廃するという施策と裏腹なんだと、あるいは残業規制、「四十八時間超え」ということで計算をして月五十時間まで、「びつたりですね、今度と。この「ガイドライン、あるいは命令で定めるようにした場合に、女子にもそれを適用する」ということを表裏をなす。」ちゃんとしたように言っておられます。もう一度ちゃんと答弁してください。

○政府委員(寺園成章君) 先ほど私も御答弁いたしましたし、また婦人局長からも答弁をいたしましたように、この法案に盛り込まれている内容についての労働省としての最終的な決定は、先ほど婦人局長が申されたように、審議会の結論を待つて得たものというふうに理解をいたしております。

○安武洋子君 そういふふうに理解をされていても、事実がはっきりしているではありませんか、結論が。結論が岡部氏の発言されたとおりになつてきているわけです。男子のガイドラインが四週四十八時間、月五十時間、これに定められております。本法案では非工業的業種については上限では週十二時間、これを四週にしますと四十八時間までは可能と。まあ先ほど論議に出ておりましたように、実際には六時間から十二時間の範囲内で命令で定めると、まあそれとどこに定めるかというところはわからない。まあ何せ審議会待ちだ審議会待ちだと言ひますけれども、審議会待ちだ審議会待ちだと言つて実は裏で自分たちの方針を持つて、その方針どおりに結論が実現されているというところを、私は問題にしているわけです。

ですから、今度でも規制緩和の方向というものは、岡部氏の発言どおりです。岡部氏のこの発言内容とその後の結果、これは見てみますと明らかに私は国会を欺いてきたと。審議会待ちだ審議会待ちだと、そう言っている。しかし、実際は当

時、これは五十六年十一月十一日です、岡部さんが話してなさる。そのときは省内で緩和の方針、これを明確に持っていたというところは明らかではありませんか。私はこれは国会と婦人労働者を欺いてきたことになる、重大なことだ。大臣に伺ひたいしますが、大臣はこの事態をどのように受けとめられますか。

○国務大臣(山口敏夫君) まあやはり一つの政府として労働省が労働政策を進める上において、国会でいろいろ御議論いただいたことを大いに参考活用していただいて、それを政策的に織り込む場合もございまして、またいろいろの民間団体、労働団体からの意見、要望を政策的に、あるいは必要なものは法律的に取りまとめていく、こういう作業がございまして。その中で、当然審議会等でもそれぞれの学識経験者、労使双方の意見を聞いて、国会で十分御議論にたえ得るような客観的な中立的な意見もまあ網羅しながら、一つの考え方をまとめていくという作業は、先生にも十分御承知いただいているところでございまして、今、岡部当時の課長は、今御指摘いただいたように、政策調査部長というところで、五年先十年先の労働行政の問題のいろいろ今基本テーマに取り組んでおる立場でございまして、彼が一つの将来的な展望の中で一つの考え方を講演をしたからといって、これが国会を欺くとか、あるいは婦人団体のいろいろな御要望に背いて、独断専行、あるいは労働省が一体となつてそういう作業を進めておったということ、大変そういうことはないわけではございまして、あくまで審議会における一つの取りまとめ、また労働省がいりいな意味での政策的な議論、こういうものとはあくまで違つたわけではございまして、国会の意見、議論というものを十分尊重しながら我々は政策を進めていく、こういうことでございまして。

○安武洋子君 国会の論議どころか、審議会に諮る前に既に労働省の方針なんだと、その労働省の方針はこうなんだと。だから、男子の方も岡部さんの発言どおりになつてます。そして、本法案を

見れば、またびたり女子の方もこういうことになるという事になれば、私は、今大臣がいろいろおっしゃいましたけれども、結局は労働省は方針を持って、審議会は隠れみのにした。そして、国会の答弁は審議会待ち審議会待ち。婦人団体だっている審議会からいい答弁が出るだろう、こう思っているけれども、実はもう方針決めているじゃありませんか。これが国会軽視でなくって何なんですか。

○国務大臣(山口敏夫君) いろいろ審議会については、予算委員会等においても中曽根総理の審議会方式に対してのいろいろな批判や改善要求等もございいます。そういうことで、審議会自体がいろいろ論議の対象にもなっておりますが、労働省における審議会というのは、先生御承知のとおり、やっぱりきょうの問題、あすの問題、極めてまあ審議会の結論いかんによっては雇用の問題に非常に大きな変動を来すとか、日本経済のきょうの問題に非常にかかわってくるとかという場合がございまして、労働省の審議会の場合は労使双方そういう第一線に立って、実際専門的にあるいは問題認識を非常に幅広く持っている方々をできるだけ委員にお願いをして進めていると、こういうことでございいますから、その審議会の隠れみのにして、こういうような御指摘の中身ではないと、こういうことを申し上げたいわけでございいます。

○安武洋子君 審議会における前から方針を持っていたと、その方針どおりにびたりと物事が運ばれていると、私はこれを問題にしている。その間に国会でどう答弁されているか。審議会が御審議中ですのでその結論を得て、その結論を得てと、こういう答弁をされてこられた、この政治責任はどうなるんですか。だから私は審議会の中身の問題について、審議会のあり方について論議をしているんじゃないです。これもいっぱい問題あります。しかし、この政治責任についてどう処置されますか。

○国務大臣(山口敏夫君) やはり労働省というのは、今春闘もやっていますけれども、いろいろな労働団体から政策官庁、経済官庁としてもと大胆に、積極的に労働福祉条件の改善のために努力しろと、こういう御指摘やおしかりを受けることが再三ございまして、労働省の一人一人の担当者政策努力といいますが、認識をやはり勉強するといふ中での問題でありまして、今先生から責任云々というようないわゆる労働省の基本的な考え方、あるいは国会との関係、また審議会における協議の系統等を逸脱して、一課長の発言によって労働省全体の考え方をその意図的にそこに吐露しておると、こういう性格のものでないというのを御理解をいただきたいと思ひますし、したがって、責任問題論議で御指摘をいただきますけれども、大臣としてどうのこうのと、こういう結論的な御答弁を申し上げられないような経過だといふふうに承知しています。

○安武洋子君 全然だめ。労働省の考え方は、労働省の考え方として日経連で堂々と述べてなさる。私見じゃありませんよ。そして、私は日経連にも確めましたけれども、向こうは個人をお呼びしたんだと。その方が労働省の方針だと、審議会に諮る前に既に緩め方針を出していらつしやる、男子も女子も。それがびたりと結論が一致すると、こういうことなんです。そして、なぜそういうふうになるかというのを申し上げますから、春闘なんてそれさもないでちゃんと聞いておってください。

なぜ労働省の持っていた方針どおりに結論が出てくるか。そういうふうにならんと労働省は手を打ってなさる。私はひきょうだと思ひます。なぜかと申しますと、この審議会の建議というのはこれは三論併規です。そして、公益委員の意見がたたき台になりました。これが本法案の基本になつております。公益委員は三人です。その三人のうち一人、これが和田勝美さんです。この方は労働省のOBです。そして、以前から女子保護、この見直しについては本当に女子の保護は見直し

なければならぬと、大変極端な意見を言っておられる方です。労働条件の差別禁止につきましてこの方がどう言つてなさるか。これはこういうことを言っておられるんです。「平等に書け」というのであつたら、女子に対するいろいろな就業制限など一切外せと、「そう言う勇氣が有りますか」と、これは労働省もちゃんとかかわつておられる「婦人年少者」、機関誌ですけれども、この機関誌に出ているわけですよ。今の発言が非常なフェミニストなんですよ。大臣お答えください。

○国務大臣(山口敏夫君) いろいろ公益委員を任命するときに一つの考え方が、方針が決まっていますという人を意図的に選考したのではないかと、こういう御指摘でございまして、あくまでも客観的に公平なメンバーを選考していただいた。和田さんのお名前が出ましたけれども、二十二年は田さんのお名前が出ましたけれども、二十二年は官房長でございまして、非常に公平な、労働省には数少ないフェミニストの一人だといふふうに私評価をしておりますし、この間藤田たきさんの勲一等の叙勲のときも男性を代表して花束を贈呈したと、こういうことで女性問題については、これは正直申し上げて大変公平な考え方の持ち主であつたら、大臣としても責任もって御推薦申し上げられる方だといふふうに考えております。

○安武洋子君 「平等に書け」というのであつたら、女子に対するいろいろな就業制限など一切外せ、生理休暇とか産前産後一切外せと、「そう言う勇氣が有りますか」と、これは労働省もちゃんとかかわつておられる「婦人年少者」、機関誌ですけれども、この機関誌に出ているわけですよ。今の発言が非常なフェミニストなんですよ。大臣お答えください。

○国務大臣(山口敏夫君) 時間外労働とか、終夜、深夜就業の問題が非常に家庭責任に大きな責任感といひますか、家族に対する女性のロイヤリティ、そういう立場から非常に抵抗があるところ、非常に批判があるといふことと私よく承知しております。承知はしておるんですが、どこまでも同時に和田さんの意見は、和田さんだけにどまらずに非常に大勢の男性、また本場に職場の均等を、平等を願っている女子労働者の側からもやはり一つの考えはあると、ですからそれは非常に難しい問題で、私も和田さんと正直申し上げればその意見が変わらないわけでありまして、やっぱり女性が本場に職場における能力、意欲を発揮するためにはやっぱりいろいろな保護規定は、母性保護その他は別として、できるだけ取り下げられるべきものは取り下げられる勇氣と努力がこれから先必要だ。特に、八〇年代、九〇年代の労働市場は大変な戦国時代を迎えると、こういう状況——大事なことですからちよつと、政府の考え方でもございまして、そういうことで、女性の方のヘンデイの問題についても一つの基本的な考え方をぜひ取り組んでいただきたいといふふうに思ひますし、しかし、誤解のないように申し上げますが、それは終夜、深夜就業や長時間労働をせよといふことではなくて、そういうことを外すことができる、こういうことの規定でございまして、それが即長時間労働、過重労働にはならない、こういう点は誤解のないように御理解いただきたいと思ひます。

○安武洋子君 大変な大臣の意見をお伺いしたもので、女子に対する就業制限一切外せと、産前産後も外せと、こういう意見に対してフェミニストかどうかといふことを私は聞いています。それで、私は先ほどNHKの世論調査のことでも申し上げました。保護規定は要るんだと、こういう人は、保護規定を見直せといふ人の二倍以上、男子も含めてみると、こういうこともちゃんと申し上げております。

○国務大臣(山口敏夫君) 時間外労働とか、終夜、深夜就業の問題が非常に家庭責任に大きな責任感といひますか、家族に対する女性のロイヤリティ、そういう立場から非常に抵抗があるところ、非常に批判があるといふことと私よく承知しております。承知はしておるんですが、どこまでも同時に和田さんの意見は、和田さんだけにどまらずに非常に大勢の男性、また本場に職場の均等を、平等を願っている女子労働者の側からもやはり一つの考えはあると、ですからそれは非常に難しい問題で、私も和田さんと正直申し上げればその意見が変わらないわけでありまして、やっぱり女性が本場に職場における能力、意欲を発揮するためにはやっぱりいろいろな保護規定は、母性保護その他は別として、できるだけ取り下げられるべきものは取り下げられる勇氣と努力がこれから先必要だ。特に、八〇年代、九〇年代の労働市場は大変な戦国時代を迎えると、こういう状況——大事なことですからちよつと、政府の考え方でもございまして、そういうことで、女性の方のヘンデイの問題についても一つの基本的な考え方をぜひ取り組んでいただきたいといふふうに思ひますし、しかし、誤解のないように申し上げますが、それは終夜、深夜就業や長時間労働をせよといふことではなくて、そういうことを外すことができる、こういうことの規定でございまして、それが即長時間労働、過重労働にはならない、こういう点は誤解のないように御理解いただきたいと思ひます。

こういう極論の持ち主、私も女性からしたら許せないですよ。こういう極論の持ち主を大臣はフェミニストだというふうに言ってかばわれるわけですか。そうして今ると労働省の姿勢を言われたいけれども、労働省はこんなものをかばうという、そういう立場に立っておられるんですか。それならそのように承らせていただきます。貴重な時間に余り細々と変なことを言わないで、ちゃんと答えてください。

○国務大臣(山口敏夫君) ですから、この法案は女子雇用保護法案ということじゃなくて、女子雇用の機会均等法案、女性の職場における地位あるいは役割また賃金、給与、あるいは採用、あらゆる面において女性の職場が平等、公平に確保されるという、その必要条件を満たすための国を挙げた法律と、こういうことになるわけでございます。それから、安武先生の御指摘している部分、それからNHKの世論調査を聞くまでもなく、そういう時間外労働とか、いろいろ保護規定が外されることに對する女子労働者や女性の勤労者の方の意見というものは我々もよく、政治家ですからわかります。わかりますけれども、その改善、やっぱりこれからの社会における女子労働者の、雇用者の職場の平等、公平、能力、意欲を正しく評価していくためには、そうした部分における取り組みもやっぱり避けて通れないのではないかと、こういう一つの考え方の上に立った一つの基準法の問題もある。それだけで基準法改正したわけじゃございませんよ。しかし、そういうことも含めてやはりお取り組みをいただきますと、私は真の雇用の拡大、平等というものがなかなか保障されないのではないかと、こういうことについてはこだわらしていただきます。という次第でございます。

○安武洋子君 私の意見もわかるけれども、しかし平等、公平のために和武さんのこの意見を擁護なさるということで、これでは母性保護だつて全部外すわけですよ。そして女子に対する就業制限一切外す、これがフェミニスト、もうそういうふうに乗って……

○国務大臣(山口敏夫君) 違う、違う。

○安武洋子君 いえ、違うと言ったってそういうふうにお答えですから。だから次に私は、もうとんでもない労働大臣だということを進ませたいでございます。

ところでお伺いいたしますけれども、就業規制の緩和の対象になる非工業的業務に働く女子労働者、これは何人で、全婦人労働者の何%を占めるんでしょうか。

それからまた、一日二時間の規制が外される工業的業務、

〔委員長退席、理事佐々木満君着席〕

これに働く女子労働者の人数は何人で、全婦人労働者の何%に当たるんでしょうか。

○政府委員(白井晋太郎君) 本法案におきます女子の時間外労働については、今おっしゃいました工業的業務としては労働基準法第八條第一号から第五号までの事業、それ以外の事業を非工業的業務としておられるわけでございますが、この適用対象労働者数は正確には把握できません。しかし、仮に労働力調査によりまして今の号に該当します事業を拾ってまいりますと、これを工業的業務としました場合には、女子労働者は五百二十五万人程度、それから非工業的業務は九百九十二万人程度で、全労働者に占める割合は前者が三四・六%、後者が六五・三%ということになっております。

○安武洋子君 この就業規制の緩和ということになりますと、今お述べになったように千五百万人、こういう大きな女子労働者に私は影響が出てくる。だから先ほどの労働省のやり方というのは私はけしからぬということを重ねて申し上げるわけなんです。

それで、お伺いしますけれども、就業規制の緩和ということになりますと、それに伴って勤務時間が長くなる。じゃ、保育所の保育時間というのは延長が当然必要になってきますけれども、一体そのような措置が講ぜられておりますか。

○政府委員(赤松良子君) 女子労働者の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の一

つとして、保育施設の充実ということは非常に重要な問題だというふうに私も認識をしております。婦人少年問題審議会の建議におきまして、保育施設の充実と家庭責任は男女共通の問題であるという社会全体のコンセンサス形成を図ることが必要と、このように書かれていたわけでございます。

保育所の実際の運営に關しましては、これは厚生省の所管でございますが、婦人の就業形態が多様化した、あるいは通勤時間も長いというふうなことから、保育時間の延長に對する需要が次第に高まるということも認識されて、午後七時ごろまでの延長の保育所、保育時間を午後七時までにするというような特別対策を実施しておられるというふう聞いております。労働省は直接保育所に對する指導というものはできないわけでございますが、そのような保育施設のあり方につきましましては厚生省とも十分に協議をしてみたいというふうに考えております。

○安武洋子君 では夜七時ごろ、特別対策、そういう延長保育をする保育所というのは、一体目標はどれぐらいに置かれて、どれぐらい現在あるんですか。

○政府委員(赤松良子君) そのような具体的な数字等につきましては厚生省の所管と存じます。

○安武洋子君 だから無責任。私は就業規制の緩和ということ打ち出しながら、婦人がそれで働けなくなるといふことに對しては、この延長保育、一体目標はどれぐらいなんだとか、現在はどうぐらいなんだとかと、それぐらいな数字はちゃんと把握をされるのが当たり前ではないかと、こういうことをやってから就業の規制緩和といふようなことを考える。逆立ちになつていないと思いませんか。

私が数字を申し上げます。これは目標が千カ所なんです。ところが五十九年末現在、二百九十七カ所しかありません。一体、夜間保育、この十時ごろまで、この今の状態というのを御存じでしうか。

○国務大臣(山口敏夫君) 先ほど来から言っているように、時間外労働とか、終夜、深夜就業の緩和ということとは、それをやれということじゃございませんけれども、今安武先生おっしゃったように、保育所の問題とか、いろいろ家庭責任を持つ女性の立場というのもの、女子雇用者の立場というものもあるわけでございますから、そういう資料その他についても労働省として十分把握して、厚生省等々との両省協議の中でやはり議論をしていく大事な問題だ。御指摘についてはそのとおりだと思いますので、厚生省、労働省で二省間協議もやっておりますが、こういう問題についても労働省の立場からもひとついろいろお願いすべきものはお願いしたい、かように考えます。

○安武洋子君 協議は大いに結構ですけれども、私が把握している数字、これは目標が三十カ所、今十七カ所、これ小さな町村ならそれでいけるでしょう。全国なんです。こういう状態を一体どう思われますか。

○国務大臣(山口敏夫君) 保育所は、深夜の保育所に限らず、全体として非常に要求に對してなかなか施設ができておる、こういう現状でございます。社務委員会なんかでも保育所の増設等につきましましていろいろ御注意をいたしておるところでございます。しかし今、そういう意味で保育所そのものの確保、拡大ということとは当然大事なことだと思っておりますけれども、いわゆる緩和規制を取ったから即全員時間外労働を強要され、あるいは深夜就業を強制されて、赤ちゃんと育ち盛りのお子さんがいるお母さん労働者、勤労者が非常に職場から強い規制や強制を受ける、こういうことになるといふことではないわけでございます。やはりそれぞれの女子労働者、勤労者の勤務条件あるいは就業要求に即応した一つの判断ということとは十分尊重されるわけでありまして、男女の法案の中における今の緩和規制という問題が即お子さんを持つお母さん労働者が職場から追放される、こういうことにはならないということも御理解いただきたいと思っております。

○安武洋子君 子供を持つ人は今の状態だって動めにくいわけですよ。保育所に子供をとりに行くのに駆け足でいかなければならない。時間を気にする。そのところで残業の規制緩和なんですよ。厳しくするんですか。それならよろしいですよ。規制を緩和しようとしている。

では、私が先ほど申し上げたように、延長保育夜七時ぐらいまでと、こういうことは二百九十七カ所、これだけしかないんですよ。そうして夜十時ごろまで、十七カ所しかないんですよ。こんな状態のもとで残業規制が緩和されたら、幼い子供、大臣、一体こんなときには子供をどこに預けたらよろしいんですか、婦人労働者は、どこに預けるんですか、答えてください。

○国務大臣(山口敏夫君) 私は、男女法案というのはそういう非常に家庭に対して熱心な方が、この男女法が通ったことによってそういう今までの職場条件や労働条件が百八十度転換してしまうということじゃなくて、今までそういう状況にあった、あるいは七時に保育所へお子さんを迎えに行かなきゃならないというお母さん労働者も逆にこの法案によって十分その立場あるいは権利というものがやっぱり保護されるという部分の効果も十分考えられるのではないかと。そういうことも、今までの法案が、女性の平等とか雇用の公平というものを確保するための法案によって現在ある女子労働者の雇用条件が逆に悪化される、こういうことがあってはならないわけでありまして、そういう点は十分我々も配慮してこの法案の正しい運用というものを考えているわけでありまして、その辺もひとつ御理解いただきたいと思います。

○安武洋子君 理解できない、そんなものは。残業を規制していくんでなくて緩和をしていく、男とそろえようというんでしょ、先ほどからずうと云ってきたように。そうしたら、今でも婦人は子供を持っていたら保育所に、預けるところも少ないし、その時間も本当にとりにくいのに急いで行かなければならないとかいふんな条件があるのに、一体残業を強制された場合に子供をどこへ預

けるんですか。大臣のところに預けるわけにもいきませんでしょう。

それで大臣、私はもう時間が来たんです、残念なから。ですから、まだ私はきょうが最初ですからもつとこの問題、審議をさせていたいただければならないというふうに思っていますけれども、私は先ほどの議論を通じて、労働省は男女平等、男女平等、こうは言います。しかし、男女平等を本当に願っている婦人の願いを逆手にとりまして、そして審議会待ちだ審議会待ちだ、こういう国会答弁を繰り返して、そしてひそかな期待を抱かせる。どういうことをしていったか。労働省はひそかに労基法改悪の方針を持ってそれを實現するために労働省のOBまで送り込んだ。大臣お褒めになりましたけれども、女子の規制全部外してしまつたらいいと、こんな極論の持ち主です。ですから、改悪の方針が出てくる、本案の土台が出てくるというふうな仕組みまでもつくってきたというふうなこと。そして、これは財界が望んでおられます、はっきりとこの要望を見てくればわかるように、これは実際の当事者である婦人、労働組合、こういうところからは全く労基法改悪の要求なんか出ていないわけですよ。ですから私は、今挙げましたような保育所の問題だけではありません、時間があれば私は国際的な短の問題とかあるいは婦人労働者の健康の問題とか、それがどうなるかと、そういうところから見てもいかに本法案がとんでもないものであるかというふうなことを私、この審議の中で明らかにしたかったわけですよ。

【理事佐々木満君退席、委員長着席】
時間が制限されておりますからきょうは残念ながらこれで終わりますけれども、この法案が決して女子労働者のために出されたのではない、私は労働者のやり方というのはまことに遺憾である、強く抗議をいたしました、質問を終わります。

○抜山映子君 待ちに待った男女雇用平等法案であつたわけですが、実際に出てきたものをみましたら、勤労福祉法案に接ぎ木をした形での

男女雇用機会均等法案であつたわけで、しかも労基法の改正というありがたくなのおまけまでついていたわけですよ。この名称が変わつた、この最初の発議なさつたのはどなたなんですか。簡単にお答えください。

○政府委員(赤松良子君) 名称が変わつたというふうにおっしゃいますが、名称はいろいろと新聞などでは仮称で男女雇用平等法などというふうな名前が出ておりましたことは承知しておりますが、あくまで仮称というふうに出していたわけでございます。正式に法案として出たのはこの現在名前でございます。変わつたというものは、ないというふうに思います。

○抜山映子君 じゃ、均等法に接ぎ木をしようというアイデアが出てきたのはどこからでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 均等法に接ぎ木と……

○抜山映子君 失礼しました。勤労福祉法案に接ぎ木という形で出てきたのはどういうわけでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 接ぎ木と申しますか、現在ある勤労婦人福祉法は勤労婦人のための基本法というべき性格の法律でもとございますから、勤労婦人に関する規定をする場合にはこのもとある勤労婦人福祉法をどうするかというのと論理必然的に出てくる問題でございます。

○抜山映子君 私は勤労婦人福祉法案がどなたからの発議で出てきたかというところをお尋ねしたんですが、お答えいただけないので、これ以上追及はいたしません。この接ぎ木の形で出てきたことの原因を明らかにすることができないのはやっぱりこれは誇るべきことではないとお考えになつていらつしやうと考へまして次の質問に移らせていただきます。

さて、勤労婦人福祉法に従つて

○委員長(遠藤政夫君) 抜山君、抜山君、質問のときは立ってください。

○抜山映子君 失礼しました。はい。

育児休業を認めている会社はどれぐらいござい

ますでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 育児休業の普及率は、現在私どもが把握いたしておりますところでは、一四・三％となっております。

○抜山映子君 このように勤労婦人福祉法案は実際には訓示規定で非常に奨励金まで交付してやつておるんですが、実際には一四％ぐらいである、こういうわけですね。これに接ぎ木をしたわけです、この均等法によっていたただけるものは非常に少ない、一方奪われるものは非常に大きい、こういうことはだれが見ても言えると思うのでございます。

先ほど大臣からこれは三論併記の中から、しかも四年も五年もかけて審議をして三論併記の中から出てきたものである、こういうふうに言われましてたけれども、そうしますと大臣は三論併記の妥協の産物であつて、女子差別撤廃条約の求めているところからかなりレベルダウンしているということはお認めになりますでしやうね。

○国務大臣(山口敏夫君) 本来政府の取りまとめる法案でございまして、三論併記のようないろいろ論議の多い問題につきましては率直に言つて先送りという部分がございます。ございましてけれども、御承知のとおり国際婦人年あるいは男女の批准の問題等がございまして、この批准に適應したような国内法の整備をしなければならぬ、こういうことでこの法案を政府として取りまとめたもので、三論併記ゆえに妥協の産物だといふ中身ではなくて、批准に伴つた国内法の整備というレベルで私どもは責任を持ってこの法案を取りまとめたもので、ただ理想と現実の間の接点という部分の中であつたところという形がよいではないか、ああいう形がよいではないかということについては御議論もいたしたい。ついてひとつ最善の内容をそれなりに努力し取りまとめた上で、国会で御議論をいただいておりますのでござい

す。

○抜山映子君 今の大臣の御答弁は非常に逃げておられると思います。条約の第二条に「差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。」、こういうふうに明記されておるわけですね。先ほど来大勢の質問者より、まず入口が、募集、採用、昇進、配置、これが努力規定であること、あるいは不利益取り扱いの禁止規定がないこと、あるいは調停に相手方の同意を要するなどということが付記されていること、こういうことからして効果的に保護されているとは言えないことをさんざん指摘してまいりました。それなのに、大臣は三論併記の中から妥協のものとして出てきたこの法案がこの条約のレベルからダウソウしてないとおっしゃるんですか。大臣にお伺いしています。

○国務大臣(山口敏夫君) 私は、そういうこの批准に伴う国内法の整備が必要だ、そういう基本的な認識の上に立って、政府みずからの努力でこうした審議会の経過を踏まえてこの法案を取りまとめさせていただいた、こういうことでございます。

そこで、私は、男女法についてはいろいろ御意見がございまして、ございまして、それぞれの家庭における女性の地位、評価、また社会における女性の役割、評価、これを否定できる人は何人といえどもおられないと思うんですね。そういう中にもかわらず、なぜこういう法案が必要であるかという、この雇用の面における差別とか問題ということはこの法案の整備だけではもちろん達成することはできない、大きな社会的な意識革命、変化、また女性自身のやはり問題認識、いろんな中であると思いますけれども、政府としてはそういう条件を十分踏まえて、ひとつこの男女の平等が一層促進される決意と願いを込めてこの法案を取りまとめさせていただいた、こういう考え方に立っております。

○抜山映子君 これは論議をしても始まりませんが、女子の労働基本権を、勤労の権利を効果的に

保護しているとはどう見ても言えないと思えます。

先ほど赤松局長が、現実に合わせてために後退したということも明言されました。そうしますと、これはやはり妥協の産物でありまして、条約の目指しているところからは確かに劣っているということができると思います。そうしますと、少なくともこの最初の目的のところは、女子の勤労権は基本的権利であるというところをはっきりうたっておいていただかないと、これはこれからいろいろオフィスオートメーションも発展しますし、いろいろ経済事情も変わってまいります。そういう場合に基本的理念がやはりしっかりしていないといけない。そういうことで、ひとつ女子の勤労権は基本的人権であるということをやったていただきたいと思います。この点について大臣、お約束いただけませんか。

○政府委員(赤松良子君) 先ほど来御指摘がございまして、この法案は条約の内容を実現するために決してレベルダウンしたものでないと思えます。先ほど、後退したというふうな表現、あるいは私がいたしたかも知れませんが、それはたしか審議会の公益委員のたたき台と現在の法案とが違うという点につきまして、たたき台の場合はより長期的な展望といえますか、あるべき姿という方に重点を置き、法案は現実的な配慮というところに重点を置いたための違いであるというふうにお答え申したように記憶をいたしております。

また、目的につきましては、この法律は「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、」とまず目的の最初に書かれておるわけでございます。この点からもこの法案の目指しているところは明らかかと存じます。

○委員長(遠藤政夫君) 政府委員に申し上げます。答弁は簡潔に願います。

○抜山映子君 それでは質問を変えてみましょう。諸外国で最も申し立てが多いのは、募集、採用

に対する苦情でございます。この均等法案は募集、採用については努力規定にして、しかもこれを調停の対象から外すことにしておるわけですね。このような均等法案を骨抜きにするような内容、これは他の先進サミット国の各男女雇用平等法案に比してかなり見劣りがすると思えますが、それはお認めになるでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 各国はそれぞれにいろいろな形で男女の雇用機会の均等、待遇の平等を確保するために法律をつくったり、あるいは現行の法律を改正したわけでございます。それぞれの実情に応じた規定の絞りをしております。

○抜山映子君 ここであえてもうこれ以上論ずる必要はないと思えます。

自主的解決をうたっておりますが、日本の中小企業は九九%を超えており、しかもそこで働く従業員は八〇%を超えておるわけですね。しかも、二十人以下の零細企業で働く人の数がこのうちさらに八〇%いる、こういう実情でございます。欧米のような企業構造、産業構造とはかなり違わなければならない。この中であって自主的解決をうたうことはほとんど実効がないと思われまが、この点についていかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 先生の御指摘のように、日本が中小企業、そこに働く女子労働者が多いということはそのとおりでございますが、自主的解決というのは労働組合があることを必ずしも条件とするわけではございません。労働組合がある方がベターであることは申すまでもございませんでしようが、労働者と使用者との話し合いでまず解決が図られるということを望ましいものとして規定したにすぎないわけでございます。

○抜山映子君 組合がございせん、團結権、団体交渉権がございせんから、非常にやりづらいい。しかも、不利益取り扱いの禁止事項がないわけですね。局長は先ほど、なぜ不利益取り扱い禁止を認めていないのかという質問にお答えになつて、一定の権利行使を認める強いものではないから不利益取り扱い禁止を認めていないんだ、こう

いうように言われましたけれども、例えば不当に解雇されない権利、これはまさしく一定の権利じゃないでしょうか。不利益取り扱い禁止がせひなければならぬと思えますが、もう一度お答えいただけますでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 調停につきましては、一般的に調停にかかる事項というのが強い権利の保障のためでないということについて申し上げたように記憶をいたしております。

○抜山映子君 調停にかかると強い権利でないというの、これは間違っていると思えます。民事調停、家事調停、それぞれ裁判所に申し立てることができるんですから、これもやっぱり権利でございます。ちよつと思ひ違いがあるように思ふんですが、ひとつ不利益取り扱い禁止事項を設けていただくように切にお願いいたします。これ以上の議論は避けたい。

ところで、労基法の改正、むしろ改悪と言うべきものでございまして、先ほど来タクシーの運転手、女性からの要望があった、こういうふうに言われましてけれども、これは実際にはどういふ団体から要望があったのか運輸省の方にお答えください。

○説明員(永井隆男君) お答えいたします。

今、先生の方から御指摘のありました陳情のありました団体でございますが、ひまわり会と称する会から、かつて五十八年の十一月当時に女性タクシー運転者の深夜業を労働基準法の適用除外にしてほしい旨の陳情がございました。

○抜山映子君 このひまわり会のメンバーは何人で、どこの方ですか。

○説明員(永井隆男君) ただいま申し上げましたように、五十八年の十一月当時に陳情がございました。このひまわり会という会は千葉県それから埼玉県の女性タクシー運転者の一部で組織されている団体であるというふうに聞いております。それ以降具体的な接触がございせんので、どのような組織になっているのか、またどのような活動を行っ

ておられるのか、会員がどのくらいおられるのかという詳しい点については承知しておりません。
○抜山映子君 このひまわり会のメンバーは、埼玉の場合はタクシー事業者二社から六名、千葉からは個人タクシーが一名、タクシー事業者から六名、この七人、合計十三人の人からの要望書ではなかったのですか。

○説明員(永井隆男君) 現在、埼玉県下で女性のタクシードライバーの方々六十三名おられます。千葉県下には、今御指摘がございました個人タクシー事業者の方一名を含めまして十九名の方がおられまして、これらの方の一部がそのような団体を構成しておられるというふうに承知しております。

○抜山映子君 そうしますと、女性タクシー運転者千六百八人のうちのわずかに十三人が陳情したということ、いきなりマスコミではタクシーの女性運転者からの要望があったと大々的に取り上げられていて、この均等法の深夜業の規制の緩和もそれに基づいてやったように言われておりますが、これはかなり実態の要望と違うんじゃないでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) タクシーの運転手の方からの要望は私どもにも何回かございまして、非常に熱心にいろいろなところに働きかけておられるような印象でございました。したがって、マスコミ等でもそのような働きかけに応じた報道をなされたのではないかと思います。

○抜山映子君 私がタクシーの、これは「女性ハイ・タク」運転者の深夜労働問題調査結果」というのを入手いたしました。これによりまして、反対の県も多数ございます。推進に反対というのは石川、島根、中部沖縄。これの理由は「事故、乗務中のトラブルなど管理責任の会社負担が増大する」、これは石川県の一つの理由。もう一つ石川県が理由にしておりますのは「家庭持ちがほとんどで深夜労働に従事しない」。島根県の方では「むしろ残業規制を緩めて男性並にすることを希望する」、中部沖縄では「女性は深夜労働には適

任でない」、こういうように言い切っております。その他北海道、新潟、秋田も「現行通りでよい」ということを言っておりまして、それらの理由は、女性にはタクシーの深夜運転になりまして、どうしても密室になるわけございまして、治安の維持上も非常に悪い、まずい。それから、実際に入浴施設、仮眠施設というのがございまして、そういう状態であるのに女性に深夜の運転を認めるのは困る、こういう理由が挙げられております。

こういうように女性ドライバーのごく一部が希望しておられるわけでございますけれども、大体希望によって深夜労働を認めるということでは、採用のときに君は深夜をやってくれるね、ちょっと困りますと、じゃ採用は見合わせてもらおうよ、こういう動きになるわけでございます。そもそも女性に希望する希望しないにかかわらず、女性に深夜労働には適しないから労働基準法で縛っておるわけございまして、この均等法案の六十四条の三、五のところはぜひ削除していただきたいと思うのでございますが、いかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) タクシードライバーにつきましましてはいろいろ議論がございまして、その業界全体を深夜業の規制から除外するという方法もあったわけでございますが、それは先ほど先生御指摘のようないろいろそれは反対という方もいらつしやるというふうな実態からいって、タクシードライバー全体を外すということは適切ではないのではないかとこのように判断したわけでございます。

そして、使用者に本人が申し出た者というふうに限る方がその制限にはふさわしいのではないかと。それから、深夜業に従事することを申し出た者についてすべてこれ除外するという規定では決してございせん、命令で定めるところにより、使用者が行政官庁の承認を受けたものに、二重、三重に限定をしているという点について御理解をいただきたいと思ひます。

○抜山映子君 今タクシー業界では女性の運転者を

をむしろもう雇わないようにしているということ、個人的に聞いております。この括弧書きの「命令で定める事業に従事するものに限り」とありますが、これはタクシー業界に限るように局長は答弁されたことがありでしようか。

○政府委員(赤松良子君) 前国会で私ではございましてしたが、労働基準局長がそのように答弁したことがございまして。当面というのがついておりまして、当面タクシードライバーに限ると考へるというふうに答弁がございました。

○抜山映子君 その当面をどれぐらいの期間と考へてよろしいんでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 現在のところそれを變更する考へはございません。

○抜山映子君 それでは、この四号の方なのでございまして、「当該業務の性質上深夜業が必要とされるもの」とございまして。これは大変に広いわけでございますが、一体どの業務が性質上深夜業が必要なのか非常にあいまいでございまして。したがって、このような広い範囲のものを命令、省令に委任してしまふということは国会の審議軽視になると思ひます。したがって、この「当該業務の性質上深夜業が必要とされるもの」は削除していただきたい、このように思ひます。

○政府委員(赤松良子君) 「品質が急速に変化する食料品の製造又は加工の業務」と、ここまではよいが、「その他以降を削除せよ」という御趣旨かと存じますが、やはり先ほど婦人政策課長がお答え申し上げましたが、いろいろな社会生活上の必要性からいって必要な仕事もあるわけでございますので、この「業務の性質上深夜業が必要とされるもの」として命令で定めるものというのは無制限に広げるといふ趣旨では決してございせん。この命令は、またまた審議会ではございまして、審議会の審議を経て決める命令でございまして、そのような御心配はないものと存じます。

○抜山映子君 実際の均等法を見ますと、省令に委任している箇所が非常に多いわけございまして、二十以上もあったと思ひますが、しかもその委任事項が非常にあいまいである。局長さんはそういうつもりはございせんというように言われますけれども、これ担当者がかわることもあるわけございまして、まあ委任事項は法律の上からかなりはつきりしていないと我々も審議をしようにもたまたまどこがでないわけございまして。したがって、私は希望として「その他の当該業務の性質上深夜業が必要とされるもの」というようなあいまいな規定はぜひ削除していただきたい、このように切望するものでございまして。

それから、先ほど安武議員からも出たわけでございますが、延長保育所それから深夜保育所の数が極端に少ないわけでございます。まあそのほかにも有名なベビーホテルというものがございまして、これかなり劣悪なものが多いことは前に国会でも問題になりました。このベビーホテルの数が幾つあつて、それが劣悪、整備されていないということで改善を指導中のものが幾つあるかお答えいただきたいと思ひます。

○説明員(木本忠男君) お答えいたします。ベビーホテルの数がございまして、五十九年三月末現在で四百四十八カ所でございます。これらのベビーホテルに対しては年一回の立入調査を実施いたしまして必要な改善を指導しておるというところで、その件数は大体三百件程度でございます。

○抜山映子君 今お聞きのように、四百四十八カ所のうち三百カ所も現在指導中であると、要するに劣悪であると、こういう数字が挙げられました。

保育所の数は全部で二万三千方所ぐらいであると思ひます。そのうち、延長保育所が一割ちょっとの二百九十七カ所、夜間保育所が十七カ所。この十七カ所の場所はどこかと申しますと、京都が割に多くて六、大阪市が二、名古屋が二、長野、大阪府、岡山、熊本、札幌、北九州、福岡で各一ございまして、したがって、東京にも夜間保育所はない、こういうような事情でありながら

女子の深夜業の規制を外してしまうということでは全く実情を無視したものであると思うんですね。ですから、先ほど中西先生が質問されたと思いますけれども、労基法の改悪の部分は後日慎重に検討して、そして条約の方は留保して批准するという方法があると思うんですが、これは理論的にあると先ほど局長もお答えになりました。この点いかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 深夜業につきましては、女子に対して深夜業の禁止を続けるという方針でございます。これまで女子について深夜業の禁止の例外規定がいろいろございましたが、その例外規定に必要最小限のものを加えたのが今回の改正でございます。あたかも深夜業を女子ができなくなるといふ原則が変わって深夜業を無制限に女性が行うことになるという御理解ではないかと存じますが、決してそういう改正ではないと存じます。その点は重ねて申し上げたいと存じます。深夜業については必要最小限の改正しかいたしておりません。

○抜山映子君 ただいまのお言葉を聞いて大変うれしく思いました。ひとつ省令をつくっていただくときには深夜業の規制を取り外すのはごくわずかにとどめていただきたいと切望するものでございます。

それでは一方、老人の介護は今女性の肩にかかっておりますけれども、特別養護老人ホームの数は幾つでございますか。

○説明員(阿部正俊君) お答え申し上げます。特別養護老人ホームは寝たきり老人等をお預かりするホームでございますけれども、五十九年度の推計でございますが、約千五百カ所、入所定員が十一万余というふうな数であろうというふう認識しております。

○抜山映子君 入居待機者、それから病院に寝たきり老人であって収容されている者、あるいは自宅で寝たきり老人になっている者、この数字を教えてください。

○説明員(阿部正俊君) 待機者の数というのはな

かなか掌握するのは難しいのでございますが、都道府県の推定等を集計いたしますと、大体約現在で一万五千名程度ではないかというふうに思っております。それから、在宅の方の寝たきり老人等でございますが、五十九年度の調査によりますと在宅の方が約二十六万六千名、それから病院に入居されている方が約十万人というふうな数字になってございます。

○抜山映子君 そうしますと、かなり入居を待っている方が多いわけですが、これが増設計画はどういうことになっておりますか。

○説明員(阿部正俊君) 御指摘のように、現在社会福祉施設の中でも、特に特別養護老人ホームに対する要望が強いわけでございますので、私もこれから重点を置いて増設しなきゃならぬというふうに考えているわけでございますが、年度によつて違いますけれども、ここ数年の推移で見ますと約百カ所程度全国で増設しております。定員にしては八千名程度毎年ふえてきておるといふふうな実情でございます。これからは、さらにもっと力を入れて増設に努めなきゃならぬのじゃないかと、こんなふうに考えております。

○抜山映子君 毎年百カ所ずつ増設されておつて、一方老人の数もふえていくわけでございまして、寝たきり老人のほかに寝たきり老人というものがあつて、大変に女性の荷が重く、時には家庭崩壊にまでつなげておるようですが、寝たきり老人のトータル数、ばけ老人のトータルの数についてお教えください。

○説明員(阿部正俊君) 寝たきり老人といふと、私どもの調査では、六カ月以上の寝たきりといふまいしょうか、臥床しておりまして、病院と在宅というふうなおるわけでございますけれども、おおよその数を申し上げますと、全くの在宅といふまいしょうか、これが先ほど申し上げましたように二十六万六千名ぐらいいではないか。それから特別養護老人ホームに入居している方が、先ほど申し上げましたように十一万名、それから病院に入居しておられる方が約十万というところでございます。

で、トータルいたしますと約四十八万人という数字になるかと思ひます。

それから、ばけ老人と通称されておりますが、痴呆性老人の数でございます。これはなかなか推計が難しいのでございますけれども、大体六十五歳以上人口の中で四・六%ぐらゐの数ではなからうかというふうな推計が一般的でございます。それから先ほど推計して約五十万人程度ではないかというふうな推計してございます。

○抜山映子君 ホームヘルパーの数も大変に不足しておるやうに聞いておりますが、現在何人いるか、毎年どういう計画でふやしているかおしやつてください。

○説明員(阿部正俊君) ホームヘルパー——家庭奉仕員でございますが、現在一万九千九百名というふうな、これは予算上の一つの数字でございます。すので、実態は多少狂っている場合もあるかと思ひますが、大体二万名弱というのが現状でございます。来年度におきましても千七百名余増員することにしてございまして、来年度といふまいしょうか、六十年に入りましたけれども、六十年で千七百名ぐらゐを増員する計画でございます。これはこれからの計画としても、今先生不足と、こういうふうな言われましていただいても、私は、長期的にはこれからふえていくだろうと思ひますけれども、現在そういう極端な不足状況といふまいしょうか、予算が足りないで置けないというふうな状況ではございません。ただ、これから先はやはりもっとふえていくだろうと思ひますので、六十年で千七百名でございまして、それくらいスピードでふやしていく必要があるんではないか。こんなふうに考えております。

○抜山映子君 ところで、工業的業種と非工業的業種とに分けておるわけですが、これは実際、オフィスオートメーションの進行に伴つてかつて非工業的業種の方が肉体的疲労が大きいというとも言えると思うのでございます。

これは労働省からいただいた資料でございますが、

で、一般の労働者の場合とディスプレイ装置操作作業のある労働者と分けて体の症状のパーセンテージを出しております。これによりますと、ディスプレイ装置操作の作業がある労働者については、一般の労働者よりも目が疲れるというのは、一般が三六・五%ですか、ディスプレイの方は五八・五%とずっと高いわけでございます。そのほか手指がしびれる、腕がだるい、肩が凝る、背中が痛む、これ全部ディスプレイ装置操作作業の方の労働者の方がパーセンテージが高いわけでございます。したがって、法技術的に工業的業種と非工業的業種を分けることはやめた方がいいんじゃないか。このように思ひますが、いかがでしょうか。

○政府委員(寺園成章君) 均等法におきまして基準法で非工業的業種と工業的業種を分けました趣旨は、先ほど説明がございましたように、非工業的業種につきましては肉体的負荷の多い作業が少なく、また待ち時間が多いなど、労働による身体負担が工業的業種に比しますと軽いというところが一つございまして、また、ストックのきかないサービスの提供が業務の多くを占めておるといふようなことから業務活動に繁閑の差が大きい、したがって、労働時間について弾力的な取り扱いをする必要があるということがまたございまして、さらに女子の進出及びその能力発揮が期待される分野でもございまして、労働条件についてもその均等取り扱いを推進する必要がある工業的業種に比しまして相対的に大きいというふうなことを勘案をいたしまして、非工業的業種と工業的業種に区分をして取り扱いを変えておるところでございます。

なお、御指摘のVDT作業に従事することによります目の疲れあるいは手、腕への影響というものは確かにございまして、それらにつきましては既にガイドラインを設けて指導いたしておるところでございますし、また、産業医科大学あるいは総合産業医学研究所におきまして共同研究を実施をいたしておりますが、その結果を待つて指

導指針をつくりたいというふうに思っております。

○抜山映子君 さらに時間の制約が、時間外の経費については週単位の制約あるいは日単位の制約といろいろ法技術的にはあると思うんですけども、この六十四条の二は、先ほどから皆さんが指摘されたように、大変に読みづらい、週単位でくくっておるわけでございまして、この上限に近いようなことにはならないんだと言われましたけれども、それぐらいならもう初めから日単位に時間外の制約を定められたらいいかでございます。

○政府委員(赤松良子君) 一日当たりの規制というもののするところ考え方もちろんだと思いますが、週単位の規制の仕方というのは最近の傾向では非常に普及しているわけでございまして、週単位の規定の仕方が多少規定ぶりが複雑で理解しにくいというところはございしますが、それは解釈例規などで明らかにすることができるとございまして、週単位の規制よりも日単位の規制がよいというふうには私どもは考えていないわけでございます。

○抜山映子君 時間もなくなつてまいりましたので調停の問題に戻りますけれども、調停の開始に相手方の同意を要するとなつておることについて互譲の意思が必要なんだからと、こういうふうに言われたと思うのですけれども、互譲の意思は調停が始まつて調停中におのずから芽生えてくるものであつて、最初開始するとき互譲の意思というのは、家事調停にしろ民事調停にしろないので普通でございまして、この点いかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 確かに互譲の意思が後で出てくるということも全く否定はできないと存じますが、このような案件におきましては、テールにつくという決定のときに最もはっきりあらわれるものであつて、だんだん変わつてくるというものは全くないとは言えないかと思ひますが、なかなか困難なものではなからうかというふうに行へる場合は裁判所によつて行われる、調停が

不調の場合には、調停にかわる裁判や審判があるというふうなこともありまして、途中で気持ちが変わるというふうなこともあるかと思ひますが、また、家庭問題であるということも性格が多違ふように思ひわけございまして、テールにつくかどうかというときに調停に應ずる気持ちがないということでは、無理やりつかしても余り意味がないのではないかとこのように思ひつております。

○抜山映子君 実は無理やりつかすことが大事なんです。家事調停にしても民事調停にいたしましても、不出頭の場合は五万円の過料の制裁を科して、しかもこれはすぐ執行できるように執行力ある債務名義と同じ扱いをしている。こういうふうにして互譲の意思のあるなしにかかわらず調停を開始するように、これは家事調停にとどまらず民事調停もそのように決めておるわけでございます。そして、弁護士としての二十年以上の経験からいっても、調停のスタートはみんなお互いの意思が相反しております。だからこそ調停に持つていくわけで、調停のスタートラインにおいては互譲の意思はどちらも持つておらないのがほとんどだということを申し上げたいと思ひます。

この点はぜひお考えいただくとして、相手方の同意を要するという括弧書きのところでございますが、これは大変に異常なケースだと思ひますが、どの法律を見てもそういうような法律、私今まで見たことございませんし、相手方の同意を要するのは実質上調停を封じることになつてしまふと思ひますが、いかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 繰り返してなつて恐縮でございますが、この法案が予定いたしましたおまじす紛争というのは家庭問題とはやや趣を異にした内容の調停でございますので、相手方の同意が必要ということにして、そもそも互譲の精神がなくなつて、調停に應じる気持ちのない者に無理やり調停に臨ませるということをしなかつた次第でございます。

違ふのか、どう考えても私わからないのでございします。労働する権利は基本的人権で、これは憲法の二十七条にも保障されてございします。家事調停も民事調停もそれぞれ個人の権利の問題でございします。特に遺産分割なんかの問題については、これ遺産を相続する権利でもあります。借地借家の問題もこれも居住権、権利の問題でございします。どこに性格的にそのような差があるのか、もう一度御説明いただきたいと思ひます。

○政府委員(赤松良子君) そちらの道の御専門家でいらつしやる先生にそういうふうにおつしやるられるとなかなか苦しいわけでございますが、民事調停及び家事調停については確かにおつしやるのとおりでございますが、その場合は、調停が不調の場合は、調停にかわる裁判や審判というふうな強制的な措置がとられたり裁判手続に移行し得るものであるというふうなことで、成立した調停が調書に記載されることによつて確定判決と同様の効力を持つものであることなどという効果があるという点が違ひように思ひます。そして労働問題につきましては、労働関係調整法に第三章調停という項がございまして、調停を行う場合として、「関係当事者の双方から、労働委員会に対して、調停の申請がなされたとき」というふうになつていゝるわけでございます。

○抜山映子君 まあ議論をしても始まらないので、私は、この調停の開始に相手方の同意を要するということは、つまるところは事業者の同意を要すると、こういう結果になることはもう明白だと思ひます。そうしますと、幾ら申し立てても事業者が同意してくれなければもうこの調停はどうすることもできないと、こういうわけでございますが、ひとつ、このいかに後から挿入したことが、条文の体裁からも括弧書きで入つておるわけでございますが、これを取ることはそんなに難しいことではないと思ひますので、この削除をぜひ、ぜひ切望いたしまして私の質問を終わらせていただきます。

○下村泰君 午前中から長い時間にわたつて、各党の代表なされる婦人の先生方が一生懸命に質問をなさつていらつしやりました。党の組織の方はいわゆる婦人議員の方がいらつしやいますから、ピンチヒッター、パ・リーグのDHでもつて出られるんですが、私の方は男ばかり集まつた三人の小会派でございまして、花畑の中に黒一点という感じでございまして、黒と黒というよりは汚れ一点という感じがします。私自身は男であり、男として今日まで生き延びてきたわけですから、女性の心理、女性の立場、それから現在日本の社会機構の中に置かれてある屈辱的な女性の立場といひましようか、ですから切実に私自身は、感受してないという言葉は余りびんときませんが、よくわかりません、正直申し上げます。けれども、いろいろな点で不審な点があります。

まず、外務省の方に伺いたいんですが、いらつしやいましようか。一つ伺いたいんですが、こういつた例えは今回のようなあらゆる婦人に対する差別を撤廃せよという条約を批准する場合、ほかの国です、日本以外の国で国内法を整備しなくても批准を先にする国あります。そういう国の例は。

○政府委員(斎藤邦彦君) 一般論でお答えすれば、そういう国も多少はあつたと存じます。

○下村泰君 そうしますと、これだけ反対の大きい、むしろ廃案にした方がいいとか、あるいはこんなもの出すなという意見の多いときに、何でもかんでも慌てて、どさくさに紛れて、何とかしてこの法案を審議しなきゃならないのかというその理由が私にはわからないのですが、そのところを御説明願ひませんか。

○政府委員(斎藤邦彦君) この条約は男女間の差別を究極的に撤廃することを目的としておりまして、条約批准の段階ですべての目標が一〇〇%達成されていることを要請されているわけではございません。ただし、だからといって何もいひません。ただ、さうではございまして、それだけの国の事情に應じて、この条約の目的が相当程度の実効性を持つて確保できるという体制

を整えてから、初めて条約の批准ができるものと我々は考えております。

我が国の場合は、条約を締結いたします場合、その条約を誠実に実施できるように国内体制を整えてから、初めて条約を締結するというやり方をとっております。今度の条約について申し上げれば、この我が国の国情に應じまして相当程度の実効性を持ってこの条約を実施できるだけの体制を整えた上で、初めて批准ができると考えております。ただいま御審議いただいております男女雇用機会均等法は、このような観点から、長年の検討を経てここに作成された法律でございますので、このような法律が成立した上でなければ我が国としては女子差別撤廃条約を批准することはできないというふうに考えております。

○下村泰君 確かに批准する場合に、私どもの国はこれこれこれ、こういうふうにおたくの勸告どおりにいたしました、こういうふうにいたしました。女子の方にも喜んでもらえるような法案になりましたと、これならいいんですよ、これならいいんですよ、これだけ物議醸し出して、けさからこれずっと並んでいらっしやる諸先生方の質問に、同じ女性同士で局長も課長も、それこそ青息吐息で答弁しているでしょう。ときによつては答弁しかねることを答弁していますよね。それもどちらかという、私はこういう余り国会用語というのには好きじゃないんですけども、前向きとか後ろ向きとかって余り好きじゃないんですけども、それこそ後ろ向きで答弁していますよ、一生懸命。何とか逃げようという答弁。そんな足りないところが多過ぎる、それからなくなつていいものもあるような、そんなものを何で急がなきゃならないのか。これはもう外務省の方は結構です。労働省側も答えてください。

○政府委員(赤松良子君) この法案につきましても、いろいろ不十分なところがあるということを御指摘いただいているものと存じます。また、中にはもちろん基本的に反対というお考えの方もおいでになるというふうに思いますが、多くの方

が、それではこの法案がない方がいいと思いかという点につきましては、先生のお考えと私どもとは認識を異にしているものでございまして、この法案の不十分なところを指摘しつつも、やはりこれは前へ進む第一歩というふうに評価がされていっているというふうに私どもは確信をいたしております。

○下村泰君 その点私もわかるんですよ。ないよりはいいかもしれない。ないよりはいいかもしれないけれども、そのところだ、問題はあつたつてしようがないところは切り捨てるべきだと、こういうふうには先ほどからずっと各先生方がおっしゃっている。それに対して明確に、じゃこれは切り捨てましょう、それだけ反対が多くて実施する場合にそこから生まれてくる諸問題があるとすればこれは切り捨てましょうというふうな御返答はなかったわけですよ。そこそこ大変私は疑問を持つんですよ。それはいいいいいいいい。一歩前進ですからね。ところが一歩前進して三歩後退したんでは何にもならない、これは。一歩前進といふことはやはりよりよきものにつくり上げていくのが一歩前進であつて、みんなが反対する事項をそのまま実施していくんだつたらこれは前進どころか後退に近いんじゃないか。これが私の考えなんですけれどもどうでしょう。

○国務大臣(山口敏夫君) この間もある大手企業といひますか、有名企業でも新入女子社員が採用された。たまたま後になつて婚姻といひますか、結婚の日程が入つておつたといふことで採用をひととお取りやめただけなかと、こういう実例がございまして。しかし、そういうような我々がちょっと想像できないような女子の就職におけるいろんな差別や偏見もあるわけですね、結婚そのものの自体が女子の就業とか能力と全然関係ないわけでありまして。そういう問題がこの雇用法等の問題のいろいろな国会での御議論や法案の整備の中において非常に改善をされて、予定どおり採用していただいた、こういう経過もございまして。私は、いろいろ先生方が女性問題や婦人問

題の専門的な立場から、それから何年もこういう問題を取り組みいただいた立場からこの法案の中身を見ますと、あれも足りない、これも足りないといふこともございまして、また平等を確保するための必要条子の整備のための部分があるいは率直に言つて女性のために女性の側から見れば良業口に苦しんでいる逆に保護規定が女子雇用者の条件を大幅に変えてしまふのじゃないか、こういう危惧もございまして。ありますけれども、私は今赤松局長からも答弁ございましたように、この法案をいろいろ御議論いただき、また成立する過程において、明らかに今までのいわゆる雇用の全ステージにおける女性の勤労者の方の立場、位置づけ、発言力、また評価といふものがそれなりに公平公正に評価される一つの前進につながる、かように考えるわけですよ。これは二千年来男と女の社会的な力関係や引張り合い、いろいろあつたわけですよけれども、日本にとつてはまさにこういう法案が初めて世の中に登場して御議論いただいたおるわけでございますから、そういう社会的なこの法案が生まれてくる必然性、背景の中で一つの最大公約数をまとめた、こういうことで、先生の御指摘にもありましたけれども、我々は現状においては最善のものを取りまゝとて国民の代表たる国会の先生方に御審議いただいております、こういう基本的な確信に立つておるということを御理解いただきたいと思います。

○下村泰君 ここに昨年の三月二十七日に出ましたこれは朝日新聞のコピーなんですけれども、これを拝見しますと、婦人少年問題審議会の報告の要旨といふのが、大変うまくまとめているのです。これだけのことに一年かかったといふのです。が、六年かかって結果が出ていないのです。これきちんと。まとまていない。いわゆる先ほどから問題にされている三論併記というやつなのですけれども、これ見ますと、例えば「定年・退職・解雇」、こういうところを見ると、「合理的理由のない男女異なる取り扱いを禁止」と、こういうふうに、これは問題の今度の法案なんですよ。けれども、公益委員側は「募集・採用は努力義務規定、配置・昇進・昇格・教育訓練・福利厚生は禁止規定」、労働者側の委員は「すべて禁止規定」、使用者側委員は「当分の間すべて努力義務規定」。それからこの中で一番、目についてびっくりしたのは、「生理休暇」のところですよ。これ公益委員は「廃止すべきだが、生理日の就業が著しく困難な者については何らかの配慮が必要」、それから労働者側の委員は「母性保護のため必要であるので現行通り」、使用者側委員「母性保護措置ではないので廃止」、こういうことを言ってますね。それから産前産後の場合でも、使用者側委員は「産前産後休業の拡充は必要ない」。もうまるっきり意見が違ふんですね。三者が同一的に同調できるところもあるんですよ。ところが、肝心のところが一番、つまり女性といふものを保護しなきゃならない。幾ら男が威張つたつて女性がいきなり生まれてこないんですからね。労働大臣でもお母さんがいるんですからね。だから一番最後に傳いの女といふことになるんですよ、我々の社会では。私のおりました芸能界には男女差別はないんですよ、私たちはね。杉村春子さんが座長ならこっちは下っ端になつちゃうんですよ。山本富士子さんが座長なら我々も下っ端なんですから。私のおりました社会には男女差別というのはいないんですよ。むしろ女性の方が有利なんです。

ところがこれを見ますと、これはもう明らかに真つ正面から意見が合つてないんですよ。これが出てきて、そうして婦人労働部会で六年間に近い議論を尽くしてもまとまらない。それを労働省側がまとめたわけでしょう。これ大岡政談でいくと三方一両損なんです、この結果はね。どこかが一両ずつみんな損しておる。企業の方も一両ぐらいの損ならというところであきらめて、妥協しているわけだ。けれども、実際のことを言つたら、企業側の方の、使用者側の方の御意見を伺うと、これまるっきり反対ですわね、頭から。そういう感じしか受け取れないんですよ。ですから、先ほどから私が言っておりますように、大臣初め皆様

方は画期的であると、日本の二千年の有史以来の画期的なことであるとおっしゃっているんだけれども、画期的どころか、どっかでこれ妥協してでき上がったものとか私には思えないんですよ。そういうところから、この法案にはちょっと無理があるんじゃないかなと申し上げるのはこういうところが原因なんです。

さて、次へ参りましょう。ここに、私の手元の資料に「女子の昇進機会の有無別企業構成比」というのがあるんです。これ、労働省からの資料ですけどもね。昭和五十二年と五十六年では大分違っています。五十二年に、「女子にも役職への昇進の機会がある」と答えた企業が、パーセント一〇として、四七・七％が、五十六年、これは五十六年の調査ですがね、最終的には、五四・九％になっていますね。それで、「部長相当より上位の役職も可能」と答えているのが五十二年が一・二％が、五十六年になると一四・三、「部長相当まで」というのが五十二年が四・一で、五十六年は五・四、「課長相当まで」が五十二年が二七・三、そして五十六年が二四・八、これ下がってあるんです、逆に。それから「係長相当」、五十二年が四〇・五で、五十六年が三五・六、これも下がってあるんです。「その他」というのがありますけれどもね。これは恐らく女性だけの職場、女性だけで構成しているような職場がありますわね。例えばデパートであるとか、そういったところの僕はこれ企業のあれじゃないかと思うんですが、どうなんですか。

○政府委員(赤松良子君) この調査対象は決して女性だけで構成しているような事業場ではないというふうに承知しております。

○下村泰君 そうすると、男半分、女半分、あるいは男の中に女性が入っているくらい企業でもそういうことがあるというふうに御認識なさいますか。

○政府委員(赤松良子君) 男女混成の企業の中で比較的女性が上位の管理職につくことが非常に少ないということはこの調査は物語っていると思います。

ます。

○下村泰君 と申しますのは、その次に、「女子には昇進の機会がない」という企業があるんですよ。これは半分以上、五二・三から五十六年には四五・一に減っております。そして「昇進の機会がない理由」というのがあります。「女子は勤続年数が短い」「女子は管理能力統率力が劣る」「女子の補助的業務の性格から無理」「女子には法制上の制約がある」という理由「その他」、こういうふうになっています。これはもうパーセンテージは要らないでしょう。こういうことが「昇進の機会がない理由」だということですね。ところが、考えてみればこれは企業側がつくっているでしょう、こういうふう

に。例えば「勤続年数が短い」、最初から女は結婚すべきものである、いつまでも働いているんじゃないよというところから非常にあれが短いわけでしょう、契約期間が。例えば放送局なんか例にとりますとたしか二十五年度まで。もうそこで定年ですよ、女子社員。それから社内結婚した場合にはおやめなさい。社外の男と結婚した場合にはまだいい、いられるんです、これはある放送局の例ですがね。

それから芸能を主とする大きな会社があります。その会社でもそうですね。自分の希望する職場にいたければ二十四歳まで。そこで社員扱いになると今度は配転されるわけですね。自分の好むと好まざるをめぐって飛ばされる、これはもう当たり前だろうと思えますがね。これもやはり女子の定年制があります。そういうところがここに

出てきているわけですね。「昇進の機会がない」というやつが。だから当然こういうこともあるから、今回の法案がそれにかわるべきものであるというふうにお考えでしょうね。まず労働大臣、恐らく自慢したいでしょう、今度のことで。

○国務大臣(山口敏夫君) ですから、先ほど来から御議論いただいておりますように、女子には法制上の制約があるので無理と、こういうことも含めていろいろ役職とか管理職等への門が閉ざされてお

つたり制限されたりしておるような状況である。私は、女子の雇用者の場合には、やっぱりあくまで仕事を持つてはいるものの家庭に対するウェイトが比較的重い方と、それからあくまで家庭は亭主と平等、分割して仕事の面においてそれなりに、むしろ中心にスタンスを置いてやっている人と両極端、両方、大ざっぱに分けて分けられると思うのです。そういう中の問題ありますけれども、この男女法についてはそういう双方ともども、その基本的な就職だとかあるいは賃金だとか、また勤務条件でありますとか、出産があった、育児があったという点も含めて雇用が継続できるような、そういう環境条件を企業側にも使用者側にも持つてもらおう。

それでまた、いわば今の民間の調査機関等においても女子の雇用者を積極的に採用する企業が比較的成長しているという事象もあるわけですね。私は、先ほど下村先生が我々は男だからという話をされましたけれども、私は使用者側といえども女子をもう基本的に差別してこの門戸を閉ざしているという人はおらないと思うのです。ただ、長い慣行やいろんな女子雇用者の職場条件といえますが、社会条件が入社時と何年かたつと変わっていつてしまふ、そういう現実の中で対応せざるを得ない部分も私はあったと思うんです。ですから双方が、こちらが拒否しているから風穴をあけるんだということではなくて、双方が歩み寄る形の中で女性の能力や意欲というものが平等、公平に確保されるような社会的、労働的条件を確立しなきゃならない、こういうことですからね。この法案の持つ一つのイデオロギーというのは、私はいろいろ御批判いただいている先生方も十分その点については御認識をいただけるというふうに思うわけです。

そこで、どうこれを一步一步、これを一つのスタート時点として、今先生が御指摘のような真の平等、公平な職場条件、それから同時に家庭であるとかお子さんを、育ち盛りのお子さんを保持している、育児もしなきゃならない、家庭責任のある

主婦雇用者に対してはどういう職場的な条件が守られるか、こういうこともあわせて女子の雇用者の労働条件を整備していく、そういう端緒に私はなり得ると、こう確信をしてやまないわけでございます。

○下村泰君 そうしますと、今の大臣のお言葉の中をちょっと整理させていただいて私なりに考えたんですが、そうしますと、この法案を一応基準にしておいて、これから先手直しをして、何とかしていい方向に持っていくという考えはあるんですか。

○国務大臣(山口敏夫君) これは現在において一つのいろんな論議の経過の中で政府原案として取りまとめたわけでありまして、この法案を一つの起点として、これから私は女子の雇用者の職場条件というものに大きな社会的な変化が起こり得ると、こういう一つの見方をしておるわけですね。と同時に、それは今言ったように法制上の制約その他の問題もありますし、また女子雇用者の意識の問題もありますし、また女子雇用者が今までは多少、赤ちゃんが生まれたり、いろいろ条件が違ふと何となくいづらという意識を持つて、勤めていたくてもやめてしまふというのを、こういう法案の保護によって職場が継続されていく。そういう中に、男性の社員と同じようないわゆる終身雇用までいかなくても、雇用の延長といえますが継続というものが図られていく、そういう一つの結論として、男子雇用者にならない女子雇用者の能力というものが公平に評価されるチャンスもまた拡大していくと。私は、鶏が先か卵が先かという論議の中で、結果的には今先生方が御指摘いただいたような、女子が不当な差別されているという現状は、先生も御指摘いただいた点は確かにあると思うんです。それをどう改善していくかという具体的なそれじゃ改善策というものは何があるかということになると、こういう法案の整備と論議の中で一步一步社会的な環境条件を変えていく、また女子雇用者の問題認識もひとつ新たな視点で考えてもいただく、こうい

う総合的な社会変化というものが伴わないと、これはもう二十年來の不平等というものがなかなか一朝一夕に改善されるものではないと、こういうふうに私は考えるわけです。

○下村泰君 そうしますと、これから先、つまりこの法案が不備な点がこれから直されていくと受け取っていいわけですね。

○國務大臣(山口敏夫君) この委員会における修正とかそういう問題は、これはいろいろ政府としては、我々としては一応最良の法案ということでお出ししているわけですから、そういうことでは御論議をいただきたいと、こういうことです。

しかし、将来の問題として今いろいろ努力目標を、あるいは罰則の問題とか禁止規定とかいろいろの問題は、私は使用者側の一つの信頼関係といえますか、女子雇用者に対する一つの信頼関係といえますか連帯感といえますか、そういう問題、社会的な大きな環境整備の中にやっぱり一つ一つと基本的に、採用時においても、あるいは出産とか育児の問題においても、あるいは終身雇用的な問題においても、これがやはり女子の雇用者を採用する使用者側の意識変化といえますか、というものも、これはもう全く変わってくるということとは十分想像できるわけでありまして、そういう方向にこの法案が貢献するということを我々は願っているわけでありまして。

○下村泰君 それは先々になりましたこの法案の不備な点は直しますというふうに明言なさっても安心だと思えますよ。五年も十年も恐らく労働大臣やっていただけないと思えますからね。

職業安定局長にお伺いしますけれども、今日の日本の労働者の総数、それからその中に占める女性の数、どういふふうになりましたか。

○政府委員(加藤孝君) 五十九年現在、全雇用者数が四千二百三十六万、そのうちの常用雇用者が三千八百七万というところでございます。そのうちの女子の割合でございますが、これが千五百八万という割合になっております。

○下村泰君 それで加藤さん、伺いますが、男性

と女性の賃金の格差、男一〇〇に対して女性はそのくらいでしようか。

○政府委員(赤松良子君) お答え申し上げます。賃金格差と申しますのは、いろいろな比較の仕方がございまして、どういう標準でそれを出すかというところでございまして、調査もいろいろございまして、どの調査をとるかというのとはなかなかいろいろ分かれるわけでございますが、たまたま労働省が賃金構造基本統計調査というのをいたしております、これはいろいろな条件をそろえて男女格差を見るところでございます、格差が広がります。いろいろな条件が違いますが、格差が広がります。いろいろ条件が違いますが、格差が広がります。いろいろ条件が違いますが、格差が広がります。

ある程度条件をそろえたところで見た方がよろしいかと思っております。そこで、そろえたもので見ますと、男女賃金格差は、昭和五十八年が一新しいわけでございますが、男子一〇〇として決まって支給する給与は女子五五・五、所定内給与というふうに限定をいたしますと、女子が五八・七というふうになるわけでございます。

○下村泰君 実はここに諸外国の雇用平等法等の概要というものが、森山眞弓さんがお書きになっておる。その中からこれを見ますと、賃金格差を申し上げますと、アメリカが女子六三三三三三、一〇〇に対して、全部一〇〇に対してです。イギリスが七三・五、西ドイツが、工業関係の方の女子の賃金で男子の一〇〇に対して七三・五、そして商業関係が六八・八、それからカナダが五九・九、やや日本に近い。デンマークが八八・八です。スウェーデンというところが大変高いなと思つたんですけれども、これは意外とその割じやないんですね。

女子が七七・パーセントを含めると女子が六〇・というふうな数字が出ています。こういうふうな今申し上げましたけれども、雇用面から見てもやっぱり日本の女性というのは虐げられていて、こういうことになりまして、今の国々の賃金格差からいっても、やはり日本が一番低い。今局長がおっしゃったように五五・五、それからもう一つの業種の方でいくと五八・七、幾らか上がっているよ

うに見えますけれども、やはりほかの国に比べると大変少ない。だからこそ余計きちんとした法案でなければいけない、こう思うんです。安定局長に伺いたいんですが、私の法案逆作用しやしないかと心配なんです。企業側の方が女子の採用を手控える、変に規制ができてくると、そんな感じがするんですが、職業安定局長としての働きを働かしてどういふふうに感じますか。

○政府委員(加藤孝君) この法案についていろいろ御意見が出ておるわけでございますが、この法案の基本的なスタンスは、我が国のこういう現状を踏まえないままに、女子差別撤廃条約で目指す男女平等の姿を一挙に実現しようということでは、社会的影響も非常に大きい、そういう意味において我が国の企業の雇用の慣行、あるいはまた女子の就業実態等を踏まえて漸進的に進めていく必要がある、こういう基本的な考え方のもとに立案をされたものだ、こういう性格のものと考えておるわけでございます。また、この法律によりましていろいろ関係の均等、待遇の平等という機会をいろいろ与えていく、雇用の場につく機会であるとか、いろいろな仕事につく機会、昇進昇格の機会、教育訓練の機会、こういうようなものについて男女を問わず等しくこの機会が確保される、こういうことでございまして、結果として、例えば男女を同じ数だけ採れとか、管理職を男女同じ数にしとか、そういうようなことまで言っておるものではないわけでございます。そういうふうな意味におきまして、この法案によりまして事業主も募集、採用、昇進等の面につきまして今後具体的に策定が予定されていきます指針に基づいて均等を目標しての努力を要するものではございしますが、この法案によって、女子の取り扱いというものがここで一挙に極端に変更するというようなことではまたないわけでございます。

そういう意味におきまして、この法案のねらいと逆に、女子の雇用が妨げられる、減少するというふうなことにはならないと思えますし、また、

この法の施行、運用につきましても、まさに目的に沿って雇用が拡大されるような形で運用が図られていくべきだ、こんなふうに基本的に考えているわけでございます。

○下村泰君 実はこういう本があるんですね「労働時報」。これ八四年の五月。この中に八ページから「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について」というタイトルがつきまして、その下に「婦人少年問題審議会の審議をふりかえって」といって四人の方々がちゃんと写真入りで載っているわけですね。この中に、経営者側の方がいらっしやるわけですね、名前を挙げることもないでしょう、別に。その方が述べていることをちょっとこれ読んでみます。

五三年当時はともかくとして、署名された頃から今ぐらゐ議論が沸騰しておりましたら、今頃、コンセンサスとまでいかなくてもこの問題についての理解はかなり浸透していただけたのではないでしようか。そして、業界、企業の対応の仕方、ある程度は進んでいるような状態になっていたのではないと思えます。あの頃は婦人差別撤廃条約の内容も全然分かってない状態でした。外務省から具体的に説明を受けたのも、昨年の九月が初めてでした。婦人差別撤廃条約の内容、性格、批准のためにどういふことをやらなければならぬのか、批准すればどういふ影響が出る可能性があるかというところについては、まるっきり分からない状態です。うんと来たわけですよ。そこで専門家の報告書の第二章に具体的に男女異なる取扱いはどういふこととからと並んでいるでしょう。これが全部禁止されるということになれば大変なことになるといふことで、内部の研究会で具体的に検討してみたわけですね。その時、これは革命じやないかという声が出てきた。そして、一挙に、絶対に法制化反対ののろしを上げるという強硬論が上からでなく下からきました。しかし、そのうち、法律を作ることもぐらゐはやむを得ないというところになるけれど、その代わり強制力は絶

対持たせるなどということになったわけですね。しかし、具体的には、どう対応しなければならぬのか分からない。それで、もっと時間をかけなければならぬということになったわけですね。

こういうことを一番最初に述べているわけですね。これに対して中で女性の方々がいろいろの反論をしております。

とにかく、この法律は考えれば考えるほど、ヨーロッパやアメリカ向きの法律ですね。これに日本の歴史的伝統的実態を強引に調整して合わさせていくということになると思います。世の中が構造的にまるつきり変わってくるんですよ。特に企業の中は。

というふうに述べていらっしゃいます。それから、

しかし、女子保護規定が、現実に平等実現のための阻害要因になっている面は、かなりあるんですよ。

こういう発言もなさっていらっしゃいます。そして、

どうも心配なのは、先進諸国で起きている家庭の主婦労働の軽視とか、ひいては家庭自体をないがしろにするという社会現象が日本にも起きないだろうかということですね。

これはほかの国に比較してということなんですけれども、こういうふうな発言をなさっていらっしゃるわけですね。この方は当然、こういう審議会に出られる方なんです。業界の中でも相当にこういう問題に詳しい方じゃないかと思えます。

その方がこういう発言をしているわけですね。ですから、こういう考えの方が企業側におつたのでは必然的に避けていくのではなからうか。ですから、女性に対して雇用の機会を均等になんて表題はついておられますけれども、むしろ逆の作用が出てくるんじゃないか、私はそういう懸念を持っています。心配もするんですよ。ですから今安定局長に伺ってみたいですね。そうすると、安定局長はまさかひょっとしたら腹の中で賛成している

かも知れない。そうかな、そんなことがあるかも知れない。そんなこと思っているかも知れない。かといって、職業安定局長の立場でそんなこと一緒に言えたらえらいことになりませんか。言えないだろうと思います。ただね、そういう心配が当然出てくると思います。

それから、例えば女性の肉體というのは非常に微妙です。とにかく私は男ですからわからぬのですが、まことに残念なんです。実は私は職業を通じて四十一年以上芸能界におりました。ね、乗り物に乗っても生理が急変する方があるんですよ。例えば汽車に揺られて北海道へ行きま

す。北海道行くときには大体あのころ十四時間以上かかります。そうしますと生理が始まる歌い手さんがいるんですよ。中には歌が歌えなくなるくらい苦しがる人もおる、豈ばかりつめて削る人もおるんですよ。私はその子の背中いつも乗った経験があるから覚えてはいるんですがね。そういうふうな女性というのは非常に微妙なんです。それだけに、先ほどからいろいろ出されていきます深夜の仕事とかなんということとは、大変に私は母性を傷つけるということはあると思えます。そういう不備な点がたくさんあるんですよ。ですから、ますますこれは審議を尽くしてやらなきゃならないということになります。このお答えは要りません。

もうお時間でございますから、労働大臣も長いことそこにいじめられてから気の毒ですからもうこの辺で解放しましょう。しかし、まだこれから先もあることでございますから、十分にひとついろいろとお考えをまとめておいていただきたいと思えます。

○委員長(遠藤政夫君) 本案に対する本日の質疑はこの程度にとどめます。

○委員長(遠藤政夫君) 職業訓練法の一部を改正する法律案を議題といたします。

まず、政府から趣旨説明を聴取いたします。山

口労働大臣。

○国務大臣(山口敏夫) ただいま議題となりました職業訓練法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

近年、技術革新の進展、高齢化社会の到来等経済社会の変化は著しいものがあり、これに伴って労働者の職業生活を取り巻く環境条件も大きく変化しつつあります。今後、このような環境条件の変化に対応して労働者の職業生活の充実と産業社会の一層の発展を図るためには、労働者の職業能力の開発及び向上がその職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われる必要があります。このような状況にかんがみ、事業主の行う多様な職業能力の開発及び向上を促進する施策を充実するとともに、公共職業訓練について、地域の経済社会の実情及び環境条件の変化に即応して弾力的な訓練を実施することができるよう職業訓練法を改正することとし、中央職業訓練審議会の答申をいたし、ここに職業訓練法の一部を改正する法律案として提案いたしました次第であります。

次にその内容の概要を御説明申し上げます。

第一に、職業能力開発を促進するという今回の改正の趣旨に合わせて、法律の名称を職業訓練法から職業能力開発促進法に改めることとしたしております。

また、職業能力開発の促進の基本的理念について、職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われるものとして明確にするとともに、職業訓練は訓練を受ける労働者の自発的な努力を助長するように配慮して行われるものとしたしております。

さらに、国及び都道府県の責務について、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、事業主の講ずる措置の奨励に努めなければならぬものとしたしております。

第二に、事業主がその雇用する労働者に対して行う職業能力開発促進の措置について、多様な方法により職業訓練を実施するほか、必要に応じて、

他の者の設置する施設により行われる職業に関する教育訓練を受けさせることまたは有給教育訓練休暇の付与その他必要な援助を行うこと等の措置を講ずることにより、労働者の職業能力の開発及び向上を促進することとしたしております。

また、事業主はこのような措置に関する計画を作成するように努めなければならないものとする。とともに、計画の作成、実施及びこれらの措置に関する相談、指導等の業務を担当する職業能力開発推進者の制度を新たに設け、事業内において職業能力開発を促進する体制を整備いたしております。

さらに、国及び都道府県が事業主等に対して行う援助の措置についても、職業能力開発推進者に対する講習の実施、情報、資料の提供、相談等を適切かつ効果的に行うために必要な施設の設定などについての規定を設け、その充実を図ることとしたしております。

第三に、公共職業訓練施設について、委託訓練制度の積極的活用を図るとともに、訓練基準の弾力化を図るよう改正し、また、職業訓練指導員についても、有能な人材を登用できるよう規定を整備し、より円滑かつ効果的な運営を図ることとしたしております。

第四に、都道府県立職業訓練施設の運営費についての補助方式を負担金方式から交付金方式に改めることとしております。これは、さきの臨時行政調査会の答申の趣旨を踏まえ、これらの施設が地域の実情に即して一層自主的かつ弾力的に運営されるようその機能の強化を図るためのものであります。

その他、職業訓練計画及び職業訓練審議会の名称の変更等所要の規定の整備を図るとともに、この法律の施行を一部の規定を除き、昭和六十年十月一日からいたしております。

以上、この法律案の提案理由及びその概要につきまして御説明申し上げます。何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○委員長(遠藤政夫君) 以上で趣旨説明の聴取は
終わりました。

本案に対する質疑は後日に譲ります。

本日はこれにて散会いたします。

午後六時九分散会

昭和六十年五月八日印刷

昭和六十年五月九日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局