

第百二回 参議院社会労働委員会會議録第十六号

昭和六十年四月十八日(木曜日)
午前十時二分閉会

委員の異動

四月十七日
辞任
齋藤 十朗君
小笠原貞子君
四月十八日
辞任
和田 静夫君
補欠選任
久保田真苗君

出席者は左のとおり。
委員長
理事

委員

遠藤 政夫君
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
曾根田郁夫君
田代由紀男君
田中 正巳君
前島英三郎君
村上 正邦君
森下 泰君
森山 眞弓君
糸久八重子君
久保田真苗君
浜本 万三君
中西 珠子君
安武 洋子君

国務大臣

労働大臣

政府委員

事務局側

説明員

外務大臣官房審議官	外務省国際連合局外務参事官	労働大臣官房審議官	労働省労働基準局長	労働省婦人局長	労働省職業安定局長	労働省職業能力開発局長	労働省職業能力開発局海外協力課長	拔山 映子君	下村 泰君	山口 敏夫君	齊藤 邦彦君	白井晋太郎君	寺園 成章君	赤松 良子君	加藤 孝君	宮川 知雄君	此村 友一君	瀬崎 克己君	岡部 晃三君	松原 亘子君	川橋 幸子君	石岡慎太郎君	木全 ミツ君
-----------	---------------	-----------	-----------	---------	-----------	-------------	------------------	--------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

○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(第百一回国会内閣提出、衆議院送付)(継続案件)

○委員長(遠藤政夫君) 前回に引き続き、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省関係法律の整備等に関する法律案を議題といたします。

これより質疑を行います。

○久保田真苗君 私、衆議院、それから参議院での審議をずっと聞いておりました、皆さんのいろいろな疑問や議論が福祉というものの概念に集中したことを覚えております。これは皆さんが福祉というものの枠でとらえることについての疑問を繰り返し繰り返し表明したわけであって、労働省はこれに対して非常に広い福祉の概念というものを説明しておられるんですね、しかし、このままではやはり納得のいかない気持ちがある、この考え方をきょうできれば整理しておきたい、こう思うわけでございます。

そこで、まず伺いたいのは、この本法案に言う「福祉」ですね、これと労働省設置法の三条で言う「福祉」とは同じものか違うものか、伺います。

○政府委員(赤松良子君) お答え申し上げます。労働省設置法は、労働者の福祉の増進を労働省の任務の一つとして定め、広義には労働者の所管事務を包括するものとして、「労働者の福祉の増進」という言葉を使用しているわけでございます。

本法案における「女子労働者の福祉」と申しますのは、これまで非常に広い概念として使っておりまして、女子労働者の幸福につながるあらゆる措置を含む、雇用の分野で男女の均等な機会あるいは待遇が確保されることまでを福祉の中に包含をしているわけでございます。

したがって、両方非常に広いということでございます。労働省の設置法の中の「福祉」が、「婦人の地位の向上その他婦人問題の調査及び連絡調整」というようなものを後に掲げられていることから申しまして、この「福祉」の言葉の内容は共通しているものというふうに考えております。

○久保田真苗君 共通しているとおっしゃったんですけれども、労働省設置法では、「労働省の任務」として、非常に簡明率直に労働省の任務を二つの言葉であらわしているんですね。それは、「労働省は、労働者の福祉と職業の確保を図り、もつて経済の興隆と国民生活の安定とに寄与するために、左に掲げる国の行政事務及び事業を一体的に遂行する責任を負う」と、こういうふうに書いてあるわけですね。したがって、労働省設置法における労働省の任務は、「労働者の福祉と職業の確保」、その二つのことによって労働省の任務を極めて的確にあらわしていると思っております。そういたしますと、これはこの一方だけでは到底労働省の任務はあらわせないと思うんですね。

ここでは、憲法に定める、十四条「性別」によつて差別されない。二十二条「職業選択の自由」。二十五条「健康で文化的な最低限の生活」。それから二十七条、すべての国民の「労働の権利」、そして「労働条件」です。二十八条「団結する権利」。このように憲法上の基本的人権をこの二つの言葉をもつて実質的に確保してあげたい、こう思うんです。これは一方だけでは成立しないのであつて、この場合、もし労働者の任務が「労働者の福祉」に限られるのであれば、それは昔のように厚生省と一緒にやった方がいいか、こういうふうにするか、そうじゃないか、というふうな議論が、相対立する概念、お互いに排斥し合う概念だからこういふふうになつてしまふうふうには、私は必ずしも思えないわけでございます。

【委員長退席、理事関口恵造君着席】

今御審議中の法案の、「福祉の増進」と女子労働者の「地位の向上」、これが並べてございまして、これまた排斥し合う概念ではなくて、「福祉の増進」の中には「地位の向上」も含む、このように従来から御説明をされているわけでございます。そのように御理解をいただきたいと思ひます。

○久保田真苗君 だれも排斥し合うとは思ひません。確かにこの二つの概念であらわし、これを一体的に行うんですよ。しかし、法律上の言葉でございまして、この二つが合致して一体となつて労働者の任務をあらわしているわけですね。もちろん三号にある「婦人の地位の向上」その他婦人問題、婦人局の業務を行う根拠になつてゐるけれどもこの二つに当然かかっていると見られるわけですが、そうではありはせんか。

○政府委員（赤松良子君）「婦人の地位の向上」その他婦人問題「云々」というのも、最初の「労働者の福祉」と職業の確保を図り」ということを実現するための具体的な内容であると思ひます。

○久保田真苗君 そういたしますと、私が非常に残念に思ひますのは、このここにあらわれた「福

祉と職業の確保」というこの労働者の任務を受けまして、現在の労働婦人福祉法はこのうち福祉に寄つた筋の仕事をしているということ、福祉の増進というところでよかつたかもしれません。しかし、今回第二章というものを加へ、ここに「均等な機会及び待遇」、これを打ち込んだ、その第二章を受けるものとしては、より直接的に「職業の確保」というところからかへねばならない。したがつて、この「職業の確保」という概念をこの法案の中から、決して心の中ではこれを没却したおつもりではないでしよう。しかし、表現上、この一方の「福祉の増進」ということに偏つた古い枠組みをとつておられるという点において、皆さん方がこの福祉の枠にとられ過ぎてゐるという批判は、私は正しいと思ひますが、どう思われますか。

○政府委員（赤松良子君）福祉の概念が広いというところから、その枠の中にはいろいろのものが入り得る。しかも、「目的」の中に従来から「福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」と書いてありますことから、現在の規定で、いろいろな御意見は何度か伺つたわけ、理解できる点もいろいろとございましてたけれども、ただいまのこの法案の文言が間違つてゐるというふうには思ひないわけでございます。

○久保田真苗君 余り結論を早く急がないでいただきたいんですよ。そういたしますと、この法案に言う「福祉」は、設置法に言う「職業の確保」を設置法に言う「福祉」にプラスして職業確保これを全体を含むもの、こういうふうな理解されるわけですか。

○政府委員（赤松良子君）先ほども申し上げましたように、福祉というのは非常に広い概念でございますから、職業の確保とか婦人の地位の向上だとかそういうことが入つてきてもおかしくない概念だと思ひます。

○久保田真苗君 そうしますと、労働法令の中で、今回の法案が福祉について特別の広い概念を持つ、こういう結論になりますね。つまり、設置

法においては、労働者の任務は「福祉と職業の確保」と言つてゐる。本法案では、この「福祉」の中に、福祉と職業の確保を含んだものである。したがつて、設置法に言う「福祉」よりも本法案に言う「福祉」は少なくとも倍の広い概念を持つ、こういう解釈になりますか。

○政府委員（赤松良子君）倍というのは必ずしも適切ではないのではないと思ひます。先ほど申し上げましたように、ただいま御審議中の法案にも、「女子労働者の福祉の増進と地位の向上」というふうな書き方であつて、その「地位の向上」というのは、後の方をこらへたいただきますと、まあ消えてゐるではないかという御指摘もございまして、これは消えてゐるわけではなくて、福祉の増進というものが広い概念で、もともと地位の向上というのは福祉の概念に含まれてゐる内容である。しかし、福祉が狭い意味で使われることも間々ございまして、その場合には地位の向上というふうなことでなくて、もう少し、最低生活水準の確保というふうな意味で使われる場合もあり、また、今回の審議でたびたび御指摘がございまして、上から恩恵的に与えるものというふうなふうに使われることもあるものというのを考えまして、そのような意味では必ずしもないというのを明らかにするために、「地位の向上」をわざわざ特記をした、本法の目的の理解に誤解のないようにしたということでございます。で、先ほどのような、倍というふうな御指摘は、必ずしも私の意図するところではございません。

○久保田真苗君 福祉の中に地位の向上が含まれるんですか。それとも地位の向上に福祉が含まれるんですか。今何とおっしゃいましたか、繰り返してください。

○政府委員（赤松良子君）福祉の中に地位の向上も含まれると申し上げたつもりでございます。

○久保田真苗君 私が伺つてゐるポイントについてお答えいただきたいんですよ。つまり、労働者の設置法に言う「福祉」と本法案に言うところの「福祉」は範囲が違ふわけですね。

○政府委員（赤松良子君）先ほどから局長が答えておられますが、労働者設置法の第三条の「労働者の福祉と職業の確保」というのは対立するあれではなくてむしろ混然としたものでございまして、それの遂行を行政機関として一から九号まで掲げてある各施策を労働者の福祉と職業の確保を図るために行うということでございます。そして、そこに婦人の地位の向上とかその他婦人問題の調査等も入つておられます、その他もろの施策も入つてゐるわけでございます。概念としては、先ほどから局長が答えてゐるとおりではないかというふうな思ひます。

結局それをはつきりしていただかないと、労働者設置法の「福祉」を、こつちが先の法律ですから、この「福祉」を本法案の「福祉」と、これに並べて考へられたときに非常に迷惑が起るわけですよ、現実に。ですから、もしこの「福祉」という言葉はあくまで維持されるのであれば、ここに言う本法案の「福祉」は設置法に言う「福祉」よりも、職業の確保を含み、かつ婦人の地位の向上を含むとつてもいい広い概念だということをお示し願ひたい。ただいま申し上げたならば、さもないならば、同じ労働法令の中でございまして、福祉という概念の平仄を合わせるには私はむしろ当然だと思ひます。その出発点に立ち戻つて福祉にそれなりの位置を与へ、かつ職業の確保、そして婦人の地位の向上と、この三本を目的及び基本理念の中であつてきり明確にしたいだかないと、これは後々非常に問題だと思ひます。

○政府委員（白井晋太郎君）先ほどから局長が答えておられますが、労働者設置法の第三条の「労働者の福祉と職業の確保」というのは対立するあれではなくてむしろ混然としたものでございまして、それの遂行を行政機関として一から九号まで掲げてある各施策を労働者の福祉と職業の確保を図るために行うということでございます。そして、そこに婦人の地位の向上とかその他婦人問題の調査等も入つておられます、その他もろの施策も入つてゐるわけでございます。概念としては、先ほどから局長が答えてゐるとおりではないかというふうな思ひます。

○久保田真苗君 私がこの問題点を取り上げてゐますのは、今回第二章に持つてきたものではないかというふうに思ひます。ですから、この「職業の確保」という言葉を顕在化させてほしいということなんです。それがみんなの願いなんです。この「職業の確保」、労働者の任務にすれば「職業の確保」として表現されるこの言葉は、もとをたせば憲法二十七条に言うところのすべての国民の勤

○久保田真苗君 私がこの問題点を取り上げてゐますのは、今回第二章に持つてきたものではないかというふうに思ひます。ですから、この「職業の確保」という言葉を顕在化させてほしいということなんです。それがみんなの願いなんです。この「職業の確保」、労働者の任務にすれば「職業の確保」として表現されるこの言葉は、もとをたせば憲法二十七条に言うところのすべての国民の勤

労働に根差していると思うんですね。私もが繰り返し繰り返し婦人の労働権をちゃんと平等に担保する、それが基本的人権であるということを明らかに表現してはいい、それに基づいて法案をつくってほしいと繰り返し繰り返し言っているのはそこなんですよ。つまり、福祉の出発点にこのような混乱があるから、だから私は福祉という言葉に納得ができないんです。

【理事関口恵造君退席、委員長着席】

ですから、もう一度繰り返しますけれども、本法案に言う「福祉」は、さっき赤松局長の御答弁ですと、婦人の地位の向上を含む。しかし、婦人の地位の向上は設置法に言う「労働者の福祉と職業の確保」の両方にかかっている。これだけ二つを御答弁になっていきます。ですから、もし婦人の地位の向上が「福祉と職業の確保」の両方にかかっている概念であるならば、強いてここに「女子労働者の福祉の増進」というのを並べなくても婦人の地位向上の中に福祉と職業の確保が両方含まれるのであれば、ここにあって「福祉の増進」を特記する必要はないと思うんです。どうですか。

○政府委員(赤松良子君) 福祉の増進は、非常に広い、そして地位の向上が含まれるというふうに申し上げているわけですが、福祉の増進というものが、現在で言えば三章でございまして、この前からある三章を失わないで、「三章を三章とを両方持っている法律として考えますならば、福祉の増進」という言葉をなくすという今の先生の御指摘は余り適当ではないような感じがいたします。

○久保田真苗君 それでは、「福祉」を維持なさるのであれば、この「福祉」の解釈として労働省設置法三条の「福祉」よりもここに書いた「福祉」は、職業の確保、それから婦人の地位向上も含む非常に広い概念だということ、そういう解釈をなさるわけですね。

○政府委員(赤松良子君) 労働省設置法の三条の「福祉」の概念は、既に地位の向上を含んでいる

広い概念だと思っております。

○久保田真苗君 前段の方をお願いしますね。婦人の地位向上が福祉とかかわっていることは確かです。それは、だけれども、これは職業の確保にもかかわっているんですよ、設置法では、ですから、婦人の地位向上というのは両方にかかわっているんですね。そして、そのうちここに「福祉の増進」を特記され、しかもこの法案のタイトルに「福祉の増進に関する法律」、こういうふうに言われておる以上は、この「福祉」は設置法の「福祉」とは違うものである、設置法の「福祉」よりも、職業の確保を含む幅の広いものである、こういうふうに御説明いただかなければ、この「福祉」でもって出発することできないんです。

○政府委員(赤松良子君) 設置法の「福祉」も非常に広い概念でございまして、職業の確保を排斥するような意味ではないというふうに最初に申し上げたわけではございまして、「福祉の増進と地位の向上」と並べてございまして、また法律の目的にも、福祉法時代にはなかった文句も、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保されることを促進する」という新しい言葉をつけ加えまして、特に福祉の増進の中の地位の向上の方に強いウェイトがかかったというふうに御理解をいただきたいと思います。

○久保田真苗君 ですから、ここに言う「福祉」は、設置法の職業確保を含む概念ですね。イエスかノーかでお答えください。

○政府委員(赤松良子君) 繰り返すように恐縮でございまして、設置法の中の「福祉」が職業の確保を排斥する言葉ではないということでございます。

○久保田真苗君 ですから、本法に言う「福祉」は、設置法の「福祉と職業の確保」を両方をあわせた「福祉」ですね、ここで言うのは。

○政府委員(赤松良子君) 設置法の「福祉」が職業の確保を排斥しないと申し上げているのでございまして、何度もお答えいたしますように、設置法の「福祉」と本法案の「福祉」とは同じ意味だとい

うふうに思っております。

○久保田真苗君 設置法の「福祉」は職業の確保を排斥してない、しかしここには「福祉」と「職業の確保」を並べている。本法に言う「福祉」はつまり設置法の「福祉と職業の確保」、これ、両方を含んだものであるとお認めになりますか。

○政府委員(赤松良子君) 入っているわけではございますから、そういうことになるかと思っております。

○久保田真苗君 「福祉」の説明はこの法案にとつては非常に重要なんですよ。だから、前にある、設置法に言っている「福祉」とここで言う「福祉」との関係は明らかにしておかなければならないんです。だから、設置法の場合の「職業の確保」をこの本法案の「福祉」は含んだ上でここへ出しているということですね。もう一度。

○政府委員(赤松良子君) そのようにお答えいたしております。

○久保田真苗君 それでは、設置法の「職業の確保」を含むということであれば、ここへ設置法に言う「職業の確保」という概念を、せっかく二章を加えて抜本的な法律にしたわけですから、職業の確保という概念をこの中にあらわしていただかないでいいですか。どうですか。

○政府委員(赤松良子君) 概念をあらわすという点におきましては、「福祉の増進と地位の向上」ということを並べたことによってより明確にしていると思っております。

○久保田真苗君 そうしますと、要するに設置法で言う「福祉」とこの「福祉」とはいささか違ふと、設置法は改めて「職業の確保」ということを書いていられるけれども、こちらの「福祉」は、設置法の「福祉」と職業確保を合わせたものとして見る、あるいは「女子労働者の福祉の増進」という「福祉の増進」というのに職業確保をも代表させるという、そういう意味で書いたものだというふうに承っております。いいわけですね。

○政府委員(赤松良子君) そういうふうに申し上げます。

○久保田真苗君 一つの労働省の法令の中で、せっかくみんなが平等にと、平等という言葉を使ってくれと言っているのに、それにもかかわらず他の法令が均等だからというんで「均等」とお使いになつたんですね。労働省の設置法の言うところの「福祉」とここでは大分これを広げた解釈を成り立たせようというところは私は法律としては問題があると思うんです。私はむしろ、婦人の地位向上という概念で一本に絞られるのであれば、そういう疑問を残さない法文にした方がよろしいと思うんです。

それから、労働大臣に伺いたいんですけれども、要するにこの法案が扱っている、女子を差別するような募集や採用をやめさせるということは、職業の確保ですね、女子労働者にとって。

○国務大臣(山口敏夫君) そのとおりでございます。

○久保田真苗君 次に、配置や昇進について女子が男性と同様に自分の専門や経験や能力を生かすことができる仕事への配置を求める、経済的にも自立する、そして仕事を通じて自分の自己を実現していく、そういう願望を持つということ、男性と同様に婦人にも大臣はお認めになりますか。

○国務大臣(山口敏夫君) 御本人の意思をもってそういう考え方を持たれる方に、今先生の御指摘のような部分での差別や不平等をなくす、こういう気持ちを持った、理念を持った法案であるということでございます。

○久保田真苗君 それをお認めになるというふうに一応理解しますと、それはやはり婦人にとって職業の確保になるわけですね。婦人の働く権利になるわけですね。

それから、この問題で時間をつぶしているわけにはいきませんから、私は職業の確保ということをもっと顕在化させ前面に出せば、皆さんがこれだけ納得できないというこの法案についての、仮に古い労働婦人福祉法と合体したとしても、それだけの不満は起こらなかったと思うんです。ですから、これは考え直す必要があると思うんで

す。そしてまた、婦人の地位向上を取り扱う婦人局の立場からすれば、私はやっぱり、この一見労働者に過ぎない命題を労働者が持っているんですね、婦人の地位向上という。それは教育にもかかるし、いろいろな社会保障にもかかるし、非常に広い範囲に及ぶと思うんです、婦人の地位の向上は。しかし、それにもかかわらず、労働者が総理府よりも先にできているために、その任務は労働省に負わされている。そのことの意味は、私なりに解釈いたしますと、女が働く権利を長い間いろいろの形で否定されてきたわけですね。結婚退職、出産退職、妊娠退職、若年定年、差別定年、入社試験からの締め出しです。今だってございます、こういう門前払いが。七割も大学生を締め出してはいるんですからね。こういう女の働く権利の否定を職業確保という労働省の任務でカバーしてもらいたいからこそ、この婦人の地位の向上を労働省が一見分り過ぎた概念を持って働いていることを私どもは支持しているわけなんです。

ですから、もしこの概念を積極的に打ち出していただけないのであれば、婦人の働く権利についての確保に労働省がこれを明文化してお出しにならないのであれば、ただ連絡調整の事務だけだったらむしろ総理府でやった方がよほど円滑にできるんです。しかし、婦人の労働権というものが、婦人が苦しみ抜いてきた問題である、そのことの解決を労働省に期待するという意味でもって、これをキーポイントとして私、大臣に頑張っていたらいいんです。ですから、この婦人が働くということ、婦人にとって職業の確保であるというところ、そのことについての平等を確保する、その視点を旧労働婦人福祉法のこの枠組みの中に埋め込まれることなく、この総則の中で非常に顕在化して扱っていただきたい、このことを強くお願いいたしますけれども、大臣、頑張ってください。

○国務大臣(山口敏夫君) 今日のお互いの社会生活を考えましたときに、職業人としての男女間わ

ず生活のウェイト、また、そこに伴う生きがい等

は非常に重大なものである、そうした基本的な問題が女子という立場でそれぞれ雇用の機会において不当な差別といえますか、ハンディを背負っておる、こういう今日の職人環境というものを対しての大きな改善を進めていかなきゃならぬ、こういうことで今度の法案も、先生方の御議論もいただいてこの国会に提出する段階に至ったわけでございます。先ほど来から久保田先生と婦人局長のやりとりも聞いておりました、私にたいしましては、そうした基本的な問題を、先生の御意見も貴重な御意見でございまして、私も思いますが、また労働省としても、そういうことを進めるためにいわゆる設置法に伴う女性の職業の確保という気持ちを含めて男女均等法という法案そのものがそういう一つの意思を持っておるといふ点についても御理解もいただければと思うわけでございます。

いづれにいたしましても、そうしたこの法案の審議を中心として非常に男女の平等とか雇用の機会均等というものが大きな社会的な論議、関心を呼んでおるわけでございますし、使用者側、雇側、側にとってもこの機会にさらにそうした問題の改善、前進を図るべきだと、こういう機運もあるわけでございます。それから、労働省としても懸命に取り組むべき責任がある、こういうふうにお考えしておりますので、ひとつ今後ともいろいろな御指摘も賜りたく、お願いを申し上げたいと思うわけでございます。

○久保田真苗君 必要なのは、私どもが理解することではなくてこの法案に理解させることなんです。したがって、ここにある「基本的理念」は私はそういう角度から見ると、一層これがアンバランスな理念だと思ふんです。昨日、野党五党推薦の主婦連の中村紀伊さんが四十八団体を代表して証言をしてくださったんですけれども、その中で強く言っておられます。女性の働く権利の平等という、そのことを基本的人権としてはっきりと総則に、目的に打ち出してほしいと、こうい

うことを言っておられるわけです。もちろん皆様もおなかの中ではそれは打ち出したおつもりでしょう。しかし、言葉によって、文字によって表現されない限り、皆さんはそれが表現されてないと思っているんです。ですから、それはそうしたつもりだということではなく、それが一目でみんなにわかるようにこの中で訴えられなければならないんです。

そういう角度からこの基本理念を見ますと、この基本理念というのは直接に事業主を縛るもので何でもないんだけれども、しかし余りにも労働婦人福祉法時代の文言そのままだとすよね。それはちよこちよこと言文の差しかえはなさっていいですよ。しかし、これの本文を読みますと、全部外して、主文脈になつていよう要請のところがだけ見ますと、今回の提案の「基本的理念」は、「女子労働者は、その能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるよう配慮されるものとする」、こうなるんです。そして、二章が全くなく福祉の筋でもって働いてきた現行の労働婦人福祉法の「基本的理念」はこういうふうになります。「労働婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、その能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする」、したがってこれは順序を入れかえただけで、この主文から見るとこれは何ら変わりがありません。

私は、抜本的改正で少なくとも婦人の平等権の確保を目指した第二章を新たに追加したというのであれば、この基本理念もまた抜本的に書き改められなければならないんです。この基本理念というのは今後にわたってこの法律を支配していく一つの哲学なんです。こういうところから手抜きというのとは後々非常に困るわけなんです。ですから、私としては、これを書き改め、まず第一に、四十八団体が強く希望するように、婦人の働く権利についての平等を基本的人権として認め、

そして女子であることを理由として差別をされてはならないという原則をこへ打ち出していただかなければというのじゃないかと思うんです。そして第二には、現行の福祉の措置を講じたポイント、すなわち女子労働者が母性を尊重されながら職業生活、家庭生活の調和を図ることができ、福祉の措置をこに受けたらいいと思うんです。

この点、どうでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 先生が比へてお読みになったときに、残念ながら、私どもが非常に重要に考えております「母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなく」云々というところは読みにならなかったように思いますが、この文言こそが従来の福祉法の中にもあり、それが非常に今度の法案の中に受け継がれて最もふさわしい言葉だったというふうにお考えいただければいいと思います。その点を改める必要がないというのが基本的な認識でございます。

○久保田真苗君 私はね、本文を読むと申し上げているんです。文法上の文脈で読んでいただくと「母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなく」というのは、これは副詞句です。第二章の平等確保がない労働婦人福祉法時代でさえ、この「性別により差別されることなく」という修飾語は入れることができたんです。今、平等の措置を二章で不十分ながらもとろうとしているときに、副詞句でもって扱うというのは非常に片手落ちなんです。私は、これは主語、述語に、ちゃんとした文章にしたいだかなければ、この場合これは生きてこないと思うんです。どうですか。

○政府委員(赤松良子君) 労働婦人福祉法の場合には、現在御提案中の第二章がなかったためにこの「性別により差別されることなく」という言葉は単なる副詞句であつたかもしれないんですが、第二章が新たに付け加えられることによって、この「性別により差別されることなく」という言葉の重みが従来とは比較にならず大きくなったというふ

○國務大臣(山口敏夫君) 伺つておりまして、率直に申し上げて、久保田先生の御指摘の部分も非常に正論だと思いますし、赤松局長の答弁も非常に正論でございます。要は婦人の地位の向上と職業選択の確保、拡大、こういう社会の向うまでの通念をどう改善、改革をしていくか、こういう気持ちを持ってこの法案に取り組み、御議論もいただいておりますわけでございまして、労働大臣といいたしましても、私どもが提案させていただいたものであります。現在における女性問題の一つの

次に第二章に入りますけれども、これはさんざん出たお話なんですけれども、私もやっぱりこれはどうしても言わなければならない。きのうの中

おりますので、そういう部分の改善のための努力

だし、罰則もないんですよ。そういうことから考えると、なぜそんなにガードを何重にも何重にもめぐらしてこの法案の趣旨が生きないようになるのか、私は疑問なんですけどね。

この点について大臣はどういうふうに理解してこれをお出しになっているんでしょう。

○国務大臣(山口敏夫君) 婦人問題に専門的に取り組んでこられて、いろいろな婦人の差別でありますとかまた障害等を聞き、また御論議されている久保田先生の立場からしますと、いろいろな、

満たされている部分よりも足らざる部分に対する大きな不満と、改善に対する要求があるという点とはよくわかるわけでございますけれども、私はやはりこの男女の問題、特に女性の職業の選択とまた確保の問題につきましては、先生も御承知のとおり、この十年を見ましても非常に女性の職場の進出というものが拡大しておる、むしろ男性の伸び率以上に女性の職業進出というものが拡大をしておる、こういう現実もあるわけでございます。ちなみに、一二四の伸び率に対して一三八の伸び率をしておると、こういうことで、基本的には、社会的なニーズとしても女性の職場における選択の自由あるいは確保というものは一歩一歩改善されておる、こういうことも言えるわけでございますし、また、民間調査等によっても女性の雇用の多いところに非常に企業の成長性があるという結果も出ておるわけでございます。

そういうことで、私はやはりこの法案の持つ意味とそこから派生する男女の差別の改善、あるいは雇用の確保、拡大、昇進等の、いわゆるトータールとして女性の職業人としての生活というものが十分守られるべき一つの前提条件というのが確立をし、そこからこれをどうより一層改善、改革をしていくか、こういう手順というものも十分御検討もいただきましてこの法案がまとめられたと

いう経緯は、もう先生重々御承知いただいておるわけでございますので、その接点を起点として今後の女性の職場における差別の問題、あるいは雇用条件の問題、改善の問題についても一層取り組んでいくということが大事なことなのではないかというふうに考えておるわけでございます。

○久保田真苗君　ここを起点としてというお言葉は、何度も繰り返しておられる。ここを起点として女性の状況もそしてこの法律に盛り込まれる措置も、ここを起点として向上させ改善するんだと、こういう御趣旨ですか。

○國務大臣(山口敏夫君) 社会的なニーズがそれを必要としておると、こういう段階の中で先生の御指摘の趣旨というものが生かされる社会的、職

業的環境になっていくと、この法案の持つ位置もそこにあるというふうに考えておるわけでございます。

○久保田真苗君　ここが起点で、この法案の中身もまたここを起点として向上させねばならないという、そういう御見解ですか。

○國務大臣(山口敏夫君) これは将来的な問題、特に高齢者時代、あるいは男女雇用、男女の平等、あるいは家庭の共同責任、いろんな意味で、例えば男性に育児休暇を与えるというような役所も出てきておるわけでもございますから、将来的には職業人としての女性の立場とか権利とかあるいは位置づけ、地位というのが十分一層改善されていくことはあっても、改悪されていくということはあり得ない。そういう中で、将来的な見通しにおいては十分先生の御趣旨というものも生かされるべきであるというふうに考えております。

○久保田真苗君 大臣、男性にも育児休業を普及して、くださるそうで、ありがとうございます。ただ、私今申し上げているのは、七条、八条の努力規定、これが不十分だから禁止規定にしてほしいというみんなの意向を大臣に訴えているわけですね。したがって、ここを起点として当然にこの法律は改善され向上されていくという御趣旨に承ってよろしいわけですね。

○国務大臣(山口敏夫君) 状況の変化というものは、女子の職業人にとって私は一層よりよい環境に向かつていくというふうに確信をしておるわけでございますし、そういう将来的展望の上に立つて、この法案が一層前進、改善されるということでは、当然私はこの国会の御論議等もいただきますが、

らあり得るといふふうに考えております。

○久保田真苗君　それまでの間にしても、皆さんが心配していられっしゃるのは、この努力義務規定としたことについて、これが裁判における公序良俗の違反の判示に悪い影響を及ぼすんじゃないか

ということは、衆議院時代からも繰り返し繰り返
し質問がされてきたんですね。
それで、私、どういう答弁が出ているかという

ことを見ますと、これについては総理大臣、それから前大臣になりますけれども労働大臣が、努力義務規定は直接これを根拠として民事訴訟による救済を可能にするものではないが、公序良俗などの一般法理を排除する趣旨でこれらの規定を設けるものではないから、公序良俗違反等の理由で訴訟を提起することについて何ら影響を与えるものではなく、努力したこととの立証のみをもって当然に免責されるわけではないと考える」と答弁していただきますね。

また、赤松局長はさらに詳しく、衆議院の社勞で沼川洋一議員に対しておおむねこういうことを言っているらしいですね。この法律ができたからといって、公序良俗の一般的な法理を排除する趣旨は全くない、これが一点。それから、労働者が特定の事案について公序良俗違反があり、という裁判を提起したとすれば、そのことについ

ての裁判の判断が行われるわけであって、努力義務ができたからといって、公序良俗であったものでも公序良俗でなくなるといふことは考えられない、これが二点。それから三点目に、女子労働者が、公序良俗違反に加えて事業主が努力義務を怠ったかどうかというような立証をする必要はない。これが三点目です。そして、全体として、努力義務規定違反を主張するのではなく、公序良俗

違反かどうかということを裁判で争うんだから、今までよりその点が女子労働者にとって不利になるといふことは考えられないと、こうおっしゃっているわけです。これだけの御答弁は一応していただいているんですけれども、なおかつ、このところは嚴重に念には念を入れて吟味しておきませ

くと、もうこの努力義務規定のある部分については結局最終的には公序良俗違反で裁判所へ行かなきゃならないんですから、このところは念には念を入れて被害がないようにしておかなきゃならないので、私はもう一度これについてはつきりした

つまり、私の論点は、訴訟で公序良俗違反を争う場合に、まず差別があるかないかということをや

判定するわけです。けれども、差別があったとして、しかし、使用者はこの努力義務規定によって相当の努力をしたのだと、相当の努力をしたから免責されるということにはならないけれども、しかし、それは公序良俗違反であるとは言えないのではないかという、その本条の影響が懸念されるんです。確かめたいところは、たとえ努力をしても結果的に差別があれば差別は差別、差別があれば公序良俗違反になるという、この点について、労働省は、そして労働大臣は、確信を持っています。この点についての見解をお示しになりますか。

○政府委員（赤松良子君） 衆議院でお答えいたしましたことを当院で変更するつもりは全くございませんで、先生が今おっしゃったことは、公序良俗について裁判で争う場合に、努力義務規定ができたことによって裁判所の判断が変わるというふうには考えられません。

○久保田真苗君 このことはこれは大臣に御容弁
いただきたい。大臣、この努力義務規定を置くこ
とによって、裁判で公序良俗違反を争う場合に、
この努力義務規定は公序良俗の判定上、何らのマ
イナス影響を与えるものではないと、この確信が
おありになるからこそここに法案をお出しになっ
ているんだと思うんです。もし、このことについ
てはつきりしたお約束がないのであれば、この法

案はやめていただかなきやならないんです。それはもう救いようのないことになるわけです。ですから、大臣の御見解をこの際改めてお伺いします。

○国務大臣（山口敏夫君） 先生御指摘のとおり、公序良俗の違反であるとしての訴訟を提起すること

とについて何ら影響を与えるものではないと、立案者として確信を持ってお答えを申し上げられると思います。

○久保田真苗君　まあいろいろとあります。ただ、私は、諸外国でやってきたこの男女雇用平等

に關する立法から見まして、四十年にもわたる職業生涯そのものが、諸外国のように性別による差別禁止によつて担保されていないといふことは、

やはりこれは本当に何とかしなきゃならないことだと思ふんです。それは確かにおっしゃるよう
に、婦人労働者の意識とか実態とかということ
今後勘案するとう、そういうことはあるでし
う。しかし、婦人労働者の中には、当然職業人
として自分は職業を頑張っていくんだ、それに生
きていくんだという人、あるいは自分は経済的自立
という人で一生やっていくんだと、こういうか
たい決心を持ってやっている人もたくさんいるわ
けでしてね。そういう人たちに對して、問題が起
こったときいつでも訴訟を起こされることは妨げ
ませんなどというのでは、この雇用平等に關する
立法をなさった労働省のお立場としては余りにも
無責任だと思ふんですよ。

ですから私は、この方たちが不利益を免れな
い、そういう状態では正しい措置だとは言えま
せんで、このことについてやっぱりこれは考え直
していただかなきゃならないと思ふんです。そし
て、同時に、ひとつ十二条の指針の中で、当面努
力義務であつてもいろいろ大臣の指針で担保し
ていくんだという御答弁が出ておりますから、で
すからその指針についても少し伺わせていただ
かなきゃならないんです。それで、今までの御答
弁では専門家會議で議論されました「雇用にお
ける男女異なる取扱の現状」の中から幾つかの例
示をなさっているんですね。私にこそ「男女異
なる取扱の現状」のいろいろなケースをここで
挙げていますので、これについてお答えをいた
だきたいんですけれども、この中で指針に盛り込
んで重点指導をするということについて難しいと思
われる項目がございますでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 男女平等問題専門家會
議の報告で指摘されております「男女異なる取扱
い」というのは、いろいろ挙げてあるわけでご
います。これがこのまま指針に盛り込まれると
いう趣旨では必ずしもございませぬ。これは審議
会で御検討をいただくこととさせていただきます。
衆議院で申し上げた言葉をもう一度申し上げま
すと、原案は労働省が作成することにならうと存

じますが、審議会にお諮りをして決めることでご
ざいますので、ここに挙げられておりますような
事例は検討の対象になると存じますが、それが指
針の中でどういう位置を占めるかということは今
日の段階で申し上げるのは適當でないと思いま
す。

○久保田真苗君 ここに出てくる事例は、どれを
見てもこれが対象にならないのでは大變困るとい
う事例ばかりですね。

○委員(長退席、理事佐々木満君着席)
要するに、女子であることを理由として全く異な
る労働管理を行うということにおいて、その中
に女子労働者の不利益をもたらすに決まってい
ることばかりなんです。ですから、この中からど
れがとらふうちにこの中からちよびちよびとピッ
クアップする程度であると私は全くこれはがつか
りだと思ふんですけれども、どうですか、大体こ
の範圍はカバーできると、そういうふうな、勘で
もってお答えをいただいて大体この範圍はカバ
ーできそうかどうか、そういう感じを持ってらっし
やいますか。

○政府委員(赤松良子君) 余り勘でこういう場合
に申し上げるのは適當でないと思ひます。

○久保田真苗君 では、勘でなければどうなん
ですか。よく考えて、この中から大体この範圍はカ
バーできそうかどうかというふうにお考えですか、従来
の豊かな御経験に照らして。

○政府委員(赤松良子君) ここに掲げられており
ますことは、合理的な理由がなければ差別として
解消すべき努力目標にならうかと存じますが、な
お指針をつくる場合には審議会にお諮りをするわ
けでございますので、決定的なことを申し上げる
のは適當でないというふうに存じます。

○久保田真苗君 具体的に一々ということは言
いませぬけれども、大体ここに出てくる典型的な差
別の事例というものは、これは何らかの措置をと
っていただかなければ困るものばかりなんです
ね。

一つ私、具体的な展開方法というものについて

も大變興味があるんですけれども、募集、採用に
ついて、男子のみまたは女子のみの募集、こういう
ことが挙がっています。これを一応例にとります
と、大学へ行きますと募集はみんな男子ばかりで
すね。七〇%の企業が女子学生を締め出してい
るわけですね。これに對して労働省はどういう働き
かけをなさろうと思つていますか。やり方について
幾つかの御提案があれば伺いたいんですが。

○政府委員(赤松良子君) 男子のみを採用する
という場合がすべてなくなればならないという
ふうには必ずしも考えられません。例えば、女子
が法令上つくことができないような仕事もまだい
ろいろあるわけでございます。そのような仕事
に女子を募集しないからといって、それをなくせ
というふうなことは本来できない相談ではないか
と思ひます。

また、いろいろ……

○久保田真苗君 委員長、ちょっと済みません。
今おっしゃったことはわかつているんです。
もう御答弁に出てくるんですよ。ですから、私が
伺いたいのは、具体的にどういうふうに大学にア
プローチしますか、そこなんです。それを答えて
くださればいいんで、今範圍は伺つてないんです
ね。

○政府委員(赤松良子君) 大学に對する指導とい
うようなことを現在の段階では必ずしも考えてお
りませんで、企業に對してそのような差別的な募
集、あるいは採用がなくなるようにという指導を
するつもりでございます。

○久保田真苗君 でも、大学に對して、要するに
大学が安定業務を肩がわりしているわけですか
ら、大学に對しても当然いろいろ働きかけはな
さる必要があるわけでしょう。それは行政指導と
言うのか啓発と言うのか、依頼と言うのか知りま
せんけれども、そういうことは当然考えるべきでし
ょう。どうですか。

○政府委員(赤松良子君) 一次的には企業を對象
として考えておりますが、必要な場合に大学にす
るといふことを否定するものではございませぬ。

○久保田真苗君 ちょっと、安定所の窓口のこと
についてこの際伺いたいんです、募集に關係ある
ので。私、何度も伺つてまことに済みませんけ
れども、これはやっぱり公共機関のやることだも
のですから、皆さんがこれを範とするという点があ
るので、私は早急に改めていただきたいんです。
大臣、安定所の窓口をごらんになったことあり
ますか。――あります、じゃ御存じです。よ
(資料を示す)ここにこういうふうな女子に對する
赤い求職票、男子の求職票、パートは女子の赤い
求職票に④と判を押してあるんですね。そして、
これは求人票なんです。ブルーの男子の求人票、
それで赤い女子の求人票。どっちでもいい事務員
さんの応募が来ますと、どっちかに分けて書かな
きゃならないんですね。こういうことになるわけ
なんです。それは實際上いろいろな御指導をしてい
らっしゃるとおっしゃるかも知れないけれども、
ともかくここにまで、入り口にこういうネッ
クがあるんですね。それで、この書き込み要領で
すね、男子は青、女子は赤と、わざわざ赤インク
で書いてあるんです。「職種ごと」に「一組を作成提
出して下さい」と。それででは実際に集まった人間
です、求職者、これをどういうふうに取り扱って
いるかといふと、女子はピンクのカバーで四
十五歳以下、四十五歳以上。男子ブルーのカバー
で四十五歳以下、四十五歳以上。そしてそれが経
理だとか、販売だとか、事務だとかと、そういう
分け方になっているんです。ですから、求人者が
若い男子がいいという頭で行つた場合は、そのフ
ァイルしか見ない。仮に中高年者がそれに適格な
資格や経験を持つていても、女子が適格な経験、
資格を持つていても、求人者の目に触れるという
ことはまずないんですよ。そういう窓口業務が
行われている。

このことについて、私は先般来御指摘をしまし
て、外務省にも今まで大臣から御答弁いただいた
ところなんです。大臣は、男女別の募集、採用
は原則として認められないと、そう言つていらっ
しやるわけですが、安倍外務大臣ですけれども、そ

して、これについては中央職業安定審議会が答申が出ています。求人受、職業紹介に際し、男女の機会均等が確保されるよう努めることが必要と。だから、外務省としては労働省がこれに基づいて検討しているものと承知して、当然これを改めていただけるんだと思うんだけど、その辺どうなんですか。

○政府委員(加藤孝君) 今御指摘がございますように、公共職業安定所の窓口におきまして、企業が現在においては男女別にいろいろ採用計画を立てておられるという現状、そしてまた女子につきまして、例えばそういう三交代の深夜勤務もあるとかいうような業務、あるいはまた就業制限のかかっているような業務については、女子についてそれを就職あっせんするわけにはいかないというふうなこともございまして、現在、男女別の求人票、それから男女別の求職票というものをいたしておられますし、それからまた、ごく一部の安定所の安定所におきましては、女子の窓口、男子の窓口というふうな形でやっておられることは事実でございます。

ただ、職業安定法におきましては、職業紹介に当たりまして、こういう性による差別というものには禁止をされておられるわけでございます。そういう意味で、安定所としましては、そういう紹介に当たっては求人求職の結合の際、それが能力、適性に応じて紹介が行われる、こういうことでやっておられるわけでございます。今後、均等法でこの指針がこれから決められることになっておられるわけでございます。それで、こういう女子に対して男子と均等な機会を与えるというように努めるというのと、この具体的な指針が定められていく、その議論の中におきまして私どものこの求人票、求職票のあり方、あるいはまた紹介窓口での具体的な取扱事務の仕方、こういったものも、そういう指針との関連においてやっていかなければならぬだろう、こんなふうに考えておられるわけでございます。

す。

〔理事佐々木満君退席、委員長着席〕

この問題は久保田先生からもしばしば検討をすべき旨の御指摘をいただいております問題でもあり、また私どもも、実際に安定所の窓口の実務をどう混乱なく、しかもこの法律なり、あるいはまた指針の目指しているものと合致させていくのか。これはもう要するに何十万枚、何百万枚という求人票、求職票のこの実務をどううまく仕分けていくかという大変大きな作業にもかかわっていく問題もございまして、そんなようなこともございまして、私どももいろいろな角度から事務的な検討もいたしておりますが、現段階におきましては、そういう指針との絡み等もございまして、具体的にこうするとかいう成案を得るまではまだ至っていない、こういうことでございまして。

○久保田真苗君 大臣、私この際一言申し上げておきたいんですけれども、婦人差別撤廃条約の二条の(d)というのがあるんですね。これは、婦人に対するいかなる差別行為または慣行も差し控える、かつ、公共機関がこの義務に従って行動することを確保すると、公共機関の義務を書いてあるわけですよ。そのことを頭に置いていただまして、今後婦人局がいろんなお仕事をなさると思うんですけれども、安定局長もそういった今後のこの法律の具体的展開に従ってやるとおっしゃっている、したがって、婦人局の方は、大臣のもとにおいて安定所のこういうことが解消されるように頑張っていただかなきゃならないんです。

私は少なくともこういう紙の取り扱いにつきましては、職種別に、そして男女、年齢込みでつづりをつくるべきだと思う、そこから出発すべきだと思うんです。そうでない、高齢者の雇用が厳しいと皆さんおっしゃっている。自分で厳しくしているんですよ。女子が厳しいです、統計見ても。安定所の窓口は、それも自分でしているんですね。ですからぜひこの点は、まずおひざ元から姿勢を正すように大臣に頑張っていただきたいと思うんです。

○国務大臣(山口敏夫君) 私も、先ほど加藤局長の答弁のように、現在ある求職票、特に背のカード、赤いカードと、こういうことで男女のそれぞれの雇用者側のあるいは求職者側の希望やファイルの合理性という立場で現状が採用されておる、こういう認識でもっておりますけれども、今久保田先生の御指摘のように、こうした求職票自体も女子の雇用の差別の問題でございまして、あるいは女子の求職におけるいろいろ手続等、その他の効率性の問題に問題がある、こういうことでございまして、局長は局長で答弁もいたしましたけれども、私は、職業安定所の機能はもと改善されなかなきゃならない。そして今、いわゆる民間に職業紹介産業等がございまして、そういう点からいっても、民間以上に公的な機関としての職業安定所の国民サービス、勤労国民に対するサービス、その他の要求に対しては積極的に対応していかなきゃならない、こういうことでございまして、この求職票という問題にかかわらず総合的にどういう点を改善、改革することが勤労国民の方のニーズにこたえられるかというところでやっぱり検討すべきであるというふうに考えております。

私の在任中において一度、国会で毎日毎日御審議いただいておりますのでなかなか出先へ訪問する機会もないわけでございますが、第一線で御苦労いただいております職業安定所の職員の方々と意見交換もし、先生の御指摘のような問題点も私も率直に受けとめていた点もございまして、どういう形で改善への検討をすることが必要かという点についてもひとつ研究させていただきたいというふうにお答え申し上げたいと思っております。

○久保田真苗君 次に、「教育訓練」と「福利厚生」に移ります。

ここは一応部分的な禁止規定になっているんですけれども、私、このことにつきまして一つの重大な問題提起をしたいんです。それは、ここではまず教育訓練は大事ですからここに「事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力」というところを、「基礎的な能力」というところで一つ縛りかけまして、「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について、「女子であることを理由として差別的取扱いはならない」と、こうなっているんです。これ二重に、二重にといいますか、「基礎的な」というところで限定をしてその中身を省令で具体的に書く、こういうことになっているんですね。

ただ私は、この教育訓練は非常に大事なものである上に、婦人条約の解釈として、この条約はそもそも「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」というのが正式のタイトルなんです。そしてこの第一条それから第二条、特に第二条に、「婦人に対するあらゆる形態の差別を非難し、そしてこの(6)項で、「婦人に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置をとる」と、こう書いてあるんですね。でございまして、私は特にきょうここで強調したいのは、「すべての差別」という点なんです。ですからこの法律が、教育訓練の差別してはならない範囲というものをまず「基礎的な」というところで一つ限定し、そしてその中身を省令で書くということについては、かなり重大な形式上の問題があるんじゃないかと思うんです。

それで、まず外務省に伺いたいのは、この条約の十一條に列記してございましていろいろの項目、この項目は特に強調したんだと私は思いますが、けれども、ここに書いたもの以外についても当然に条約は差別撤廃、すべての差別を禁止する対象としているのだと思いますが、外務省どうでしょう。

○説明員(瀬崎克己君) お答え申し上げます。

ただいま先生御指摘のとおり、この条約の第十一条には(6)項でございまして、「職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む)を受ける権利」と書いてございまして、まさに先生御指摘のとおり、本条約は女子に

対するあらゆる形態の差別の撤廃を求めているわけでございます。

したがって、例えば職業訓練の形態といたしまして、十一條の一項(イ)で特記しているものについてだけ差別を撤廃すればいいというわけではないわけでございます。

○久保田真苗君 でございますから、その観点から見ますと、この九條というものの趣旨はどういうことになりまうか。それとの関連では、省令で定める範囲、そして範囲外のものについてはどういうふうにお考えなすか。

○説明員(松原重子君) 教育訓練につきましては、既に何回か御説明したかと思ひますけれども、基礎的な訓練につきまして禁止規定の対象としておるといふことでございますが、この理由は、教育訓練というものはある意味では人材を養成するための投資だといふ面もございまして、かなり長期にわたつてその投資の結果が得られるといひます。教育訓練の結果が得られるというものであるわけでございます。そういうものについてまで現時点における男女の勤続年数の差を無視して一律に禁止規定の対象とするといふことは我が国の実情にはそぐわないといふことから、このような規定にいたしましたわけでございます。

それで、今条約についての外務省の御説明がございましてけれども、条約では、十一條の柱書きで、「差別を撤廃するための適切な措置をとる」といふことで、必ずしも禁止規定によつて担保しなければならないといふことまでは要請されてないといふふうに私は理解をいたして居るわけでございますが、この均等法案につきましても、四條でございまして、まず一般的な努力義務といたしまして、国、地方公共団体、事業主に對して、機会の均等、待遇の平等を確保することを含め、福祉の増進を図るよう努めなければならないといふ一般的な努力義務がかけられているわけでございます。また包括的にそういうことをかけているといふことで、私も当面の措置といたしましては条約上は問題はないといふ

うに考えているところでございます。

○久保田真苗君 これは法律の形式としてはかなり問題だと私は思ひます。私はこういう疑問の生じるような法律の形にしない方がいいと思ひます。というのは、やっぱり省令に書かれたもの以外については、努力規定によつてすらサポートされないんですよ。それは非常に問題だと思ひます。そして、現実には、事業主の責任において行われる教育訓練というのはそれこそ千差万別でいろいろな格好があるんですね。私は、実務の面から見て、この省令が本当にできるんだらうか、そういう感じがするんですよ。

私はむしろ提案したいのは、ここには「基礎的な」とか「省令」とかといふことを外して、全般的に教育訓練について差別してはならないと書いておいて、かつ、福祉対策基本方針等のところで、行政指導ですからね、これも結局は行政指導の重点項目として特定のまづ積極的に押さえるものを出していく、そういうことにした方がいいと思ひます。その場合、もしかすると労働者からそれ以外のものについても苦情があるかも知れない。ないかも知れないけれども、あるかも知れない。その場合は、私はそのケースはそのケースとしてやっぱり親切に調べてあげて、そしてそれについてアドバイスなり指導なりをされたらいいと思ひます。そういうケースが積み上がつて初めて本当に労働省がこの仕事について生きた指導ができるということなんじゃないでしょうか。

私は、今のこの書き方から見て本当にこれが実務的にワークアブルかどうかといふことに非常に疑問を持つて居ます。そして、しかも条約の趣旨からいふと、明らかに、省令にまだ定まらないうえに、定められた段階で非常にこれは不均衡を生ずる。不均衡を生じた上、捕捉されないものなどが次々出てきて、収拾のつかないことになるんじゃないか、そういう感じがします。老練心であれば結構ですけれども、条約の趣旨からいっても、私は国会としてはこういう法文の字面は大変困ると

思ひます。ですから、これは改めていただかなければならないところだと思ひます。

十條の「福利厚生」についても、全く同じことが言えると思ひますけれども、時間がありまけんから、この二つについて私は強く希望を出して先へ進みます。

十一條ですね、ここについての問題点は、結局これは、労働省のお言葉では非常に強い規定にしているんですよ。特に、この二項、三項の結婚、妊娠、出産について、強い具体的な書き方をしています。けれども、これはいづれを見ても基準法の産休及び三十日の解雇、それに対する制裁以外については命令もできないんですね。そういう直接この法律で担保もできないんですね。そういうのが起つたときに一体どうするか。特に、「婚姻」、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない」と、そして現実にもそういう差別してはならないと、こうあるんですね。

外務省にお聞きしたいんですねけれども、この部分については、条約は特に制裁を科するといふような強い表現を持っています。この条約の審議の過程におきまして、この制裁の文字につきましてはいろいろ議論があつたわけでございます。当初はペナルティーというように強い表現もあつたわけでございますが、最終的にはサンクションといふことになりました。このサンクションの意味合いでございますが、これは民事上の損害賠償請求権の付与を含んでいるといふことが一般的な解釈でございまして、ほかの西欧先進国も大抵民事上の損害賠償請求権の付与が大勢であつたといふふうに了解しております。

○久保田真苗君 それじゃ、労働省にお答えいただきます。命令もできず、もちろん罰則がないから担保できてない。そうしますと、この禁止規定といふのは、勧告なんかを受け入れられなかったとき、

一体どういふふうに措置すればいいと私どもにおつしやるんですか。

○政府委員(赤松良子君) 強行規定でございますので、これに違反した契約は無効になりますし、また、その無効になった契約に基づいて解雇などが行われた場合には、不法行為による損害賠償の対象になると考へるわけでございます。したがって、民事上のそのようなサンクションがあるといふことをよく事業主に對して理解をしていただく、そういう指導をいたしたいと思ひます。

○久保田真苗君 そうしますと、実際にはこのサンクションを得るためには民事訴訟によつて行くと、裁判所だと、こういうことですね。

○政府委員(赤松良子君) 最終的には民事訴訟になるといふふうに考へます。

○久保田真苗君 少なくとも妊娠とか出産とか、結局おなかに赤ちゃんがいてそういう事件が起つたときに、非常に母体にも胎児にも悪影響だと、こういうとき、非常に迅速を要するわけですね。そういう場合に、妊娠が自分でもって裁判を起さなければその担保が得られないといふんではちょっと気の毒過ぎると思ひます。

ですから、これは諸外国の例にもあるわけですが、この辺を突破口として労働省がこれの禁止規定が守られず、勧告や調停が飛ばされたときに自分が訴訟を援助していくといふ、そういう方法はとれませんか。

○政府委員(赤松良子君) そのような方法は、現在の条文からはとれないといふふうに思ひます。

○久保田真苗君 現在とつていないことはもちろん皆さんよくわかつて居るんですね。とるべきじゃなかろうかと、そのくらゐにしなければ実際には妊娠婦の救済になんかならないんですね。自分で訴訟するなんて、そういうことは。少なくともこの部分を突破口として、労働省はそういう方策を今後可及的速やかに打ち出すといふ、そういう考へにはなれませんか。

○政府委員(赤松良子君) この問題については、婦人少年室による助言、指導、勧告が強行法規で

あるということ根拠に強いものとする事ができると思いますが、裁判に持ち出すという様なことを待たずに解決するというのを期待いたしております。

○久保田真苗君 期待するならば、まあ期待なさるのはいくらでもありませんけれども、ただ、そういう場合も数ある中には起こり得ますよね。そのときに、私は婦人局のお立場としては、結局今回おとりになった制度は民事的な制度をおとりになっているんですよ。調停委員会というのは民事的な手続に訴えるという制度で、監督制度とは違うんですね。それをおとりになった以上、その最後をどういうふうに決着するかということは今後の重大な課題なんです。それはアメリカのように機会均等委員会が自分で原告になって連邦裁判所へ訴えるというのがありますし、イギリスやスウェーデンのように、労働者当人の労働裁判所の訴訟を金銭的、サービスの的にこれを全面的に援助していくという方法をとるところもあります。しかし、このような方法をとった場合には、そういう最終的なサンクションに結びつくような原動力をこの委員会の責任者である人が起こさなければ、これはしよせん実効性があるとは言えないんですね。実効性がないのは余りにも明らかなんですけれども、そういう方向へ進んでいただきたい、私は思っています。

それで、この調停委員会の実効性につきまして、私、予算委員会では言いましたからそれを繰り返すことはいたしませんけれども、まず、この調査権ですね。私は、婦人少年室の調査権、室長の調査権、これはぜひ訴えた個別のケースについて、一応必要の範囲内で実情を調査できるという趣旨のことをここに出していただきたいんです。どうですか。

○説明員(松原五子君) 第十四条につきましては、これは婦人少年室長は、解決のための援助を求められた場合には必要に応じて助言、指導または勧告ができるということになっておるわけでございますので、当然のことといたしまして、

明文上は書いておりませんが、その前提として必要な調査はできるものというふうに私どもは考えているところでございます。

○久保田真苗君 実際にはおできになるかもしれないけれども、これはいわゆる婦人少年室が一般に行っているサンプル調査とかアンケート調査とかそういう一般的な性格のものとは違うんですね。これは個別のケースなんです。基準法でいってたら百条の二に当たる調査権に種類は似ているんです。ただ基準法ほどの強い権限がないけれども、しかし、この個別のケースについて室長が必要範囲内で調査をやるというふうなことに記しておく方が、私は余計ないざごがなくていいと思うんですね。それが記せないというのではなかつたら一体どういうふうな判断なさるんですか。これ、事務が停滞ですよ。だから私はやっぱりできるだけこれは頑張つて、その方法を担保される方がいいと思うんですね。どうですか。

○政府委員(赤松良子君) 婦人少年室が相手方の同意を得て立入調査をするという事は可能でございます。しかし、その立入調査権を法律で規定して調査をするというふうな、いわば強い規定というものは、この保護しようとしております内容が、助言、指導、勧告あるいは調停というふうな方法によって目的を達成しようとしているものでございまして、そういう問題について、立入調査というふうな非常に強い手段を付与するということは、目的と手段の相当性がいさか不適当であるというふうに考えて、これらの権限はあえて規定をしなかつたものでございます。

○久保田真苗君 立入調査で、ほかの強い立法にあるように、これこれこれの台帳を閲覧するとか、そういう表現までとれとは言わないんです。必要の範囲内で実情を調査することができると書く、そのことは私は大事なことだと思うんですね。私、きょう時間があれば日本航空のことを伺いたかつたんです。恐らく今調査なしでお答えにな

れないんじゃないかと思うんですけれども、どうですか。お答えになれますか、これに対しての判断を。

○政府委員(赤松良子君) 調査が必要でないというふうには申し立てるつもりはございませんで、調査は必要だと思つてます。ただ、立入調査権のよう調査は、必要というが、そういう規定をつけることが手段の相当性という観点から見て不適当だということを申し上げているわけでございます。調査は必要だと思つてます。

○久保田真苗君 調査は必要ならば——立入調査権と書けなんて私一言も言っていないんですよ。だからそれ違わないようにしていただきたんですよ。必要な範囲内で実情を調査することができると持つて、これはちよつとその方が均衡を失していると思うんです。委員会だなんて、ともかくこれは新しい組織なんですからね。そのくらのことを室がはつきりと書かなければしょうがないと思つてます。これ強く希望しておきますね。

それから、この間申し上げました例の不利利益取扱いについての記載は、これはやっぱり労働大臣の御責任でぜひ書いていただきたい、こう思つてお出しなつても本人の首は回復されないんですよ。ですから、今大臣がおできになる、責任をこのことについてお持ちになれるたつた一つの方法は、今ここに、訴えたことによつて不利利益取扱いを受けないと、そのたつた一行のことをここに書く、それだけなんです。そのみが不利利益処分を担保できるんですね。どうですか。お願いできますか。

○政府委員(赤松良子君) これも従来からたびたび申し上げておりました繰り返しの禁止ということも明文で書くという事は、他のこのような種類のものについては余り見受けられないことではございまして、不利利益取扱いは厳に慎むべきことであるということ、労働省としてはそのようなこと

とがないように、ぜひ適切な指導をいたしたいというふうに思つております。

○久保田真苗君 指導も必要ですけれども、労働者にとつて首というのはこれは生き死にの問題なんです。それを担保するたつたら一つの方法は、こういう委員会やこういう機能をつくたそのときに、それを訴えたことによつて不利利益を受けない。それを書く、その一言に尽きるんですね。後から汗をかいただかなくていいのです。余計なことをなさなくていい。時間のむだです。ここに書くということによつて担保していただきたい。

次に、私は労働基準法の方に移りたいと思うんです。労働基準法につきましては、前から大臣に検討をお願いしていた事項があるんですね。それは、年次有給休暇に関する通達と、それからスキーズ転落事故でたくさん犠牲者が出た。あのような事故を再発防止する効果的な手段、このことについて、時間がありませんが、大臣から御自身で検討の結果をお聞かせいただきたいと思います。

○政府委員(白井晋太郎君) お答えいたします。年次有給休暇に関する問題につきましては、労働基準法第三十九条は、使用者に労働者が請求する時季に年次有給休暇を与えることを義務づけた規定でございまして、年次有給休暇の取得を理由とする不利利益取扱いの問題を先般先生御指摘されたわけでございしますが、それは規定していないわけでございしますが、それが規定していないわけではございません、したがって、賞与等の算定に對しましてはこれの不利利益取扱いについて直ちに基準法三十九条違反というものではございません。しかし、一般的には好ましいものではなく、同条の精神に反するので、この間御指摘いただきました通達等により、従来からその是正を指導しているところでございまして、今後ともこの線に沿つて指導に努めてまいりたいというふうに考えております。それからもう一つ御指摘のスキーズ等の事故

金とか、それから年休抑制の程度によつては——また公序良俗ですや、公序良俗に反して民事上無効と解される場合があるので注意しなさいと、こう言っているわけですね。労働基準法というのは自分の決めた権利の面倒も見られない法律なんでしょうか。そうじゃないんでしょう。そうじゃないくて、労働基準法で最低基準として決められたその権利を労働者が行使することに対して、それを事実上とれないようなそういう効果を持ついろんな不利益扱いをする、そのことを是認している労働

もう一つ、スキーバス事故についてですね。これは一般国民に多大の被害が及んでいるケースなんです。そして、これに関連して私の指摘したい問題は、この運転手さんは休日労働をしていまして、二週間全く休日をとっていないんです、一日も。ほかにも一カ月間休日をとっていない労働者もいたんだそうですね。そして第二番目には、二週間の総拘束時間が百六十一時間二十七分に及んでいる。そして三番目には、継続する一勤務の拘束時間の長さが実に三十二時間三十分。そして、

す、そういうサービス業務に従事しておる交通労働者が過密スケジュールや過重労働でかりそめにも人身事故を起こすことのないように、こういうことで私も閣議で発言をいたしました。その当日でございますかあるいは翌日でございますか、参議院でも本会議で取り上げられまして、総理みづから、人命尊重の立場からこの実態を十分把握して改善すべき点は十分検討したい、こういう答弁もあつたわけでございます。

しかし、実際問題として、自動車運転手という

で、法令ではなく、これによって一週十五時間、二週二十八時間、三週三十九時間、四週四十八時間となっているんです。でも、これに違反したつてこれは別に送検もされないし、これは最終的には拘束力がないんですよ。こういう格好でやっている。しかし私は、こういう格好でやらざるを得ないこともまたわからないわけじゃないんですよ。というのは、日本の場合は一週四十八時間の上記に、この四週四十八時間というこの数字を上積みですから、とても法令なんかに出せたものじゃない

ないと思うんですよ。ところが、今回のこの女子に関する時間外労働の緩和規制にはこれがちゃんと数字で載っているんですね。随分派手派手しいことをおやりになるものだと私は内心舌を巻いているんですよ。ともかくこれですと、国会がこれを通す場合には極端なことかも知れないけれども、一週四十八時間の上は一週に對して四十八時間の超過勤務も可能、一週九十六時間、一日十六時間なんともあり得ないということじゃないんです。この点についてどうお考えなんでしょうか。

○説明員(松原直子君) 今回私も時間外労働の規制について検討いたしましたわけでございますけれども、男女の均等取り扱いを実現するという観点からは、本来は男女が同一の基準で働けるようにすることが必要でございまして、そういうことから、労働省令で定めることができる非工業的業務の事業の時間外労働の上限は、今先生の御指摘がございましたように、四週四十八時間という三六協定の上限規制の目安とされているものとしたわけでございます。

しかしながら、今回の改正につきましては、本来の姿としては男女が同一基準で働くということではございますけれども、現状においては、我が国の女子労働者はいわゆる家事、育児責任といいますが、そういったものをより重く負っており、そのことが就業のあり方に非常に大きく影響しているということも考慮せざるを得ないというふうな考えましたわけでございますので、この四週四十八時間がそのまゝ労働省令として定められるということでは必ずしもないというふうにお考えいただきたいと思います。

いずれにいたしましても、具体的な内容は、将来的には女子差別撤廃条約の要請もございまして、で、男女同一の基準に向かうことを目指しつつ当面どの程度の規制にするかにつきましては、関係審議会に御意見をいただいた上慎重に私どもも決定してまいりたいというふうに思っているわけでございます。

○久保田真苗君 四週四十八時間を省令で定めるわけではないとおっしゃったけれども、そのところは非常に重要なところなんですね。これについて赤松局長、大臣は、絶対に省令の中で四週四十八時間、一年三百時間の上限にまで持ってくるような内容はないんだと、そういうふうにお答えになりますか。

○政府委員(赤松良子君) 考え方はただいま政策課長がお答えしたとおりでございますが、これを審議会の検討にお諮りしております以上、上限と下限の間で決めるということでございますので、絶対にこういうことがないとかあるとかということとを申し上げるのは適当でないと考えます。

○久保田真苗君 そうすると、やっぱりこれがあり得るということになりますね。

そうすると、男子に對して通達でございまして目安時間で決めているものを、ここで法律へ持ち出してということになります。とてこの四週四十八時間、それを一週四十八時間制の上に四週四十八時間を積み上げるというふうな、そういうことを今この労働基準法改正が日程に上っている状態の中で、しかも日本の過長労働時間が国内、国外で皆批判的になり、しかも貿易摩擦の構造的な原因になっているこの時点でもって、なぜ今先食いをしてこのような数字を出さなければならぬのか。私は、そのことについて非常に疑問だと思ひます。これが今この際条約の要請とされていることだと思ひます。なぜなら、条約はただ定期的に見直し、必要に応じて廃止、修正、拡大する、こう言っているわけですね。ですから、必要に応じてこの部分は、この女子保護の内容というものは、これは必然的に今の日本の時間外労働、それから労働時間制の基本的な部分と結びつく以外に考えられないんですよ。

それが、私細かいことは言えないけれども、各国について言えば、男子労働者に対して四十時間制の労働の上に時間外規制がまず大体一日二時間。そして、その日数を何日かにする。今の日本の女子の時間外規制よりもっとこれをしないよ

うにしている。そういう状態と引き比べますと、これはとても国際的な場面へ出せるような、そういう法律じゃないと私は思ひます。逆に言えば、私もこれは使って一生懸命女子の労働時間を減らすようなそういう運動をすることもできるけれども、私たちはそんなことにならないように、政府が賢明な処置をされることを強く期待するものです。

○政府委員(赤松良子君) 絶対にならないかとおっしゃるので、そういうことを申し上げるのは適当でないというふうにお答えいたしましたわけでございます。その四十八時間そのまゝに最長のものを省令にするということとは適当ではなからうというふうに考えているわけでございます。

○国務大臣(山口敏夫君) 今久保田先生の御指摘いただいた部分、この法案の極めて問題といたしまして、ございまして、やっぱり女性に職業において、あるいは地位や昇進、給与等においていろいろな意味で差別がある、職業社会は男性社会である、こういう部分のやはり最大の要因は、男女の能力の差とか意欲の差ではないかと、どうしても時間における一つの基準というものがあろうと思ひます。やっぱり女性の家庭や家族に対するロイヤリティーといいますが、責任意識というものの部分、かなり職業人としての生活の中における地位や昇進の問題にも、あるいは終身雇用問題においてもこれが影響が出てきておる、ハンディをしょっておる、こういうことでございまして。

私は、やはり基本的には、男女の職業における機会均等を拡げるためには、こうした時間外労働の問題も含めて保護規定はやはり同等の土俵に立つということが大事だと思ひますけれども、しかし、現状千五百万人おられる女子労働者の中の大半は、やっぱり家庭責任というもののに對しても、あるいは子供の問題に對しても責任を負っておると、こういうことでございまして、私は、時間外労働の問題につきましても、上限が週四十八時間という問題は適当ではない。そういう上限をも

って設定するという考え方に労働省も立つということではない、こういうふうに考えたいと思ひております。

○久保田真苗君 大臣、この間の社労で同僚委員が保育所の問題を取り上げておられるんですよ。その内容は御記憶と思ひますけれども、保育所の時間延長の問題、それから夜間保育の問題、それからベビーホテルなんかの問題、私も驚きましたけれども、保育所で時間延長しているのが三百足らず。夜間保育をやっているのが百七で、東京には一カ所もなし。こういうことになりました。ともかく三次産業については、いすれにいたって今回相当大幅な残業規制が緩和されるわけ、これを使用者がやっちゃいけないとは申せないわけですからね、そんなことは。業務命令でやらせられるというところは十分あるわけですね。そういういたしますと、これに對して、この間非工業九百二十二万とお答えになっていましたけれども、このうちこういった時間外の延長によって勤められなくなる人、それから子供の世話でうんと困る人、こういう人が出てくると思ひます。

労働省としては、このうちのどのくらいのパーセントの婦人が学齢前の子供を持ち、かつこれによって影響を受けそうか、そういう推計をしておられますか。

○説明員(松原直子君) 省令によってどの程度の規制になるかというところはこれからの問題でございましてけれども、仮に労働省令で一定のレベルが決められたとしたとしても、それが必ずしも企業内ですべての女子労働者がそこまで働くというところになるわけではないわけでございます。先生がおっしゃいました後段の方から申し上げれば、省令が定められたことによつてどの程度の女子労働者に影響が出るかということは、現段階では申し上げられないかと存じます。

ただ、前段に御指摘ございました就学前の子供を持った女子労働者がどの程度いるかという点でございまして、前回、非工業的業務に従事する女子労働者というのは、この法律の範囲と全く同じ

範囲として把握したものはないわけでございますが、大ざっぱに、鉱業、建設業、製造業、運輸・通信業、電気・ガス・水道業以外、これら以外を仮に非工業的業種といたしますと、先生おっしゃいましたように、そこで働いておられます女子労働者の数は九百九十二万でございます。ただ、この九百九十二万人のうち、六歳未満の子供を持つ者はどれくらいいるかというのは調査がございませんで、ストレートには申し上げられません。

ただ、別の調査、これは昭和五十七年の就業構造基本調査でございますけれども、これによりまして、妻が雇用者として働いている世帯において末子の年齢が六歳未満の妻の割合がどの程度いるかという数字がございまして、それは妻が雇用者として働いている者のうち一七・二％でございます。これはどの産業という産業のくくりはございませんので、必ずしも非工業的業種においてもこの割合ということは申し上げられませんが、一つの参考として申し上げます。

○久保田真苗君 そうしますと、非常に大ざっぱだけれども、就学以前の子供を持つ人が一割近い、ざっと二、九、百八十万ですか、その程度のことでは予想されるわけですね。その百八十万のうち、もちろん私は、すべての人が長い残業働かないと言っているんじゃないで、働く人も働かない人と言っているんじゃないで、そのうち働ける人は働けるでしょう、夜間保育や保育所の延長ができれば、わずかなところでは働けるでしょう。それ以外で子供の面倒を見る人がいないという、そういう状況の人はやっぱりやめざるを得ないでしょう。百八十万のうち仮にそれが一割だったとしたって十八万ですよ。

大臣、本当にこれとお考えになるんですか。何も私は保護法規の見直しをしなきゃいけないなんて一言も言っていないですよ。それは場合によって必要なものもあるんです。けれども、その見直しをするときには必ずこういう被害者が起こってくるというところね、このことは頭に置いていただ

かなければならない。さしずめ十八万とか、あるいは二割なら三十六万とか、そういった数の人が困るかもしれないですよ。だけれども、保育所の時間延長、夜間保育はこの一年の間にその数に見合うだけできないでしょう。そうしたら大臣どうなさるんですか。大臣、それでもって女子労働者がやめなきゃならなくなっていくのもそれでも構わないんですか、大臣。

○国務大臣(山口敏夫君) やはり女子労働者が職業者としての生活権利を遵守しつつ、家庭人としてもその責任を果たしたい、こういう両面の価値を十分満たされるような雇用関係あるいは社会的な環境整備というものは当然必要だと思っております。したがって、私は中期的には、やはり今先生方の御指摘もございましたように、今厚生省と労働省で高齢化時代その他いろいろな調整すべき問題点がたくさんございます。そういう意味で、今までは縦割りで、こういう御審議でも労働省は労働省、厚生省は厚生省、こういうことであったわけでございますけれども、二省間協議も設定して協議も数回しております。そういう中に、久保田先生からも御指摘いただいたような保育所の問題も早急に大事な検討課題として研究をする、これが一つ。いま一つは、私はそうかといって、すぐきょう保育所ができる、足らない保育所が完成する、というわけにも正直まいたらない点もござい

ます。そういう点については、個々の女子労働者の方がこの男女法が通ったことによってかえって時間外労働その他を要されるような過程の中で実際に職場を断念しなきゃならない、こういうことにならないように、十分きめ細かい行政的な配慮、協力も申し上げなきゃならない、こういう両建てから今先生の御心配のような問題を最小限度のものとしたい、こう考えます。

○久保田真苗君 片っ方の手で残業の大幅緩和の法律を出してこれを通して、もう片っ方の手であんなたちこんなに残業さしちゃう困るんですよという、そんな矛盾したことはないんです。政府のお立場とも思えないんです。

私は、今大臣がこれについて女子労働者の首に下らないそのことを担保なさるた一つの方法は、この六十四条の二は少なくとも体制整備ができるまで棚上げにするということなんです。体制整備は二つの方法があります。今おっしゃった保育所等の整備、そういう調査をなさってそれに見合うものをがっちりこしらえるというのが一つです。もう一つは、一般的労働時間の水準を、今もう基準法改正が日程に上がっているんですから、その上に立って考える。一般的な水準が改善されるその日は私は近いと信じているし、大臣はそれに一生懸命取り組んでいらっしゃるわけでしょう。その日までこの残業についての大幅緩和は棚上げにする、それ以外に大臣が女子労働者の首を切らないという方法はございません。どうぞ頑張ってくださいます。御答弁を。

○国務大臣(山口敏夫君) 大変恐縮なんですけれども、その保護規定の問題につきましては、前任者の大臣より私の方が、認識は非常に先生と異なりまして、やっぱり女性の地位あるいは職業者としての責任、あるいはこれからますます拡大するであろう女子の職場での進出に伴う当然の権利と、また分配というものを考えましたときに、この保護規定という問題については、やはり漸進的に改善していかなきゃならない、私はそう考えるんです。しかし、今先生の御指摘のような大半の、家庭人としての責任によりウェイトを置いておる女子労働者の方がその家庭責任を果たすために職業者としての生活が奪われるとか、あるいはその職場を追われるというのではないように、行政がこの法案に伴ういろいろな諸条件、諸問題に対してきめ細かい労使双方への働きかけをするというところは、決して私は矛盾をしない、また、そういうこと、決して私は矛盾をしない、また、そういうことが国民の期待にこたえる行政サービスを果たすことになるといふふうに考えるわけです。

したがって、先生の御指摘いただいておりますその環境をつくるまでは、その部分の法改正はまず現行にしておきなさいと、こういう御主張もわかり

ます。わかりますけれども、この男女法案が、均等法が出てくる時代的必然性、大勢の女子労働者あるいは女子の職業者が、まさに先生が指摘しているように三十年、四十年あるいは五十年の中で受けとめてきた現場での実体験の中でやはり男女の差別は改善されなきゃならない、こういうものをやはり今こそ改善への第一歩を踏み出す以上は、私は保護規定の問題についてもやはりある程度の改革への努力といえますか認識も、女子の労働者の方や職業者の方が受けとめるべきこの点はあるのではないかと今おっしゃいますので、保育所の問題、その他の問題については御指摘を受けて十分努力をしたいということ、その棚上げの問題については、私の一つの考えとしてぜひ御理解をいただきたい、こう申し上げたいと思うわけでございます。

○久保田真苗君 これを漸進主義でやるということとは、基準法改正の一般水準と絡めてやるということなんです。今これを先食いするということじゃないんです。私は何もこれを見直しちゃいけないなんて言っていないんですよ。見直す時期じゃないで、首になりそうなんかに何も担保がないんですよ。女子労働者に担保がないだけじゃなくて、子供に対する担保がないんですよ。私、そういうことを政治家がなさってはいけな気がするんですよ。これは無責任ですよ。だから、その時期を見計らうべきだ、こう言っているわけですね。

それで、総合的な水準の中でいづれかを決定すると、大臣、しきりに女性に家庭責任があることを、同情的なことをおっしゃっていただいているけれども、私、そんなことを同情的に考えていたばかり必要はないんですよ。私が今言っているのは、この日本の労働時間の水準が世界的水準から余りにもひど過ぎるということ、そのことを言っているわけですね。女子労働者が家庭責任を持ちながら、しかもこの労働基準の水準で一緒にやっていると、男子と一緒にやっていると、それが当たり前のことなんです。私、そんなことをお願いして

いるんじゃないんです。労働水準の方を労働大臣の責任において何とかして欲しい、そのことをお願いしているわけです。よろしいですね。

○国務大臣(山口敏夫君) 私は、女性の家庭責任に同情しているわけじゃなくて、尊敬し、評価して、その努力を十分男性自身も理解し、やはり台所に立つことが家庭責任を分担するということがなくて、台所に立つ主婦の立場を理解することも私は家庭における共同責任の一つだというふうにも考えるわけでございます。

ただ、先生御指摘でございますけれども、私は率直に言って、大半の女子労働者の方は職業人としての生活と家庭人としての生活というものを考えたときに、家庭や家族に対するやはり連帯感といいますが、女性の責任感というものは非常に大なるものがある。一方、能力のある女性が、あるいは意欲のある女性が男性社会での同等の地位や権利やその能力を生かすことは社会の大きな前進にもつながるわけでございますから、そのためには何がハンディか、今までなぜ能力も意欲も何ら男子に劣らない女子が何らかの形で差別をされておったかという一つの要点として、この時間外の問題も含めたいわゆる保護規定の問題部分も多分にかかわりがあつたのではないかと。そういう点の改善も、これは条約の批准とあわせて検討、改善をされなきゃならない、こういうことでございまして。

私は、全体としては久保田先生の言われるように、労働時間短縮の問題とか、あるいは長時間労働の問題等の中で、確かに労働基準法の改正がタイムリミットといえますか、この一つのターゲット、舞台上上ってきておるといふことも事実でございます。したがって、わずか一年か二年の間だからその時間調整は政府としても考えるべきではないか、そういう御主張もよくわかるんです。わかるんですが、せっかく条約の批准とか、男女均等法という法案を御審議いただいておりますわけでございますから、この問題はこの問題としてひとつ取り上げさせていただいて、そして全体の労働時

間の問題については労働大臣としても早急に国際水準に十分達し得るような改善のための取り組みをあわせて進めていきたい。鶏が先か卵が先かという議論よりもはるかに深刻な問題であることは私も承知しておりますけれども、ぜひこの法案に対するこの我々の考え方も御理解をいただきたい、再度お願いを申し上げるところでございます。

○久保田真苗君 一般的なお話は結構なんです。私が今言っているのは、その大臣のおっしゃる一年か二年の間に、首になる者は首になっていったらいいんですよ。そのことを私は言っているんです。その被害が起らないように、この被害が子供に及ばないように、そのところは大臣、本当にしっかりと押さえていただかないと、この一年か二年が問題なんですから。

○国務大臣(山口敏夫君) 再度にわたって御指摘いただいている部分について、私も十分その問題の重要性を認識しております。したがって、労働省としてできるだけ最大のきめ細かい行政の権限を通じて、労使双方に、また、労働者のいろいろな全機関を通じて、単に婦人少年室のみならず、労働省の機能し得る機関を通じて、その点の努力、調整については最善を尽くすということをお約束申し上げたいと思っております。

○久保田真苗君 私、時間が残り少なくなってきましたので、深夜業のところを急いでいきたいと思いますので、ひとつポイントをついたお答えをお願いしたいと思います。

深夜業のところですね、一号から五号までの適用除外があります。このうち二号の「女子の健康及び福祉に有害でない業務で命令で定めるものに従事する者」これは現行であつて、その内容はあるいは現行どおりでないのかもしれないけれども、その点はどうですか。

○説明員(松原亘子君) この二号に言います、「女子の健康及び福祉に有害でない業務」とは、基本的には、現行の労働基準法第六十二条第四項に基づきまして女子年少者労働基準規則に定めら

れている範囲と同一のものでございます。

現行法ではスチュワーデスとか、女子寮の管理人等が規定されているわけでございますけれども、今後改正法に基づきましてどのような業務を定めるかにつきましては、個々具体的な業務の実態を検討いたしまして、関係審議会に諮った上決めていきたいというふうに思っているところでございます。

○久保田真苗君 四号にございますね。「品質が急速に変化する食料品の製造又は加工の業務で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」と、こうなっているんです。

伺いたいところは二点あるんです。その一つは、「その他の当該業務の性質上深夜業が必要とされる」という非常に抽象的な書き方をしておいて、御答弁は、今までのところ卸売市場と新聞配達と、こうおっしゃっているんですけれども、この抽象的に書かれてあるこの意味、内容としてどの程度の限定といえますか、基準を考えていらっしゃるのか、そこををお聞かせください。

○説明員(松原亘子君) 御指摘のございましたように、この四号の後段の部分につきましては、新聞配達の業務ですとか、卸売市場における生鮮食料品の卸売の業務等が今までの審議会等の経緯の中で検討の対象になってきましたし、今後省令を定めます場合にもそれは検討の対象になるわけでございます。「深夜業が必要とされる」ということにつきましては、単に経営コストを下げるというふうな観点から深夜業が必要というふうなことでこれによって入るといふふうには私どもは考えておりませんで、国民生活の利便ですとか、その他公益上の理由から必要とされる深夜業というふうな、その当該業務の性質上どうしても深夜業が必要という観点からこれは検討いたすということにしているわけでございます。

○久保田真苗君 公益上の限定を付すという御答弁なんです。それはそれとしまして、今後出てくるもの、そういう観点からチェックなさるんだけれども、もう一つのチェックの方法として、この二号に、「女子の健康及び福祉に有害でない業務」とここに書いてあるんです。これは、「健康及び福祉に有害でない業務」というのが二号であるとする、他の号については女子の健康及び福祉に有害であっても許可する、こういう趣旨になりますね。

○説明員(松原亘子君) 二号とは別に三号から五号まで定めました趣旨は、三号から五号までに書いてあるものが健康及び福祉に有害であるという趣旨で書いてあるわけではございません。

この三号から五号までにつきましては二号とは別に定めるといふことにいたしましたのは、これらが単なる「女子の健康及び福祉に有害でない」という観点だけではなくて、当該業務におきまして深夜業の必要性ですとか、雇用の分野における男女の機会の均等、待遇の平等を実現するというような観点から深夜業を認めようというものでございまして。したがって、二号の中に単に「健康及び福祉に有害でない」といふふうには書いてある中に三号以下を入れるということとは若干事実上難しい点はございますが、考え方としてはして、三号から五号までにつきましては具体的に考え方を明らかにした上で別建てにすることが適当だといふことからこのように形にしたわけでございまして、三号ないし五号が健康及び福祉に有害であるというところでございまして、この趣旨というものはもちろんでございます。

○久保田真苗君 でも、法律の立て方からいってそういうふうには読めるんですよ。二号に現行の「健康及び福祉に有害でない業務」、これを中基審の議を経てこれをチェックした上で決める、そしてそこに幾つかの業務が挙がっているんです。特に、この二号に出たこの業務に酷似しているのが四号なんです。これは、例えば生めん、弁当、カレー、そうじといったものとそれからここに言うカニ、イワシ、それから映画とか寄宿舍とかという、まあ公益といえますかね、この趣旨という

のは極めてこれ一致しているんですね。片方がカニ、イワシは「健康と福祉に有害でない業務」であって、こっちにはその健康、福祉のかぶりがない、生めん、弁当には、これは非常に立て方が、もしおっしゃる通りに健康、福祉を排除するつもりじゃないとおっしゃるんだら、これはやり直さなかったらしようがないと思いますよ、私、どうですか。

○説明員(松原重子君) 私どもの立案の意図は今御説明したとおりでございます。そうだからといって今ここに書いてありますようなことを立て直しをしなければいけないということにはならないかと存じます。

○久保田真苗君 立て直す、立て直さないの問題じゃないんですよ、私も女性の立場から言う。と、「女子の健康及び福祉に有害でない業務」、「福祉に有害でない業務」のかぶりが、仮に有害であつてもかまわないものが三、四、五の格好で拡大されていく、そういうふうな解されるのが非常に困るわけですね。だから、労働省がいろんな格好で御答弁になつても、法律の立て方がそうなつていけばこれはどうしようもないわけなんです。

私は、これまでの御答弁の趣旨からいえば、深夜業というものを大幅に緩和するという頭は今おありにならないわけで、そういう観点からすれば、当然全部に健康、福祉に有害でないということがかかるような立て方にやり直していただかなかつたらこれはちょっと問題ですね。困りますね。このままじゃ承知できませんね。

○政府委員(赤松良子君) 従来から、「女子の健康及び福祉に有害でない業務で命令で定めるものに従事する者」というのがございまして、それとはカテゴリーの違うものを若干深夜業の緩和というふうに加える必要があると考えたわけで、そのように反対解釈で健康及び福祉に有害であるというふうにお読みいただかなくてもよろしいのではないかと思います。

○久保田真苗君 苦しい御答弁なんです。だ

けれども、これはやっぱりここだけになぜ、アナウンサーやスチュワーデスにかかって生めんや新開配達にはかからないのか、それはやっぱり変だと思ひますよ、私。特に二号と四号は、これは合併してもいいんじゃないかと思うんですね、その仕事の性質からいって。あるいはこの立て方からいって、これを別にして理由というものが私には余り見つかからないんです。その点どうですか。

○政府委員(赤松良子君) 二号と四号の違いはいろいろあると思いますが、二号になくて四号にある決定的なものは、「一日の労働時間が、常時、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「云々」というところは、二号には全くかかっていない条文でございます。

○久保田真苗君 労働時間が相当に短いもの、どの程度の時間を考えておられますか、およその目安をどうぞ。

○政府委員(赤松良子君) 「相当程度」というのは、普通常識としてはフルタイムには考えられない程度短いものというふうなことでございまして、○久保田真苗君 とにかく、パートタイムであつても健康、福祉に有害であるという、そういうことじゃ困る。つまり、健康、福祉に有害でないというチェックを審議会がすべきなんです。それから、これは私ちょっとやり直していただかないと困るので、強く申し上げ、検討のし直しをお願いいたします。

それから、タクシの運転手なんです、これも個人にこれを認めるということ以上にこの書き方は雪崩を打つてきそうな書き方です。使用者に申し出るという行為を基準にすれば、使用者側からの要請や採用時の条件にこれが持つてこられないか。そして、ここにある「命令で定める事業に従事するもの」、この事業をまず伺いましょう。これは八条の事業ですか。

○説明員(松原重子君) 「命令で定める事業」は、必ずしも労働基準法八条の各号に列記されている

事業そのままと持つてくるという趣旨ではございませんで、場合によりましてはその一部を指定するということもあるわけでございますが、この件に關しましては、いろんな機会に御説明いたしていかと思ひますけれども、私どももいたしましては、当面タクシ事業を定めるつもりでございます。

○久保田真苗君 ほかの場所を使っている事業というのは、みんな八条の事業なんです。タクシの運転手ということであれば、むしろ業務というところで扱うべきだと私は思ひます。これは非常に理解に苦しむ書き方なんです。道路運送業、四号の中のまたその小分けをして実際にタクシというそういう業務を持つてくるということであつて、その中の運転手だという、そういう定めになるわけでしょう。そうしたら、それがわかるように書かなかつたらこれはしょうがないですよ。この事業というのはどう考えたつて八条の事業で随分広いなという、そういう感じになつてくるんです。

それから、今申し上げた雪崩現象の場合、当面はタクシだけと言っているけれども、上に当面とつくと気が入らないんです。それで、この当面タクシと言つても、命令で定める事業の限定がないから、あらゆる場所では起こつてきそうなんです。その点は私はこれじゃ困ると思ひます。どうでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 限定は、命令で定める事業に限つて認めることになっておりますので、限定することになります。また先ほど、前の御質問でございましてチェックを審議会ですべきだとおっしゃる点については、まさに審議会がチェックをお願いすることになっております。

○久保田真苗君 とにかく、私、念頭に置いていたきたいのは、他の主要先進国でもブルーカラの深夜業というものは留保をつけている。そして、実際に今これをひっくり返すなという国は余りないんですよ。そういうことを考えた上で、私はこういうものが三交代制の職場なんかへ、本

人が申し出たということ、その形をとりながら実際に使用者からの要請でどんどんふえていくなという、そういう歯どめをどうしてもしていただかなきゃならない。そういう御趣旨じゃないでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 第五号につきましては十分に歯どめがあるわけでございます。で、「命令で定める事業に従事するものに限る」、これが一つでございます。これは命令は審議会のチェックを経て定める命令でございます。それからさらに官庁の承認が必要でございます。この承認をする際にチェックがございまして、そして、全体にかぶつてくるものとして、本人が申し出をする。この三つの歯どめをつけた上で五号はつくられていて、このことを御理解いただきたいと存じます。

○久保田真苗君 命令で定めになるのを信じないわけじゃないですけれども、ほかのところと違つて、これは裸でもって「命令で定める」と言っているだけですからね。それで、しかも次が「事業」と、こうきていますからね。私はこの点が心配なんです。だから、これはそうじゃないという形に何かの形で持つていっていただかないと非常に困るわけです。

次に、危険有害業務の就業制限について伺います。さて今度、危険有害業務は妊産婦中心のやり方になつたわけですね。そこで、まず伺いたいのは、この六十四条の五の題名が「危険有害業務」というふうになつていますけれども、本文の方では、「妊娠、出産、哺育に有害な業務」となつてますね。これは危険業務を含むのかどうか。その点をどうぞ。

○説明員(松原重子君) 現行法におきましては「危険有害業務の就業制限」ということで規定がございまして、いわゆる有害業務と危険業務というふうなことで分けられておりますけれども、この六十四条の五の第一項の「妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務」につきましては、危険業務と称されていたもの、危険業務として現行で

は把握されていたものであつても、妊産婦の、これら妊産婦等に有害であるものについてはその対象になり得るものでございます。

○久保田真苗君 現行と比べて、大体どの程度に考えていらっしゃるのか。妊産婦に対して外すものがあるか、あるいは加えるものがあるか、そういう角度からひとつ。

○説明員(松原眞子君) この点につきましては、現在、医学的、専門的な立場の先生方にお集まりいただきまして、母性保護の見地から必要な検討を行うべしという婦人少年問題審議会の建議の趣旨にのっとりまして御検討をいただいているところでございますので、現段階においてどの範囲の業務が規定されるかということは、ちょっと申しかねるところでございます。

○久保田真苗君 要望です。

妊婦は体のバランスが悪い、重い、そして敏捷さに欠ける、そういう時期ですね。産婦の方は基準法研究会の報告によりますと、三段階ぐらいで一年ぐらゐまで体調回復にいろんな条件がある。授乳している、睡眠不足でもあると、そういう状態では危険率が高いわけですね。そういう観点から、特に今ある危険有害業務の、有害業務はむしろ問題ないと思うんですが、危険業務についても十分慎重な対処をしていただきたい。

それから重量物の範囲ですね。これは妊産婦対象の場合、現行の重量制限よりもっと制限されるのか、それとも現行のとおりなのか。

○説明員(松原眞子君) この点につきましては、先ほどの検討の中で検討が行われているわけでございますが、その結果を踏まえて対処したいというふうな思っているわけでございます。

○久保田真苗君 二項で妊産婦以外に準用される業務というのは、これはどの範囲を考慮しておられますか。

○説明員(松原眞子君) 一項では、妊産婦の妊娠等に有害な業務を定めるわけでございますが、そのうち妊産婦でない者の妊娠または出産に係る機能に有害である業務について定めるといふのが二

項の趣旨でございますが、具体的な業務につきましては、これまでの御検討の中では重量物取り扱いの業務はこの妊娠、出産に係る機能に有害であると考えられるのではないかと御指摘はいただいておりますが、それ以上につきましてはこれらの検討にゆだねられているところでございます。

○久保田真苗君 それから、三項の「業務に就かせてはならない者の範囲」と、これは一体どういうことなんでしょう。どういう人たちはつかせてはいけなくて、どういう人たちはつかせていいと、こういうことになりますか。

○説明員(松原眞子君) 三項は、一項二項に規定する業務にどういふ人をつかせてはならないかというところを「業務に就かせてはならない者の範囲」として定めるわけでございます。

これにつきましては、第一項は「妊娠中の女子及び産後一年を経過しない女子」というのがくくられて書かれているわけでございますが、妊婦についてはすべてを対象とすることが必要な場合があるかもしれません。先ほど先生がおっしゃったように、バランスが崩れるとか、いろんな点ですべての妊婦は共通して規制しなければいけないというふうな考えられる場合がありまして、産婦につきましては先ほどの基準法研究会の報告、その前段にございました専門委員会によりましてかなり個人差があるということが指摘されているわけでございます。したがって、場合によってはその個人差を勘案したような措置をとることが適当であるという結論が出ることも考えられるということからこのようにしているわけでございますが、具体的には、先ほど申し上げましたような専門的な検討の結果を踏まえて規定をいたしたいというふうに思っているわけでございます。

それから、最後に一つ、再雇用制度について、この再雇用制度というものを今回お入れになったんですが、再雇用特別措置について、私の希望は、今後生産年齢人口の絶対数が減っていくという状況の中で、再雇用制度の普及はある程度あるかもしれないと思うんです。そこで、労働省が政府の政策として推進すべきことは、この再雇用になった人たちが再就職するときの労働条件の維持だろうと思うんです。

その内容としては、専門であるとか職務上の地位であるとか、従前並みの給料であるとか、そういうものを含み、なおかつその休んでいた間に身につけるいろいろなものがそこへ加わっているように、そういうプラスイメージの指導をしていただかなければならぬ、これは女子の就業実態はもっともよくならないと思うんで、そういう観点を政府としては重点を置いていただきたいと思っております。これも、この点はどうでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 再雇用制度と申しますのは、育児休業とは違ひましてかなり長期にわたって休むわけでございますので、その期間もある程度幅があり、それに対する特別な配慮もいろいろな要件を勘案して規定しなければならぬかと存じますが、これはいづれにいたしまして法律に要件を書くというふうなことはなくて、再雇用特別措置として国が援助をするというふうなことでございまして、どういふ特別措置が望ましいかというふうな方につきまして今後調査研究を行つてまいりたいと思っております。

○久保田真苗君 どうぞそういう観点からひとつやつていただきたい。さもないけれど政府がやる意味なんではないですか、自然にただ再雇用されればよいなんてことは、よろしく願ひします。

○委員長(遠藤政夫君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時五十分まで休憩いたします。

午後零時四十七分休憩

午後一時五十九分開会

○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。

連合審査に関する件についてお諮りいたします。

去る十六日、国民年金法等の一部を改正する法律案について、内閣委員会、地方行政委員会、大蔵委員会、文教委員会及び農林水産委員会から連合審査会開会の申し入れがあり、これを受諾することに決定いたしました。したがって、本日、運輸委員会から申し入れがありましたので、これを受諾することに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) 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省関係法律の整備等に関する法律案を議題といたします。

これより質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言を願ひます。

○中西眞子君 私は、これまでの質問で、ほとんど重要な点は網羅いたしましたので私の考えていることを申し上げましたけれども、まだ残っている点がございますので、それについて質問をしようにと思ひましたが、その前に一つ、この前お聞きした救済措置に関連してございまして、この前の四月十一日の社労における御答弁と、この前の四月十一日の社労における御答弁との間にちょっと食い違いがございましたので、その点につきましてもう一度伺ひたいと思ひます。

議事録がまだできておりませんけれども、私のメモによりまして、またこの前の委員会を傍聴した方からお聞きしても、正しい私の記憶であるというふうにおっしゃつてくださる方もございますので、ちょっとこの点を確かめたいと思ひます。

この前、第十四条に基づきまして女子労働者が

婦人少年室に差別を訴えて出た、殊に昇進差別を訴えて出たときはどうなるにせよと申しましたね、私。そうしたら松原課長が、調査をいたしましたとおっしゃったんです。じゃ、その調査をする根拠規定は何ですかと申しましたら、三十三条だとおっしゃいました。間違いないですね、これは。私のメモにそう書いてあるし、聞いた方はそのようにおっしゃっています。間違いないですね。

その点を確認して、けさ久保田議員が、個別のケースについてもいろいろやはり婦人少年室に調査権限を与えなければ、いろいろ指導するにも報告するにも困るのではないかと御質問に對して、個別のケースは調査をするけれども、明文では書いてないけれども調査はできる、行政指導に必要な範囲で調査はできるという婦人局長のお答えがございました。なお、相手方の同意を得て調査することは可能だと、こういうお答えでございました。しかし、私に對するお答えは、調査はできる、根拠規定は三十三条であるというお答えであったわけですね。そのところで、明文の規定がないけれどもおっしゃったことと、三十三条が根拠規定である、そのために調査ができる、とおっしゃったことの間に食い違いはございませんか。

○政府委員(赤松良子君) 私のお答えでよろしいように思いますが、政策課長が何か言葉足らずであったのではないかとというふうに考えられますので、政策課長にも答えさせます。

○説明員(松原直子君) 確かに、この間御質問ございましたときに、私、三十三条に基づいた調査はできる、一般的な行政指導の範囲内における調査としてできるというふうに申し上げて、さらに加えて十四条に基づきましてもう少し細かく三十三条との関係を申し上げるべきであったところを、そこで終わってしまったのですから、今先生の御指摘のような、若干答弁のそこがあるような印象をお与えたことはまことに申しわけないと思ひまして、心からおわびを申し上げます。

けさほどの久保田先生の御質問に對する局長の答弁ございましたように、十四条の援助を求められた場合の調査につきましては、特段明文の規定はございませんが、勧告等ができるということになつておりますことから、当然の前提といつたしまして調査ができるというふうに解しているわけでございます。三十三条に基づいては、一般的な行政権限の行使としての調査でございますし、さらにそれに基づいて必要なときには三十三条に基づく勧告等が行われるということでございます。

○中西珠子君 私は、三十三条に基づいて調査ができるという言ひが悪いと申し上げておられるんじゃないんです。何しろ根拠規定があつて調査ができる方いいと考へているから申し上げているわけでございます。例へばこの三十三条の調査が範囲内で調査ができるということであれば、第十四条の中に、例へば関係当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、第三十三条に基づき調査を行い、一言入れていただければ、そうすれば、婦人少年室長は調査をして、その上で助言、指導、勧告ができるということになりますので、そういうふうにしていただいたらどうかと思つておられるんです。調査もしないで助言、指導、勧告がどうしてできるかということが問題なのでありまして、また、明文の規定がないということが問題なのでありまして、この前のお答えのように、三十三条が根拠規定ですから調査をちゃんとしまして、個別のケースでも調査の上、助言、指導、勧告をするとおっしゃったことに基づきまして私は大変安心していただけたんです。

ですから、明文の規定がないということの方が重要でありまして、三十三条に基づいてできるということを今打ち消して、否定なさるわけですか。そうではないんです。

○説明員(松原直子君) 三十三条に基づいて調査ができるということ自体を否定しているわけではございませんが、三十三条に基づく調査は、十四

条によります勧告等を行う前提としての調査の根拠規定ではないということを改めてはっきり申し上げたわけでございます。

○中西珠子君 それではこの前の発言は取り消しですね。この前私が十四条に基づいて、昇進差別があつて、そして女子労働者が婦人少年室長のところに行けば解決できるんじゃないかと思つて来たとき、そうするときどういふふうに具体的な措置をおとりになりますかと言つたら、まず調査をしますとおっしゃって、その後で根拠規定は何ですかと言つたら、三十三条だとおっしゃったわけですね。だから、そのお答えがだめだと私は言っているんじゃないんです。私はそのお答えで安心したんです。明文の規定があつてこれが根拠規定に思つて安心したわけですね。

ですから、これはもう一般的な行政上の問題であつて、そしてそういう個別のケースには余り当たらない報告をつくらたり、勧告をしたり、助言、指導をするための調査なんだとおっしゃるとすれば、この三十三条の調査の内容はどういうものになりますか。

○説明員(松原直子君) 三十三条は、具体的には労働者の申し立て等がない場合でありまして行政官庁が必要と認めたときには調査をするということでございますので、例へばその場合でありますけれども、もちろん労働者からの申し立てが契機になるというところもございまして、契機は何であるにせよ、行政官庁として必要な勧告等を行うことがあつたと考えた場合には、例へば事業場に行きまして就業規則を提出を求めるといったようなこともこの三十三条に基づいてできるというふうに考へておられるわけでございます。

○中西珠子君 それでは十四条の個別のケースの場合は、調査は何に基づいてなさいますか。

○政府委員(赤松良子君) 十四条は、特に明文の規定はございませんが、必要な助言、指導、勧告をするための前提として調査をすることができるといふことでございます。

先生のお尋ねに對して全般的なお答えを申し上げた方がよろしいかと思ひますが、先ほど立入調査というふうなお話が出ておりましたが、そういうふうには非常に強い権限を行使して、相手が否定する、あるいは断つておられるにもかかわらず調査をするというふうな種類の調査でございまして、これは非常に根拠規定が明確でないといふことになつて、また、その範囲も非常に限られたものになつて、明文で規定している以外のことに對してはできない。例へば労働基準法の百条の二の規定に基づいて婦人少年室長がする調査権限がございしますが、こういうものは非常に強い規定であるかわりに厳格でございまして、その範囲を逸脱するとか、そういうことはできませんが、先ほど来お話に出ております十四条とかあるいは三十三条とかいふのは、そういうふうな非常に強い権限ではないといふので、あるいは報告を求めることができるといふような程度のことではあつて、根拠がどこで範囲がどこ、というふうなことを必ずしもこりこりと言わなくてもよろしいのではないかとこのように思つておられるわけでございます。

○中西珠子君 やつぱりこの点は、働く婦人の方が大変心配しているところなんです。婦人少年室長が助言、指導、勧告してくださるのは結構だけれども、本当にちゃんと調査をしてくださるのだらうかというところが大変心配なところなんです。そしてまた、相手方の同意がなければ調査ができないというふうな状態であつたらば、本当にそれが真実を知ることができるといふ問題に連なつてくるのでありまして、ですから明文の規定があつて、調査をすることができて、調査が前提になつておられるというところ、ここに何にも文言としてあらわれないというところは、これは一つのはり心配の種なんです。ございまして、ですからこの点は、三十三条がもし根拠規定であるのならば、三十三条に基づき調査を行いというのを一言入れていただければいいと思つて申し上げた

わけなんです。

それからまた、この間、救済措置としての調停委員会のことにつきましてもしもさんさん申しましたけれども、この調停に付すことすら非常な限定がついておりまして、そして募集、採用はもちろん持つていくことはできませんね。募集、採用以外のいろんな差別というものを持つていくことができて、それが婦人少年室長が「前条に規定する紛争」について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるとき、必要があるとまず認めなくてはならない。もう一つは、「関係当事者の一方から調停の申請があつた場合」、一方からだけではだめなので相手方の同意がなければいけないということになってますね。調査も同意がなくてはならない、それから調停に付すことすら同意がなければなりません。この同意権というものはやっぱり乱用されて、使用者は調停なんかには付すのが嫌だと言つていつまでも同意しないかもしれないということがあるわけですね。ですから、そういうふうな相手方の同意がなければ調査もできない、また、調停もできないということではどういった救済措置というものはどこに実効性があるかということに非常に疑問に思うわけです。

機会均等調停委員会には調査の権限がありませんね。ですから、この調査の権限を両方に、婦人少年室にもまた機会均等調停委員会にも与えるということが絶対に必要だし、また、この委員会の構成も、ただ学識経験者の中から三人労働大臣が任命するということではなくて、やはり労働使、そして公益の委員の代表という三者構成にするべきであると思ひますし、その点に關してはどのようにお考えですか。前の繰り返しになるけれども、今三者構成の問題はまたきよう追加して御質問しているわけですから、これは大臣のお答えをお願いいたします。大臣が御任命になるわけですから。

○政府委員(赤松良子君) 調停委員会が調査の権

限がないということですが、これは事務局として婦人少年室が機能するわけでございます。先ほど申し上げましたように、抵抗を排してまでの立入検査という強い権限はございませんが、調査をすることはできるわけでございます。そのようなものとして調停あるいは要請、指導というふうな、いわば強権力をもつて迫るといふような解決の方法ではないということを前提にいたしますと、その程度の調査というものがふさわしいのではないかと。抵抗を排して立ち入りをするというふうなことを明記するということがいささか均衡を失っているというふうに考えてこのような規定にしたわけでございます。

次の点の三者構成ということですが、労働委員会等、確かに三者構成になっておりますが、こういう紛争の場合に非常によく似たものとしては不当労働行為というのがあるかと思ひますが、不当労働行為についての審判については、これは三者構成です。これは公益委員のみの機能だといふふうに承知しております。

そこで、機会均等調停委員会につきましても、労働使の御意見を聞くことについてははっきりと明記しているわけでございます。御意見を聞く。しかし、判断をして調停案をつくり、その調停案の受諾を勧告することになるわけでございますが、そういう調停案を作成するについては公益委員が、公益委員と言ひますが、この場合は調停委員でございます。公益のみから成る調停委員がそのような判断をするのは適当なわけはなからうかといふふうに考えた次第でございます。

○中西珠子君 不当労働行為のような、準司法的な機能を持つて、そして判定を行つたり、原状回復の命令を出したり、救済命令を出したりするといふふうなものは、それは公益だけが構成する合議体で審査して、そして結論を出さなくちゃならないかもしれないけれども、これは別に、本當に調停なんですよ。調停で、互譲の精神を發揮させて、そして何とか解決を図らうというもので、準司法的な機能でも何でもありません。だから

やっぱり労働使の意見の代表できる人、そして公共の利益を代表できる人というものを入れた三者構成にやはりするべきだと思ひますね。

それから、第十八条のおしまひから三行目のところですね。都道府県婦人少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。と書いてありますね。それで、これは本人を呼んで事情聴取をすることができるとは、できないんですか。

○説明員(松原亘子君) 調停でございますので、本人を呼んで事情を聞くというのは当然あるわけでございます。

○中西珠子君 その本人を呼んで事情聴取をするときに、関係資料、必要な書類とか帳簿とか、そういうものを持つてきて、そして事情聴取を行うことができるか。この法文でできますか。

○説明員(松原亘子君) 第十八条に基づいてできるというところではございませんけれども、調停というものは、当事者の言ひ分を十分聞いてそして受当な解決を図るために調停案を作成するといふものでございまして、本人を呼んで事情を聞くといふことだけでなく、必要な書類の提出等をその本人に求めるといふことは当然できるわけでございます。

○中西珠子君 私は、第十八条に基づいてできますかと言つては、二十条の二、委員会には、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。と書いてあります。これは、関係行政庁といふのは先ほどの御説明によると婦人局と婦人少年室といふことにもなります。そして、婦人少年室は明文に基づいた調査の権限はないといふこととすると、どの程度の資料をお集めになることができるのでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 二十条の「関係行政庁に對し」といふのは、必ずしも婦人少年室だけに

限るわけではございませんで、当該紛争に關係のあるという意味でも少し広いわけでございます。具体的には、例えば募集、採用に關しましては公共職業安定所、教育訓練に關しましては都道府県、就業規則等に關しましては労働基準監督署等が考えられるところでございます。

○中西珠子君 この二十条で、関係行政庁に対してだけ「資料の提供その他必要な協力を求めることができる」といふことが、またこれ、働く婦人にとっては大変な心配なところなんです。ですから、やっぱりこれは関係労働使及びいふうに、関係労働使にも資料の提供や何かを求めるというところをはっきりと書いていただきたらと思ひます。もしできるとすればはつきり書いていただきたら。できるのでしょうか、できないんでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) これは、明文の規定はございませんが、そのような要請をすることはできると思ひます。

○中西珠子君 明文の規定がないときは、できない場合の方が多いのではないですか。「関係行政庁」と書いてあるから関係行政庁だけだといふふうに普通一般に解釈してしまひます。ですから、関係労働使からも必要な資料の提供を求めることができるというところをはつきりとやっぱり法文の文言の中で明らかにしていただきたらと思ひます。ですから、例えば「関係行政庁に對し」の前に、関係労働使及び関係行政庁といふことにしていただきたらと思ひますが、労働大臣はどうお思ひになりますか。

○説明員(松原亘子君) 関係労働使という御趣旨が両当事者という意味でおっしゃつておられるのであれば、先ほど申し上げましたように、当然そういうことはできるというところでございます。さらに、それよりももう少し広い範囲といふことであります。十八条に基づいて意見を聞くことがまずできるといふことになっておられますし、それに付随いたしまして、先ほど局長が申し上げましたように、必要な資料の提供を求めることもできるとい

うふうに考えております。

二十条におきまして、「関係行政庁に対し」ということだけをきき書きしたのは、組織としてしたことの委員会と全く別個の行政機関であることから、その関係を明確に書いておくことが必要だというふうな判断したものでございませう。

○中西珠子君 ちよつとやっぱり無理な御答弁だと思ひます。十八条を見ますと、「関係労働者を代表する者」「関係事業主を代表する者」から当該事件につき意見を聴く」と書いてあるだけなんです。意見聴く」ということの中に、必要資料もすべてちゃんと提供する、拒否しないで提供するということが含まれていませんか。

○説明員(松原三子君) 今申し上げましたのは、拒否しないで云々ということまでを申し上げたわけではなくて、そういう資料の提出を要請することとはできる。もちろん提出を拒んだ場合にそれを強制することまではこの法律は規定はしておらないわけでございます。

○中西珠子君 要請しても全然出してこないというときもあるわけですね。ですから、やはりそういうところでは担保するものが何にもないという救済措置であるわけですね。

それで、とにかく相手方が同意しなきゃ調停にも持っていけない。それで調停にやっとなつたときには必要な資料を出さないかもしれない。また、拳証責任が一体どこにあるんだということもはっきりしていない。それから調停案というものを一つ出して、その調停委員会が出した調停案は、調停の性質上からいへば一言で片づきますけれども、法的に全然拘束力がない。両方がやっぱり自分の自由意思に基づいて受諾するかどうかを決めるわけですから、受諾の勧告も非常に弱いものである。その前の段階の、この調停委員会のあり方というものは、機能というものは、権限というものは非常に弱いものである。

ですから、結局少なくとも同意がなくても調停に持っていくというぐらゐのところは、やはりこれは抜山先生の御専門であつて、この前大いに

力説されましたけれども、ほかの家事調停とか、民事調停とか、そういった面では相手方の同意がなくても調停に入ることが出来るわけで、そして調停の段階において互譲の精神が生まれてくる。そして何とか解決が見出されるということになる。

ケースの方が多いいわけですから、やっぱり「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」という括弧内は取つていただきたい。これはどうしても取つていただきたいと思ひます。

それから、この前受諾期間、とにかく調停へ出しても、いつまでに受諾する」という期間が全然ついていない。これもだらだらと長くなつて、果たして解決が見られるかどうか分からないというところを盛んに申しましたけれども、できれば受諾期間もつけていただきたい。しかし、まず第一に「同意したときに限る」というこの括弧書きは、まるで後から思ひついて入れたというよりも、使用者側から同意権をやつぱり行使したいから「同意したときに限る」と書いてくださいと言われたような感じを与えるんですけれども、この点はいかがですか。

○説明員(松原三子君) この点につきましては、前回もお答えしたのじゃないかと思ひますけれども、調停そのものの性格から、やはり労使がお互に譲り合つて解決の道を見出そうという姿勢でなくては調停そのものが成り立たないということから、まず開始要件として、一方の申請の場合においては、他方の同意を必要とするということにいたしましたわけでございます。

先生御指摘のように、あたかもこれが後から入つたかのごとく括弧書きになつて麗々しく書いてあるというように御指摘でございましたけれども、これは決してそういうことではございませんで、単なる立法技術上こういうふうにしたということ、全くそういう意図ではございません。○中西珠子君 とにかくこの十五条は、限定が余りたくさんつき過ぎてゐるんですね。とにかく都

道府県の婦人少年室長が必要と認めるとき、または相手方が同意したときに限るといふと、調停にかけられるケースというのは非常に少なくなるんじゃないですか。

○政府委員(赤松良子君) 「必要があると認める」といふのは、やはりこれは書いておきませうと、どんな方からでも申し立てといふのはできるわけでございますので、それは整理する必要があるのではないかと申すに思ひます。当然あるのではないかと申すに思ひます。その判断は婦人少年室長がすることにございませう。必要な申し立てについて必要がないといふような判断は婦人少年室長がしないように、私どもとしては指導するつもりでございます。

○中西珠子君 今、どの方でも申し立てができるようになつては困るといふふうな御発言をなさいましたけれども、だれでも申し立てができるのじやなくて困るわけでしょう。婦人少年室は、いわば婦人労働者が差別を受けたときに駆け込む、そして訴えるという、そういうものを受け入れて、そして調査してやつて、助言、指導、勧告をしてくださるということですね。これは是正命令がないのは大変私には不満なんですけれども、いずれにしてもやつてくださるということなんでしょう。

それから、今度は、調停の申請をしたときには、なるだけ相手方の同意を得るよう努力をしてくださつて、そしてそこへ持ち込むということでないといふ困るわけなんです。ところが、どの方からも申し立てができるというので、必要がある」と認めるときに、また相手方の同意があつたときに調停に持ち込むといふことは、本当に調停に持ち込まれるケースを非常に狭くしているということになりませんか。

○政府委員(赤松良子君) だれからでも調停がされては困るということをおし上げたわけではございませんので、どなたからでも調停といふものは申し立てることができるシステムになつてゐるの、その調停になじむかどうか、必要性の判断と

いうものはどこかでしなければ申し立て即調停といふことにするのは適當ではない、その判断は婦人少年室が合理的に判断をしたいというふうな申し上げたつもりでございます。

○中西珠子君 なじむかどうかの判断をしてもらなければ、調停にもかかれられない。また、一方の申請ではだめで、両方の合意がなければいけない、こう二重に限定要件をつけられますと、本当に救済のために訴えて出るといふこともなかなか難しくなるし、おまけに不利益取り扱い禁止事項がないんでしよう、これはこの前私言いましたけれども。とにかく訴え出て、そして事によつてなかなか調停にもいかないし、それから解決もできないといふたときに、使用者側が調停には同意しないぞといふことになつて、そして訴えに出たとはけしからぬではないかといふことで解雇したり、その他の不利益な取り扱いをしないとも限らないわけですね。それで、制裁規定は全然ないわけですから、行政指導をどれだけ担保しているかということも大変疑問であるし、また、この調停のあり方、また調停委員会の機能、権限というものを考えたときに、本当にこれでは救済措置として何の実効性もないと言わざるを得ないんです。

ですから、せめて「同意したときに限る」といふところは削つていただきたいということをお重ねて申し上げます。

○政府委員(赤松良子君) 答弁の繰り返しになつて大変恐縮でございますが、同意がなくて、たとえ調停を始めることができたといひましたとしても、それは実効が上がらないという点では同じなではないかといふふうに思ひます。調停はそもそも前提として同意をするというふうな態度が基本的になければ調停といふものが最後まで成功するとは考えられないわけでございます。そのような調停に長い時間をかけるというふうなことは、かえつて労働者の保護にとつても不適當ではないかといふような場合もあり得ると思ひます。

インに即して報告するという事でございます。
○中西珠子君 私、手を挙げて言つたつもりですけれども、済みません。
私、二条の(c)についてお聞きしているんですよね。効果的な救済措置ということがちゃんと説明できますかと申し上げているんでございまして、それについて見当外な御答弁だったものだから、努力義務規定、差別禁止規定ではなくて努力義務規定のことをおっしゃっておると思ひまして、そうではありませんと言つたわけです。
○説明員(瀬崎克己君) ただいまの救済の点でございますけれども、これは指導、勧告というものは、これに従わない事業主に対してまして強制することはできない、これは確かでございます。しかしながら、紛争は最終的には裁判所による救済にゆだねられる性格のものでございます。したがいまして、法律に明文規定の根拠を持つ指導、勧告は強制力がなくても十分その効果は發揮するというのが私どもの認識でございます。
○中西珠子君 とにかく強制力というものはもちろん全然ないけれども、何の担保もないというこういう実効性のない救済措置では世界に恥ずかし

いではありませんかと言っておるわけです。なるだけ世界に恥ずかしくない、GNPが世界第三位を誇っておる日本なんですから、世界に恥ずかしくないことをやってください。そうしないと、やっぱり今の貿易摩擦も、構造的にその根源は個々の現象ばかりでなく婦人が非常に差別されているわけです。そして、非常な低賃金、輸出産業の電子機器では御承知のとおり男性の賃金を百とすると四十二なんです、女性の賃金。そういう安い女性を使ってそうして男性の長時間労働の上に立ってそれでどんどんどんどん各国に輸出をしている、そういうところからやっぱりいろんな批判が来ているということでありまして、まずまず労働時間の短縮を行う、これは男女ともに行う。それと同時に、女性の差別というものをなくして、そして賃金の低いということはいろんな差別から派生してきて生じてくる現象なんですか

ら、そういったものをなくしていくということが絶対に必要なのであって、そしてとにかくけさほども出ましたし、私も申し上げたけれども、雇用の入り口から出口まできちっとした禁止規定というものをにしていただかなければこれは困るわけなんです。

例え第七條、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えようとするに努めなければならない。」と書いてありますね。ですから、これは条約の第二條の(b)「女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む)をとること」という要件に絶対合っていない、要件を満たしていないことをはっきり言えると思います。そして、もしこれを、募集、採用を禁止規定にしたときはどのような弊害が起きるんですか。これを具体的にお願いします。

○政府委員(赤松良子君) 最後の御質問が、御質問としてお答えすべきことではないかと思ひまして、募集、採用を禁止規定にした場合にどのような弊害が起きるかという点についてお答えいたしたいと思います。

これは従来から申し上げておりますように、例えば募集を禁止規定にいたしますと、公募、縁故募集とさまざまな募集のうちの公募にのみ厳しく作用することになると存じます。そこで、事業主は公募を避けて縁故募集のみを多く行うというような結果が招来いたします。公募の機会が減少するといふ、いわば好ましくない事態が招かれるのではないかと。それから採用につきましては、やはり我が国の雇用慣行に照らしますと、雇用管理における勤続年数が重要な意味を持ち、一方女子労働者を大量観察すれば、また勤続年数が短い、この勤続年数の点につきましては、今まで何度か繰り返して申し上げたわけですが、このことの持つ意味というのは今日の状態では無視することはできない。そういうような現実というものを無視して余りにそれからかけ離れた規定を持

つということになりますと、その規定自体がワックシないという結果をもたらしたり、また、労働市場にもいろいろな混乱が起きるというようなことから、募集、採用については努力義務にするところが適当という判断をくだしたわけでございます。

○中西珠子君 縁故募集がふえるとなぜまずいんですか。

○政府委員(赤松良子君) やはり労働市場が適当な規模で募集採用が行われるということが望ましいわけでございます。その場合に公募というものはある一定の水準で維持されるということは極めて望ましい形態であらうかと存じます。

○中西珠子君 現在公募という形をとっているのは、新聞広告とかいろいろありますね。それからまた職業安定所に来るとかいろいろあるけれども、今募集、採用は公募だけで行われているとは考えられないですね。いろいろな形態のやはり募集が行われていると思うんです。ですから、縁故募集がふえるからこれは募集は差別禁止規定にできないというの、これはちょっと論理的におかしいと思います。

それから、どこの国でも募集は、西独を除いては全部差別禁止規定にしているわけですね。それから、募集も採用も確かにそれは使用者側が裁量権も自由も持っているけれども、何も意欲もない、働く能力もない、職務遂行能力もない人を絶対採用せねばならないということをやっているのではありませんか。募集、採用の場合に性別による基準で応募者を判断して困るということをやっているわけ、これはやっぱり憲法十三條、十四條、二十二條、二十七條、もう一々詳しく申しませんけれども、そういうものの違反の状態では差別が行われている場合には、これを直すためにはどうしても差別を禁止するという形にしなければいけないし、また働く権利というものは憲法二十七條に規定されているように基本的な人権なのですね。ですから、基本的な人権を侵しているということについてはそれは禁止していいんではない

でしょうか。

それからまた同じ議論になるけれども、とにかく終身雇用のもとでは勤続年数が物言うから、女は勤続年数が短いから、だからこのところは差別禁止にできませんというところもおかしいと思ふんですね。終身雇用が日本全体の企業に及んでいるというところは言えないと思う、大企業だけだと思ふし、そしてまた勤続年数がどうして女性

は短かったかという社会的な要因とか経済的な要因とか、そういったものを考えてみますと、やっぱり企業の雇用管理において女というのは短期回転型の労働力なんだから、とにかく結婚したらやめろとか、出産したらやめろとか、非常に大きな定年の年齢差を設けて若年定年制というふうなものや設けたりしてきたという状況があつて、そしてまた出産した場合に、非常に託児所も足りない、家庭責任とそれから職業上の責任を全うすることができなくて自発的にやめていった人もいるかもしれないけれども、そういったすべてのいろいろな要因から結局女性の勤続年数の短さというものが出来たんだから、その現状を肯定して、その現状の上で立つてそれを固定したように勤続年数が短いから差別を禁止することはできないのだ、募集における差別を禁止することもできないし、採用における差別を禁止することができないというところは、これは言えないと思ふんですがね。何回も同じことを言つて悪いですが、もう一度御答弁願います。

○政府委員(赤松良子君) 事業所の差別的な男女異なる慣行というものがあるとして、それが女性の労働意欲などを低下させるというような企業の側がつくり出した要因があるというところは決して否定いたしておりません。その結果もたらされた勤続年数の短さというものはあることも否定いたしません。しかし、それを要する方向で努力をするには時間がかかるわけでございます。幾らそれがよくないと申しまして、差別をなくそうという声をかけまして、それは必ず変わるわけではないわけでございます。したがって、強行

規定をもって迫ることは適当でないと云つていただくわけでございます。差別がいつまでもあつてよいと思つては決して決してないわけで、したがってこれまではそれについて何も触れられていなかった採用についても、募集についても差別をよしとせず、機会を均等に与えなければならぬというふうに明言をもって規定したわけでございます。

○中西珠子君 女であるから差別をしてはならない、性別に基づく差別をしてはならないというところが憲法による要請であり、またこの条約による要請としてどうしても必要だと思ふんですけれども、女即勤続年数短い、終身雇用のもとではそれはだめという物すごく短絡的な発想で、そしてまたそういう現在の雇用管理を変えるのがいやだと使用者が言つてくることのためにこれが努力義務規定として出てきているというふうな考えられるのであります。また、けさほど久保田議員から御指摘がありました。また、私も何回も過去において、本会議においてもまた予算委員会その他においても指摘したことですけれども、努力義務規定によつてやはり司法上の救済が難しくなるということはどうも否定できないと思ふんです。

行政的な面でトップの立場にいらつしやいます労働大臣や赤松婦人局長が重ねて、その公序良俗の一般的な法理を排除するものではない、これは総理大臣もおっしゃいましたけれども、実際にいってこれは長い長い年月を要する裁判にかつたときに、努力義務規定がむしろ、使用者は努力したからいいじゃないかという免責ということになつてあらわれたいという保障はどこにもないんですね。保障はございますか。

○政府委員(赤松良子君) 努力義務規定につきましては、指針をつくつて具体的になくすべき差別というものを明らかにしていこうということとはたびたびお答え申し上げたところでございます。その指針の内容が具体的に、そのことが社会に普及し根づいてまいりますと、そのことが公の秩序を形成するという効果も否定できない

格というものをよく考えて、その職務に合った人を選ぶ、ただそれだけのファクターで選ぶ、長く働こうがどうという家族責任を持っているように、そんなことはお構いなしで職務だけというような要素で人間を選ぶというのは相当に違った慣行がある。そこには、いさゝか異文化の差がある。

そこで、そういうことが非常に影響が大きいという意味では、配置や昇進については、採用について申し上げたと同じようなことが当てはまるといふふうに判断をしたわけでございます。

○中西珠子君　同じことなんです。配置と昇進においても女子の勤続年数が物を言うから、だか

ら禁止規定にはできませんよとおっしゃっているんだけど、例えば配置、昇進において、その人の意欲と職業遂行能力ばかりではなく、日本に今行われているような勤続年数をもその配置、昇進の基準にするとしますね。それでも不公平と

思うんですよ。女性であるがゆえに差別される、性に基づく差別というものを行ってほらないということがはっきりしていれば、勤続年数と、それからいろいろ純率力だとか職務遂行の上の細かい能力ですね、そういったもの。それから本人の意欲とかそういったものを昇進や配置の基準にす

るところが、ここでぐちゃちゃになっているのは、
 であるからいいわけですね。

女性即勤続年数が短かくて早くやめる。だから配置、昇進で差別をしてはいけないということはないんだという、そこがごっちゃになっていて、性別に基づく差別をしてはならないというただその一点だけ、女であるからということ

で差別をしてはならないというその一点がどうしても禁止規定にできないかということが、どうしても私は理解できないんですね。女即短い勤務年限、だから終身雇用のもとはだめ、こういう非常に短絡的な論理構成で、この二つ、第七条と第八条が差別禁止規定ではなくて努力義務規定にしているということにしか受け取れない、つまりです。

ね。だから、これはやっぱり憲法上の、差別をしてはならない、男女平等の原則というものがはつきりと雇用の場でも生かせるように、性差別はいけないんだという性差別だけを禁止するということは不可能ではないはずなんです。

そしてまた、先ほどから言っている条約に基づく要件というものは、あらゆる形態の差別というものはやはりなくさなくちゃいかぬ。また、差別とはどういうものかという点、個人としての尊厳を侵すものであり、また、基本的な人権、働く権利というものを侵すものであるというそういう要件、どうしてこれに合わないような——現在の日本の実情を考えるとよろしいとは私決して言っていないのでありまして、女性即勤続年数が短い、だから差別禁止はできませんというのはおかしいと申し上げているんです。

○政府委員(赤松良子君) おっしゃる様に個別に判断できればよろしいわけですが、配置のときに考えなければならぬ勤続年数の違いというのは、過去にどのぐらい働いたかということではなくて将来どのぐらい勤続するであろうかというのを考えて配置をするわけですが、将来のことというのはいくらもありません、したがって平均的なことを考えるを得ないだろうということになるわけで、それほど短絡しているわけではございません。

○中西珠子君 延々とこれをやっても仕方がないので、とにかく条約の要件に合って、そして憲法的な見地から、憲法における基本的理念を具現化するのだと局長はおっしゃいましたけれども、どうぞ何とかがもう少しきちんと具現化していただきたいと思います。これは強い要望でございます。

それから、結局基本理念の方にまた戻っちゃうんですけれども、この前もいろいろ伺いしてお答えもいただいたんですけれども、結局これは、公述人としてのうおいでになった方々の中でも、大多数がやっぱり婦人の基本的な権利として

の労働権をはつきりと明記してほしいということをおっしゃっていますし、また、差別というものは、さっきも言ったように、人間としての尊厳、基本的な人権を侵すというのだというのををはつきりと明記してほしいということをおっしゃっています。

いましたね。けさ「福祉」の内容が結局職業の確保と婦人の地位の向上というものを含むという御答弁がありましたけれども、どうしてもこの福祉というものが固執なさって、福祉という形では雇用上の機会均等と待遇の平等化が図れない、また図ることができないという御事情が図れない、なるならば、それならば、その福祉というものをはつきりと定義してください、この福祉の中には婦人の基本的な人権としての労働権、それを生かすための職業の確保、そして地位の向上というものを含むのだという定義を入れていただきたいと思うんです。いかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 福祉の中でしか平等を実現できないと言ったことはないような気がいたします。福祉の中で図るということができる、福祉は広い概念だから、というふうに申し上げているつもりでございます。

○中西珠子君 「福祉」は、結局「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」を包含するわけでしょう。そういうお考えでしょう。そして職業の確保も入るとおっしゃいましたね。そして婦人の地位の向上も入るわけね。婦人の地位の向上は、職業を確保されることによって、また、余り職場で差別をされないで均等な機会と待遇の平等を確保されることによって地位も上がる、そして福祉も上がるということですね。そのところがはつきりしてないんです、これ。ですから、皆さんが大変御心配になつていて、せっかく憲法で保障されている婦人の基本的人権としての労働権も確保されていない。また、条約十一條で、「すべての人間の奪い得ない権利としての婦人の労働の権利」を確保することが必要ということとをちゃんと要件としてつけているんですね。これをなせもう少しはつきりと言えないかというこ

とが我々は理解に苦しむし、また、働く婦人の方は、この点が非常に不満であるわけですね。

この間の公述人の方々のほとんどが、その点において一致していらつしやいました。それで、そのところをやつたらどうか変えていただかないかと、ILOの百二十三号勧告、これは役割分担、結局婦人だけが家庭責任を持つんだという前提に立ててできているそういう勧告に基づいてできた勤労婦人福祉法の改正という形ではどうしてもやつていこうとなるから物すごい無理があり、また、働く婦人に非常な抵抗を覚えさせているわけなんです。抵抗ばかりでなく非常な落胆というものを感ぜさせているわけなんです。ですから、このところは何とかもう少し直して、そして差別というものはどういふものかという点と、それから婦人の働く権利は基本的な人権であるということをもう少し明確にしたいです。

これは御答弁で、いやもう第二章以下で、憲法において保障されている基本的人権としての労働権は具現化するよう努力されているからいいんだという御答弁でしたけれども、まだまだ私はそれでは納得できないんです。労働大臣はどのようにお考えでいらつしやいますか。

○政府委員(赤松良子君) 憲法で保障されている基本的人権というのは、この場合は差別されないというものが基本的人権というふうに私は理解しているわけでございます。勤労の権利というのが差別されないで実現するということを目指しているのがこの法案でございます。そのことは目的にもはつきりとうたわれているところでございます。

そして、「性別により差別されることなく」、このようにはつきり書かれておりますのに、それが差別することをこの法案があたかも許容しているかのふりにも思われているとすれば、大変な誤解ではないかと常々思っている次第でございます。

なんて、私一言も言いませんよ。言いましたか。言わないでしよう。だれがおっしゃいましたか知りませんが、この法案で差別が強調されているというところは一言も言ったことがないと思います。

その点については、もし私が言ったという非難であるならば、取り消していたいただきたいですね。

○政府委員(赤松良子君) 先生がおっしゃったわけではございませんが、あたかもそのように——強要とおっしゃったのは聞き違いで、許容でございます。この法案があたかも差別を許容しているかのごとき理解を持っておられる方がおられるとすれば誤解だというふうに申し上げたつもりでございます。

○中西珠子君 差別を許容するものだという批判が出てくるのは、やっぱり差別から保護する実効性がないから御心配になつて、差別を許容するんだ、こういう批判が出てくるんだと私は考えます。

とにかく、先ほど言った、婦人差別撤廃委員会の審議の過程におきましても、差別をどのように考えていますかという質問が出ています。差別というものはどういふふうにとらえているかという質問がまず出ています。差別とは何かということがこの法案では何にもはつきりしてないんです。それでこの前も伺いましたら、それは条約で言っている差別ですという御答弁がありました。だから、条約で言っている差別ということであるならば、もう少しこれを敷衍して、差別というものはいろいろの定義が条約にありますけれども、最も根本的なところは、人間としての尊厳を侵すということなく基本的人権として考えられているものは平等に与える、そのところが一番エッセンスであると思うんです。一番大事なところだと思ふんです。だから、それがもう少し読み取れるような表現に直していただきたいと思ふんです。

そしてまた、その役割分担の変更というものはもうちゃんと考えておまして、そして女子のみが「家庭の一員として」すべてをやるのではなく

て、この「家庭の一員として」という表現が、女子のみがすべて家事の責任も育児の責任も負うのではない、家庭責任というものは男性も平等に負っている、家庭責任は、また、社会的にも育児の責任というものは担ってもらわなきゃ困るんだという条約の理念は、きちっとこの「家庭の一員として」という言葉の中にあらわれているというふうにおっしゃいましたけれど、これをそのようにとる人はちょっといいと思いませんか。いかでですか。もう少しこのところを変えることはできませんか。「家庭の一員として」ということだけで、もう男女役割分業というものをなくすという気持ちがあるのとあらわれているという御答弁があったんですけれど、これはちょっと無理じゃないですか。

○政府委員(赤松良子君) この第二条の御説明を衆議院でいたしましたときにそのように申し上げたかと思いますが、それは「基本的理念」を、現在ある労働婦人福祉法の「基本的理念」と読み比べていただくならばそのことは明らかだろうというふうに御説明したように記憶をいたしております。

現行法は、「労働婦人は、次代を担う者の生育に重大な役割を有するとともに、」云々と、こういうふうになっておりますが、「女子労働者は、経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ」というふうに改正したのは、この労働婦人福祉法は特にILO百二十三号勧告そのものと直接かかわりのある法律だというふうには思っておりませんが、影響を受けて生まれたということはどう定できないわけでごさいます。その後の時代の推移、百五十六号条約ができ、百六十五号勧告が生じたというふうな状況の変化も考慮に入れて、第二条の改正をしたわけでごさいます。

○中西珠子君 この法律が制定されますと、改正前の労働婦人福祉法と比べて読む人はいないんですね。だから、この法律自体ではっきりと理念が出ていなければいけない。「家庭の一員として」と

いうのはそういう意味だという御説明があつて、はあそうかな、ちょっと無理なあれだと思つたんですけれどね。

とにかく、この法律というものの基本的理念というものは、新たに生まれ変わって出てきたというふうなものがなければいけないし、もちろん労働婦人福祉法の基本的な理念を少し変えて、そして役割分業というものはなくしていくという考え方に基つてなすつたということはおわかりいただけます。それが一目瞭然に理解できるようなところではなくて、むしろこの「基本的理念」は男女役割分業を固定化するものではないかという批判が生まれているわけですね。だから、この「家庭の一員として」というところだけに非常に努力してこれの表現をおつくりになつたとは思いますが、これだけで男女役割分業というものは払拭していくのだという考え方は出てこないと思つてですね。ですから、やはりこれからこの法律が施行されていくに当たっては、「目的」と「基本的理念」が非常に大事なんですから、この部分はどうしてもやはり憲法の理念に沿い、また、婦人差別撤廃条約の理念に沿って、要件に基づいて、これは書き直しを要求いたします。

それから、私まだ聞いていないところがいっぱいあるので戻りますけれど、育児休業とそれから再就職と、どちらが大事と考へていらっしゃるんです。どうか並列的に書いていらつしやるから、どちらが大事なんだろうなと思つていただけます。

○政府委員(赤松良子君) 先生も御承知のとおり、婦人労働者は大変増加しているわけで、増加するということはいろいろなパラメーターに富んだ女性が出てくるということでごさいます。その中には、一度職業をやめて、育児が済んだ後も一回労働市場に帰りたいという方もあれば、育児休業をとりながら仕事を続けてとどまりたいという方もあれば、育児休業もとらずにとどまりたいという方もあり、働き続けたいという、いろんな方が出てきているわけでごさいます。そういうふうにもちろんパターンが出てきたということが現代的な現象

だというふうに思つてございます。

そのそれぞれの方たちが利用できるように援助の制度、措置というものがあつて、これが望ましいことであつて、こちらの方がより大事だとか、こちらは少ししか重要でないというふうに、必ずしもその優劣をつけるというふうな必要はない、必要に応じていろいろ措置をとるといふことが女性の労働者にとってプラスになると信じているわけでごさいます。

○中西珠子君 おつしやるのとおり、やはり再雇用も大事でしょうし、そして再雇用特別措置も大事でしょう。それから育児休業も大変大事だと思うんです。ただ、今までずっと育児休業を、奨励金を出して民間の育児休業を普及するように努力をしていらつしやりましたけれども、なかなかその普及がはかばかしくないわけですね。六十年からは二年にわたつて、初めが六十万、それからその次の年が四十万というふうな相当な奨励金を出して、大いにこれ普及していこうというお気持ちと努力は大変買つていただけます。実際に民間の育児休業の普及率というのは大変低いんじゃないですか。「婦人労働の実情」に出てくる育児休業の普及率として一四・三％、これは結局義務教育諸学校の女子教育職員、それから国公立の医療施設それから社会福祉施設で働く看護婦さんとか保健婦さんとか助産婦さんとか、そういう人たちに適用している法律の利用者というのか、恩恵を受けている人たちの数も入っています。そうすると、純粋に民間のというのは非常に少ないんじゃないですか。数がおわかりになつていますか、比率が。

私はここに予算の資料を持っていますので、これも、育児休業奨励金は、一般の民間の奨励金、予算よりずっと少ないんですね、実績は。それで、昨年度は百九十八人奨励金をいただいて育児休業をとつたということですが、これは「義務教育諸学校等の……」という長い名前の法律に基づいて、国公立の医療施設の看護婦さんとかは育児休業がとれるわけだから、民間の同じような看護

婦さんやなんかの人たちにもとれるようにしようというところで、特定職種育児休業利用助成給付金というのをお出しになつてますね。これについては五十八年度はたつた二件なんです。こういう遅々としてしか進まないような育児休業の奨励の仕方であつては、もう大変な努力を費やして、また、育児休業を指導する人員もほんの少しだけのことしはふやしてやつていらつしやるという涙ぐましい努力というものが、果たしてどの程度の効果を持つかということを大変疑問に思つております。

それで、とにかく私も育児休業というものを法制化していかなくちゃならないと考えているのでございまして、労働省ではどのようにお考えでいらつしやいますか。労働大臣、いかがですか。

○説明員(川橋幸子君) お答え申し上げます。先生お尋ねの育児休業の普及率は、労働省、私もども行つております女子保護実施状況調査によりますと一四・三％と、そういう現状にござい

ます。こういう現状を踏まえまして、昨年三月の婦人少年問題審議会の建議におきましては、現状におきましては法制化は困難である、当面は行政側の積極的な指導、援助によつてさらに一層の普及を図ることと、そういう建議をちょうだいしておるところでございます。

○中西珠子君 一四・三％は、義務教育諸学校等の女子教育職員、それから国公立の社会福祉施設とか医療施設とかで働く看護婦さんとか、そういう人たちの数が入っているわけですから、いわゆる公共部門の育児休業の数が入っているわけ

です。だから、純然たる民間の企業の育児休業の普及率はどの程度ですかとお聞きしましたら、数字が出てこなかったわけですね。ですから、しようがないから私は、この予算の中の予算と実績の数字を申し上げたわけでありまして、これはつかんでいらつしやらないんですか、いらつしやるんですか。どつちですか。

○説明員(川橋幸子君) 育児休業の普及率の調査でございますけれども、私どもの行っております女子保護施設調査は、従来から公営、民営含めた形で設計しております、民営だけは出ていないわけでございますけれども、五十六年にサービス業の中に教育を含んだと。教育の分野といえますとやはり国立の女性の数が多いいわけでございますね。そういうことがございますけれども……

「中西珠子君」私そんなことお聞きしてないんですよ。私はそんな事情はよく知っていますんですよ」と述べ

○委員長(遠藤政夫君) 中西委員に申し上げます。答弁中ですから、発言の許可を求めてください。

○中西珠子君 そうじゃなくて、民間の企業の育児休業の普及率を把握していらっしゃるかとお聞きしたんです。把握してないとおっしゃるから、この数字を出してきて、そしてこれではなかなか遅々として進まないんじゃないですかとお聞きしている。婦人労働者の保護状況を調査しているその中にそれを入れたからなんということはおもひも承知しているんですよ。だから、そんなお答えは要らないんですよ、もう時間もないので。

私もう一つだけお聞きしたいのは、「坑内労働の禁止」ですね。この禁止の緩和をなさるわけですから、この中でどのようなものを緩和して、そして入ってもいいということになるのか。これは「命令で定める」と書いてございますけれども、大体どのような業務をお考えになっているかお聞きしたいのです。もう私、時間も過ぎたので委員長にしかられるけれども、一つだけ。○政府委員(白井晋太郎君) 坑内労働につきましては、臨時の必要のため坑内で行われる業務について禁止を解除することとしておりますが、臨時の必要のため坑内で行われる業務とは、通常は坑内で行われない業務であって、臨時の必要に

じ一時的に坑内で行われるものをいうのでございまして、審議会の審議の過程を踏まえまして、例えば新聞記者の取材の業務、医師及び看護婦の治療、看護の業務等は検討の対象として考えられております。

具体的には、法案成立後関係審議会に諮った上労働省令で定めることとなっております。

○中西珠子君 私、これについてまたいろいろ申し上げたいことありますけれども、もう時間が超過したから、これはこの次に続行してやらさせていただきます。

○安武洋子君 婦人の自立とか社会的地位の向上、そしてこの社会的地位の向上ということとは、婦人の経済的な基盤の確立、これと密接不可分な関係にございます。賃金の問題と申しますのは、雇用におきます男女平等の一つの中心課題でございます。条約の中にも、十一條の(d)に、「同一価値の労働についての同一報酬(諸手当を含む)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱の平等についての権利」、これがうたっております。

ところが、我が国の場合ですが、他の先進国に比較をいたしまして、男女の賃金格差、これはとりわけ大きいように思いますが、この点いかがでございますか。

○政府委員(赤松良子君) 賃金格差は、いろいろな調査がございまして、何で比べるかというのによつて多少開きが違ふわけでございますが、私どもよくお答えいたしております賃金構造基本調査によりますと、日本は男子一〇〇、女子五八・七。しかし、これでも他国と比較いたしますと、アメリカ六五、イギリス七〇、西ドイツ七三、フランス八八というふうになっております。ただ、フランスのような場合には、これは実収入ということでではなくて、賃率のように聞いておりまして、賃率と実収入と比べるとというのはそもそも無理なような気がします。

○安武洋子君 だれもフランスと比べてくれと言っておりますので、ですから、世界的に比べれば

は日本の男女の賃金格差は大きいということは間違いなく思ふんです。

賃金につきましてはさらに伺いたしますけれども、学歴、年齢、勤続年数、これを同一にそろえた場合の賃金でございます。これは製造業で標準的な労働者の年齢、階級別男女間の格差、これを男子を一〇〇としますと女子は幾らになるでしょうか。

○説明員(松原五子君) 五十八年の賃金構造基本統計調査によりますと、御指摘の製造業のいわば標準労働者の所定内賃金の男女格差を旧中・新高卒者について見ますと、男子を一〇〇といたしまして十八ないし十九歳層は九二・四、二十ないし二十四歳層は八七・九というように、二十歳代前半までは約九割という状況でございますけれども、二十五から二十九歳層になりますと七九・五と約八割、三十歳代以降は約七割の水準になっております。具体的には三十から三十四歳層で七三・二、三十五から三十九歳層で六九・八、四十ないし四十四歳層で六七・六、四十五から四十九歳層で六八・九、さらにその上の五十ないし五十四歳層では六六・九というふうになっております。

○安武洋子君 学歴、年齢、勤続年数、これ同一にいたしませんと、よく政府は、女子は勤続年数が短いんだ、だから賃金格差があるんだというふうにおっしゃいます。こういうふうなことを承えてみましても、男子と比較をいたしますと男子労働者の七割を切るというのが婦人労働者の実態でございます。

大臣は、こういう現状についてはどのようにお思いでございますか。御所見を伺います。

○国務大臣(山口敏夫君) 男女それぞれの平均賃金の比較、今聞いておりました相当程度の格差が見られます。これは、今先生も御指摘ありましたけれども、男女間の就業分野が異なる、あるいは年功序列賃金制度のもとでの女子の勤続年数が短い、あるいは男女の学歴構成差、また、男子に比べて女子の労働時間が短い等々、理由は一つでは

なくて、それぞれの職場における一つの落差というものが男女間の賃金に残念ながら反映をしております。こういうことでもあらうと思ひます。

そこで、女子差別撤廃条約第十一條第一項(d)号では、同一価値の労働についての男女の同一報酬の権利を確保することを目的として、すべての適当な措置をとることを規定しております。

我が国におきましても、女子であることを理由にした賃金差別については既に労働基準法第四條において禁止しておるところでございます。条約のこの要請を既に担保しているところでありまして、かように考えております。

○安武洋子君 大臣、私は学歴、年齢、勤続年数、それを同一にしてどれくらいの格差があるかということ御質問をして、そして数字を出していただいたんです。そうすると、大臣の御答弁といたしまして、先ほど学歴とか労働時間が短いとか、あるいは勤続年数が短いとかという条件があるからとおっしゃいましたけれども、それを同一にしてもまだ七割だと、七割を切るんだと私は申し上げております。ですから正確に聞いておいていただかないといけないわけなんです。

こういうふうな婦人労働者に対する差別的な賃金と申しますのは、これは一生つきまとうわけですよ。これは厚生年金の差を見ますと、男子が大体平均十四万、女子は八万というふうになっております。こういう差別ですけれども、これは金額的に見てみても巨額なものになってしまふわけですよ。

大臣にもう一度伺いたしますけれども、婦人差別撤廃条約、これが目標としておりますのは、こういうふうな差別を改善して平等を目指して、そういうことだと思ひますけれども、大臣はいかがお考えですか。

○国務大臣(山口敏夫君) 先ほど私が申し上げた賃金格差のいろいろな理由づけは、そういう同じ条件であっても賃金格差があるという御指摘でありますけれども、さらにその複数の要素の中で現

状をいう格差が出てきておると、こういう分析を申し上げたわけでございます。私は男女の能力の差というよりも仕事の量といふか、あるいは職業意識といふか、いろいろ多面的な要素も日本の職業人の生活の中において男女の賃金格差として一つの結果が出ておると、それをどう改善するかというための労働条件、あるいは女子であるために賃金格差があつてはならない、この労働基準法等でも規定しておりますけれども、さらにその一層の改善を進めるためには、こういう今回御審議いただいておりますような法案等を通じて、一層男女間の賃金格差あるいは職業域における権利の拡大といふものを進めたいと、こう考えておるわけでございます。

○安武洋子君 御決意のほどは結構なんです。しかし、私は学歴、年齢、勤続年数、これを同一にしても七割を切る差別があるんだと、こう申し上げておられます。そうすると、複数の要素の中に大臣がつけ加えられたのは、仕事の量、職業意識、では、この七割を切るというふうな婦人が劣悪な賃金状態であるといふのは、職業意識とかそれから仕事の量とか、そういうことなんではないか。

○国務大臣(山口敏夫君) それはやはりきのうきよの問題じゃなくて、長い間における男女間の職業に参加する一つの伝統的なものも私は率直に言つてあると思うんですね。やはり仕事において、会社の仕事にのめり込んで亭主から離婚されたという女性よりは、女房から離婚されたという人の方が多い場合もこれはあるわけでございます。やはりそういう論争では、いろいろな論争はできますけれども、現実の労働社会においてそういう賃金の格差というものが、政府としては賃金の格差があつてはならない、こういう基本的な方針で取り組んでおりますけれども、職場の現場においては、いろいろな問題を含めて賃金の格差が、今先生からも御指摘のような、十に対して七なり八なりというのが実情の部分もある。

は、この法律でありますとか、あるいは政府の行政指導を進めると同時に、また労使間の努力、さらには女子労働者のそういう格差は正に対する意欲、取り組みというものがやっぱり心底なれば、そういう状況をつくり出すといふことは自由経済社会においてこれはあり得ないわけでございます。やはりお互いが努力をしながら男女間の賃金格差あるいは職場における権利の平等を勝ち取らなければならない、そう私は考え、進めることが政府のまた一つの仕事でもある、こう言つておるわけでございます。

○安武洋子君 大臣の御認識がいかに私はいいかげんなものであるかといふことを今から論議の中で明らかにしていきたいと思つておられます。というのは、差別をなくそうとしようとおつしやつてくださる、そのことは結構なんです。しかし、差別をなくすといふのは、一体その原因がどこにあるのかといふことを正しく把握しない限りは、これは直らないわけでしょう。ですから、私は企業の雇用管理に男女差があるんだと、要するに、企業の雇用対策、賃金政策、そこに主な原因があるといふことを申し上げたいんです。ここにメスを入れない限り賃金格差はなくなるかわかりません。私はまず確認をしておきたい。

大臣にお答えをいただきたいんですけれども、現在、男女の賃金格差があるわけですね。本法案でこの差別的取り扱い、格差、こういうものがなくなる、そういう保証がございしますか。

○国務大臣(山口敏夫君) 私は、社会の半分を背負つておるのは女性でありまして、そういう家庭の中においても社会的にも非常に重要な役割と評価を得ておる女性に、職場における賃金の格差やいろいろな問題があるのは、やはり今この委員会でも再三取り上げられておるような問題と同時に、また、女子労働者の一つの問題意識、あるいは自分たちの環境改善に対する取り組みへの熱意といふものもなければ本場の解決にはならないという認識は、決して男女の問題に対する認識が誤つておるといふふうには思わないわけでございます。

て、先生の御指摘ではございしますけれども、私の考え方は考え方として申し上げておきたいと思つてます。

【委員長退席、理事関口恵造君着席】
そこで、今の御質問の問題につきましては、今度の法案を通じてそういった賃金あるいは雇用条件その他で大きい改善の傾向が出てくる、こう私は確信をしております。

○安武洋子君 大臣の御答弁を聞いておりますと、男女の賃金格差、これが生じる原因といふのは、女性の問題意識あるいは環境改善への取り組み意欲の欠如、そこにあると言わなければなりませんが、そういうことですか。

○国務大臣(山口敏夫君) そういう部分もやはり、女子自体の考え方の中に家庭責任の比重といふものが多いのも、私は率直な話、事実だと思つておられます。やはり職業人としての生活の意識と家庭人としての生活の意識を個々の労働者に気持ちよく聞かなくては、私は最大公約数といふのはまだまだ家庭人としての比重の方が多いといふ部分もなきにしもあらず。これは私は現実の社会の中において否定したいところがあると思つておられます。

しかし、この大きな時代の変化、女性の職場、職業に対する意識といふものが大きな変化を来たしておりますし、よりよい職場進出への意欲といふものがある。そういう状況の中において男女の雇用均等法といふものもこうして国会で取り上げられ、いろいろ審議をされておる。こういう時代的な客観的な認識といふものを持たなければ現状を改善していくことはできない、こう私は申し上げておるわけでございます。

○安武洋子君 労働大臣に婦人問題のお勉強をしていただかなければならない、その必要を私は痛感いたしますが、現在、労働基準法の第四條、これと同一の労働同一の賃金、この原則がうたわれております。それにもかかわらずに、女子が男子労働者と学歴、年齢、勤続年数、これを同一にいたしましても賃金は七割以下。それで先ほどのよ

うに、本法が本場に有効に作動してこういうものが解消できるということにもならないといふうなことになるかと、私は半永久的に先進諸国の中でも最も大きな賃金格差、こういうものが固定化されてしまつて、ちつとも改善されない。放置されたままになる。また、男子労働者自体の賃金が非常に世界的にも低いわけです。なおその上にその七割以下といふふうな状態に婦人労働者が置かれていく。

本場に一体労働省、労働大臣は、本気で男女の賃金格差の是正、それから改善、それに向けて努力をしようといふ、そういう決意があらうんですか。もう一度聞きます。

○国務大臣(山口敏夫君) 心底、この男女の差別の改善、賃金格差の是正に取り組みたい、こういう決意でございますので、率直に現状認識も、あえて御批判を承知で申し上げておるわけでございます。

○安武洋子君 それは大変ありがたいことで、では今から私が申し上げますので、こういう賃金格差をどういふふうにしてなくしていただけるかといふことでお答えいただきたい。

私は、企業が今非常に巧みな、実体的な男女別の賃金を行つておる。これを是正しなければ、男女の賃金格差はなくなると思つておられます。

一例を挙げます。
まず、株式会社東芝、これは我が国の代表的な、世界的な大企業なんです。私は賃金表を持つてまいつておられます。これ、ちょっと大臣にも差し上げてください。——この賃金表は男女別になつておりますけれども、これは一応標準的な賃金といふことになっております。

これを見てみますと、中学卒と高卒・技能と高卒・事務技術、この三つに分かれております。それぞれ男女別になつておるわけですね。給与の内訳といふのは、本給と仕事給と能力給、この三つに分かれております。高卒技能、高卒事務技術、これは二十歳の出発は男女ともすべて一緒でございます。中卒は、これは本給と能力給、女子がやや

高くなっております。ところが、二十一歳になりますと、たちまち中卒、高卒、技能、高卒、事務技術、この三つのすべての部門で本給で男子が高くなつて、それからずつと差がつきつ放しということになります。

それから、仕事給というのは先ほど申し上げました三つの分野とも、二十歳、二十一歳、二十二歳、こまめではすべて男女同じでございます。ところが、二十三歳になりますと、この三つのすべての分野で男女差がつけてられて男の方が上がつていく、こういうことになります。そして仕事給は中卒女子は四十一歳までしか表に出ておりません。男子は二十三歳から四十一歳までに六ランク上がるんです。ところが、これは女子は十八年間全く同じ。ランクは上がらないということになりますから、男子は八万一千四百円になりますけれども、女子は十八年間放置されたまま四万三千六百円に据え置かれます。ですからほぼ半額です。

それから高卒の技能、これは女子は三十六歳までしか表にございません。男子は二十歳から三十六歳まで五ランク上がっていきます。ですから三万二千四百円の昇給をいたしまして七万六千四百円になります。ところが女子は、同じ二十歳から三十六歳まで、男子が五ランク上がるのに女子は二ランク、そして男子の三万二千四百円に対して一万八千円しか昇給しないということ、四万九千円になるわけで、この差は二万一千六百円出てきます。

そして今度は高卒の事務技術、これは男子、女子とも二十歳から四十歳まで、先ほどの高卒技能とほとんど同じ傾向をたどるわけですから、男子は九万七千六百円、女子は五万四千四百円、この差は四万三千二百円、こういうことになってくるわけです。今申し上げたのが仕事給です。

じゃ、能力給はどうか。男女二十歳、高卒の技能、事務技術もみんな同じなんです。仕事給は同じなのに、ところが二十一歳になりますと差がつくんです。二十一歳になれば、技能の方では二十七円の差、それから事務技術で五円の差。

能力で五円の差というのはどういふことかよくわかりませんけれども、これが中卒で四十一歳になりますと一万一千八百二十五円の差に開いていきます。高卒技能で三十六歳で八千三百七十四円に開いていきます。それから高卒事務技術、これが一万五千六百八十八円、こういう差になっていくわけです。

これは明らかに個々個々の問題ではなくて、女子という性による差別、差別賃金以外の何物でもないわけです。このような差別賃金につきましても、私は、先ほどの労働大臣の御決意に照らして、一体どのように対処をしてくださるんですか、お伺いいたします。

○政府委員(赤松良子君) ただいまの、非常に細かい数字でございまして、私も目が悪いので一生懸命見ているわけですが、なかなかすぐにはこのあらわしているところが読み取りにくい面もございまして。

しかし、御指摘のケースが、実際に従事している職務の内容や資格等が男女で異なっていないのに適用される俸給表が男女で違うというようになるとでございしますならば労働基準法四条に照らしまして問題があるように考えますが、細かい検討の時間をまだ与えていただいておりますので、ただいま印象的なことで恐縮でございますが、基準法四条の上で問題があるやに感じ取られました。

○安武洋子君 これは個々個々の能力とか仕事の違ひではないわけなんです。私はここにこういう大きな資料を持っておりますけれども、これは「東芝の賃金関係規則・規程集」、こういうものでございまして。この中にこのバックデータもあるわけなんです。ですから、この問題点はどこにあるかと、この中から私は読み取ったわけですが、大企業ですから、今までの古典的な、男女二本立て賃金をそのままと適用するとういふうなやり方をしていないわけなんです。でも実際的には男女二本立て賃金になるということを申し上げたいんですが、この中には事細かく昇給それから昇任、そういう基準が全部出ております。

この中で私が問題だと思ひますのは、例えば仕事給を例にとつてみます、そうしますとこの仕事給の内容につきましても、七つの要素、五段階、こういうことで分けております。これは「熟練度」の中も二つに分かれていてわけですね。これは「知識」と「習熟」に分かれる。それから「精神的負荷」、これも二つに分かれて、「緊張持続性」と「注意集中度」。それから「肉体的強度」、「危険度」、「共同性」とそれぞれこの中でもランクをずつとつけているわけなんです。

じゃ百九の職種について、この七つの要素と五段階でどうなるか。この仕事は一体どうなるんだという点でずつとあらわしているわけなんです。一つ一つの仕事をA、B、C、D、E、こういう職群のどこにランクづけするかということ、職群を分けているわけなんです。ここに私はそれ持っておりますが、例を挙げてみますと、まず男子が主についているA群、職群でAとランクされるところ、これは「電気溶接」などというのがあります。知識に七十点をつけております。そして肉体的負荷に八十点をつけ、総合点で三百二十五点をつけております。それから「放送機調整」、これで知識が百点、それから習熟度が九十点、総合点が三百二十点でこれはBということになっております。ところが女性が多くついている職種、これを見てみますと、「テレビピスト」、知識二十、注意集中度三十、総合点百九十。それから「会計機パンチャー」、知識二十、注意集中度三十、それから共同性というのがうたわれているので、それから共同性というのがあるところ、女性共同性の点数というのはいくつかあるところ、女性共同性がないということなんではどうか、それはよくわかりませんが、総合点でこの会計機パンチャー百九十点。こういうふうに、仕事にずつと点数をつけて職群を決めているということなんです。その職群を、女性が多い仕事というのは評価を低くしている。そしてDとかCとか、こういう職群にする。そのところに女性を集中させて、いつまでも放置したままだ。

だから、この「職群・等級別人員と構成比」、これも私が出した資料でなくて東芝の資料ですけども、それで見てみます。これはA、B、C、D、E、五ランク中で女子がAにランクされているのはわずかに三人なんです。男子は三千七百八十人。ですから、女子の中でA群に属するのは〇・一%。男子は二〇・四%。Bになりますと女子は四十一人、〇・九%。男子は六千九百三十六人、三七・六%。そして女子はCになりますと八百十五人、急にふえます。一八・六%。男子は五千七百八十八人で三〇・九%です。そしてD、何と女子は三千五百二十二人で八〇・三%。男子は二千四十三人で一一・一%。というところは、女子はC、Dだけで九八・九%。ほとんどはこのランクにひしめいている。男子というのはAに二〇・四%、Bに三七・六%、両方で五八%。これは、女子が多い仕事は低く点数をつける、そして評価をする。評価の低い職種に女子をつけたまま放置して、構造的に男女差別賃金になるようにしている。私は明らかな実質的な男女別賃金だと、こう思います。

大臣、今の私の説明をお聞きになって、どのようにお考えでございましょうか。

○国務大臣(山口敏夫君) 今、安武先生の御指摘になったような大企業よりも、中小零細企業等における職場においては、さらに、ほとんど同じ業務の仕事に携わっているが、女子であるというために賃金がやはり低く抑えられている、こういう実情もございまして、先ほど婦人局長が言ったように、労働基準法の四条における違反という問題からの改善を進めようということと同時に、こうした男女均等法の成立を見て、これはやっぱり大きく、全体として職場における男女の差別や格差というものを改善をしていくということ、基本的には一歩一歩改善をしていかなきゃならないというふうに私考するわけでございまして。ですから、そういう仕事の内容、特に今までの女性の職場におけるやはり大半の方の就職から結婚、退職、こういう経過、あるいは再就職という

中でどうしても、例えば入社するときからの社員教育の問題とかあるいは職場における配置づけとかいふところからそういう一つの格差といふものも出てきてしまう。したがって女性が、何といふんですか、年数によって、早くかわつてもいいような職場に女性が大量いて、その職場の評価が低い、こういう御指摘の結果でもあるといふふうに思ふんですね。

ですから、先ほど来から論議しておりますように、やはりこういう今の時代的な社会背景において法律が守られていくかどうかという立場からの点検と、そしてこういう法案の成立によって真の差別の改善といふものに取り組んでいくということが肝要かと考えるわけでございます。

○安武洋子君 おっしゃる通りに本法案の中でうたわれているようなそういうことでできている差別ではありませんと、女性が入つていったら初めから構造的に、女性は低くなるような賃金の仕組みができていくんですよ、こういうことに対してどう答えられるのかということでは私に論議をさせているわけですね。

私は、こういう差別賃金こそ婦人差別撤廃条約の精神に沿つて速やかに是正するということになるべきだ。これは労基法四條違反でもございませう。ですから私は、こういう差別が放置されてきた、そういう結果、中小企業のことをおっしゃいましたけれども、日本を代表するような大企業、世界的にも本場に日本を代表するような企業なんですよ。そこで婦人労働者がどのような処遇を受けているか。

ここに賃金表をもらつてきました。これを見てください。これは東芝の場合です。中卒で四十二歳、勤続が二十六年です。基準賃金十五万八千八百五十八円。そして、これは健康保険料とか厚生年金とか雇用保険とか所得税とか地方税とかと、こういうものを引かれていくわけですね。手取り何と十三万六千九百三十三円、勤続二十六年です。それから、中卒三十八歳、勤続二十二年、基準賃金十五万一千円、手取り十一万八千八百三十三円です。そ

して日本電氣を持ってきました。この日本電氣は、四十二歳、勤続二十四年、高卒です。これで時間外の五千六百四十円を含まして支給総額十九万五千五百円、手取り十五万三千五百円です。私は大臣にお伺いしたいんですけれども、いずれもこれは日本を代表するような企業です。日本を代表するような大企業の中で女子労働者が受けているこの賃金処遇、大臣はこれで十分な給与であるといふふうに思われるでしょうか。

○国務大臣(山口敏夫君) 十分な給与であるかどうかは労使双方の就業契約の中で最終的に決まる問題でございますが、いわゆる同じボリュームの仕事に従事し責任を果たしておる、そういう現実の中で、男女の間に不当に賃金の格差がある、こういう問題につきましては、これはやはり法律的な立場、あるいは行政的な立場も含めて、改善のための取り組みをしていかなきゃならない、こう考えます。

○安武洋子君 労使云々というよりも、私は、今こういう本法案をここで審議をしているわけでしょう。私はこういう労働条件、これはどう大臣が正当化しておっしゃるかと、著しく社会正義に反すると思ひますよ。社会公正として許容される範囲を超えていると思ひます。私はなぜこんなことが起こるのかということ、実質的な男女差別賃金の構造的な仕組みの中にあると、そのことを申し上げております。

少なくとも、婦人差別撤廃条約の理念とか目標、これからはほど遠いと、強くこういふことを是正していくというのが条約の精神に沿ふことじゃないんですか。大臣、お伺いいたします。

○政府委員(赤松良子君) 賃金格差については、大変いろんな複雑な要素がございまして、是正できるファクターもあれば、それは努力をしても是正はなかなかできないというファクターもあるように存じます。

先ほど先生が御指摘になりましたのは、賃金の問題なのか、むしろ配置の問題なのかという疑問がちょっと伺いながらしております、詳しいデータを見ないと、これは何とも言えないなというふうな気もいたしました。初めお配りくださいました方は、このまま男と女というふうな適用になつていられるのであれば、基準法四條の上から問題になるのかなというふうに思ひましたが、その後での御説明を聞いておりますと、あるいは配置上の問題なのかなというふうな気もいたしましたわけでございます。

例えば、昇進や昇格が著しく男子に有利に行われているといふことであれば、均等法上の問題でございませうし、本来同じ賃金を払うべきであるのに賃金に差異をつけているといふのであれば労働基準法上の問題でございませうし、また単に、もっと別の要素で査定がされているといふことであれば、これは何となくその中にまで立ち入って指導するといふようなことはなかなかしにくい問題でもございまして、一概には言えないわけでございます。

しかし、一般論として申し上げるならば、最低賃金を下回らない額で払われている以上、社会的に不公平といふのはなかなか言いにくいのではないかと申すように思ひます。

○安武洋子君 私は先ほど申上げました。二十歳、二十一歳、二十二歳全く差がなくて、仕事給が変わらないのに能力給だけが変わっていくという局面もありますし、女子のついでに職種というのを低く評価している。そしてそこに女子を配置している。だから私は、大企業の巧妙な賃金の差別のやり方であると、こう申し上げているわけですね。

〔理事関口恵造君退席、委員長着席〕
ですから、こういうことに、男女で賃金格差の出ていることにすべて有効に働くような法案でなければいけないわけでしょう。これはできないんだとか、これはできるんだとか、そういうものでなく、現存するこの男女の賃金格差にどう対処するんですかと、それに有効に働くような男女の均等法でなければいけないわけでしょう。それなのに、何か私は、今のおっしゃり方というの

は、主客転倒していると思ふんです。こういう実態を労働省は把握されているのかどうか。私は、どうしてこういうことが起きるのかという、この差別の取り扱いについて、急いで実態調査をなさるべきだと、こう思ひます。大臣、やっていただけまずでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 賃金に関する調査というのは、先ほどもお答え申し上げましたが、いろいろな種類の賃金調査がございまして、統計調査といふような観点からはかなり詳細に把握できるような仕組みになつていまして存じます。日本の賃金というのはそういう調査でよく把握をしておりますので、先生が御指摘になるような賃金格差といふものもかなり正確に出てくるということではなからうかと思ひます。

○安武洋子君 では、私が申し上げました東芝のこういうふうなバックデータのなかから出てくる一つの仕事の決め方、そういうものから出てくる明らかに構造的に男女の賃金が二本立てになるようなこういう仕組みについて御存じだったんですか。

○政府委員(赤松良子君) 個別企業の中の賃金表まで一々には存じておりません。

○安武洋子君 今大企業でこういうことが、私は全部とは言ひませんが、しかしたくさん行われているといふことは事実なんです。だから私は、調査をされるということになぜすぐ同意なさらないんですか。調査ぐらいおやりにならないと、是正をしようと思ふと、そしてこの均等法が有効に働くんだと、そんなことをおっしゃつたって、だれも信用しないんじゃないですか。調査をするといふことぐらいはまずお約束されたいかがですか。

○政府委員(赤松良子君) どういう種類の調査をしろとおっしゃっているのかもよく理解いたしかねまして、先ほど申し上げましたが、賃金に関する調査というのはかなりよくできているといふことでございます。

○安武洋子君 だから、大企業の巧妙な賃金の男

女格差をつくるようなやり方について私は調べてくたさいよと、そういうことを御存じないから大企業、の巧妙さにごまかされてなるんでしょ。だから、一見して古典的な二本立て賃金なんているのは今ごろありませんよ。だけれども、巧妙に二本立て賃金、古典的な二本立て賃金にかわるような仕組みというのが大企業の中に取入れられている、そのことを重視されて私は調査をされるべきだ。それでなければ、なぜこんなものを出してきて、そしてこれで賃金差別がなくなるというふうなことをおっしゃるんですか。ちゃんと調査をしてください。

○国務大臣(山口敏夫君) 賃金の男女間における格差というものが、いわゆる賃金格差なのか、男女差別からくるものであるか、こういう問題もございいます。また、個々の具体的な賃金の原則に違反するか否かという問題は、一般的な調査によって判断するということは困難という立場もございいます。したがって、いつも公労協等におきましても、賃金は労働使双方で当局の話し合いで、こういうことで、先生方に時々くぎを刺される場面もあるわけでございいます。

まして民間の場合は、一つの就業条件の中で、労働組合と使用者側との条件、環境整備、こういうこともあって賃金というものを決定すると、こういう経過もあるわけでございいますから、我々はやはり全体の産業あるいは労働市場の範囲の中で、特に女性であるがために不当、不法に賃金の差別を受けている。こういう現状に対しては、労働基準法の四条でそういうことは違反としてもう規定をしておるわけでございいます。また全体的な問題としては、なぜそういう格差というものが諸条件の中で生まれてくるのか、こういう問題について、ひとつ改善、前進を図るべく、先生方の御論議もいたいて、こうして現在男女雇用均等法というものを御審議いただいておりますのでございいますから、労働省としても、労働省が賃金差別の元凶というのではなくて、賃金差別があるとするならばその改善の大きな旗振りとして

て取り組んでおる。こういうことでひとつ御理解をいただきたいと思うわけでございいます。

○安武洋子君 ILO百号条約、これは「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」ですね。これは、労働法の第四條で、同一労働同一賃金の原則を掲げられているというふうなことで、この批准をしております。しかし実態は、先ほど私が申し上げたようなことも含めて、男女の賃金格差は現存しているわけですから、この根本原因というのは、私はこれは財界の雇用管理政策、それから賃金方針にあると思ひますけれども、しかし私は、今の労働省の姿勢というものがそのことを許してきた。労働省の責任は大きいと思うのです。——大臣、手を振られてもだめです。

というのは、私が先ほどから申し上げている、国会でこのように申し上げているのに、しかしそのことをお認めになろうともしない。調査もしようともなさらないとは何事ですか。均等法が通ればこういうものが一切なくなるともおっしゃるのですか。均等法をここに提出なさっているけれども、こういうこと一つお認めにならないで何が均等法ですか。私は、男女同一労働同一賃金というならば、実態のとらええべきなんです。そのこともおできにならないで均等法なんというのには本当にナンセンス。世界で最も甚だしいのが日本の男女の賃金格差でしょう。その是正すら、そういうふうな姿勢ではどうしてできるんですか。私は差別撤廃条約の精神に真向から逆行するといふふうなことになると思います。そして、こういう部分というのはこれは全く実効性がない。そして労働法の改悪。二重三重に婦人に対する攻撃をかけられるというふうなことに對して、私は心の底から憤りを覚えずにはおれません。そういうふうな労働大臣並びに労働省、政府の姿勢に對して、私は心の底から抗議をいたします。きょうは大変短い時間で本場に残念です。この重要法案なのに、私は職業訓練法なんて我が党の

反対を押して審議をするなんというふうなこと、本場に許せないと思うんです。まだまだ問題があります。私はもつとこの審議を続けると、そのことを申し上げまして、きょうは時間が来たので、残念ですがここで質疑を終わります。

○坂山映子君 前回、本社労働委員会におきまして労働大臣は、夫婦はパートナースhipである、そのように申されましたけれども、具体的にはいかなる形のパートナースhipが理想の型とお考えでしょうか。

○国務大臣(山口敏夫君) 必ずしも私どもの家庭は理想的にやっていると自信はございませんが、家庭につきましては、やはり男性の職業人ととしての生活の精神的肉体的な負担等に対しまして、女性の立場での十分理解、認識こういうことも大事でございましょうし、また、女性の家庭における、あるいは職業を有しておる場合におきましても、特に女性に比重がかかり過ぎる嫌いのある家庭責任におきましても、十分理解と協力が男性側にも必要だ。そういう意味でパートナースhipといふものが一つの理想、あるいは夫と妻の、男性と女性の一つの役割分担という中に社会的、家庭的な責任が果たされるのではないかと、私はかように受けとめておるわけでございいます。

○坂山映子君 多少抽象的だったと思うのですけれども、具体的には、どちらが職業人であることがパートナースhipとして好ましいのか、それともM字型に、一時家庭に入ってしまった出るのが好ましいのか、それとも専業主婦としての出るのが好ましいのか、時にパートとして出るのが好ましいのか、理想の形としてそれが好ましいとお考えになつてゐるか、そういうことをちょっとお伺いしたかったんです。

○国務大臣(山口敏夫君) それはやはりそれぞれ個人差もあるかと思ひますし、先生御承知の西欧合理主義のような社会におきましても、必ずしも女性が社会に出て男性と均等な権利や職場における活躍というものを望まずに、家庭における責任を果たすことによつて女性としての誇りや責

任を全うする、こういう認識を持つ方もおるわけでございいますし、私は、結婚まで職場にいて、結婚して子供が育つまで家庭におられて、そしてまた仕事につく、こういうことも私は一つの生き方でもあらうと思ひます。

いずれにしても、やはりその方々の考え方あるいは適性を生かし、伸ばしながらやはり社会に参加している、こういうことが一つの生き方であると思ひますし、これからの家庭も含めて、普遍的な社会の中におきまして、やはり積極的に社会参加をする、職業を通じて社会参加をするということもやはり個人の充実の一端でもなろうかというふうに私は考えております。

○坂山映子君 多少質問をばかされたように思ひますのですけれども、世の中にいろんな形のパートナースhipがあることはこれはそのとおりでございまして、けれども、私が大臣の答弁を聞いておりますと、女性といふのはいろんな形があつて、基本は、職業人としての男性の助けというものが基本にあるような気がするわけなんです。私のみにとどまらず多くの女性は、理想の形としてはやはりともどもに職業を持って、自分の能力を力いっぱい発揮していきたい、それが多くの女性の願ひなのではないか。したがって、パートナースhipといつても、双方が職業人、そして双方が家庭人としてパートナースhipを持っていきたい、それが女性の願ひだと思ひます。

大臣のお考えになつていらつしやるような一つの、例えば専業主婦の場合ですと、男性が欠けた場合には直ちに母子家庭となつて就職の機会もなく家庭は崩壊してしまふというふうな形は、実はこれからの日本の社会として望ましくないのではないかと、こういう認識を持っていたいた上で、この均等法案を検討していただきたいと切に望むわけでございいます。そこで、調停の問題なんでもございいますけれども、調停は、解決がつかまへん場合には最終的には裁判ということになると思うのでございいます。

しかし、調停がずるずると延びておきますと、関係当事者の引き延ばしで時効にかかって司法の救済が認められなくなる、こういう場合があると思うのです。したがって、調停に時効中断の効果があることを認めれば大変に安心なのですが、いかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 調停に訴えを提起することによって時効の中断に当たるかという問題でございまして、これはなかなか難しいように思うわけでございまして。しかし、調停が長引いて、もはや余り効果がないということを当事者がお感じになったときは、いつにでも調停を打ち切ることでもできますし、また、調停を絶対に裁判の前置としておられるわけではないことは従来から御説明いたしているとおりでございまして。

○抜山映子君 一般の素人は、調停に係っておる以上は大丈夫だと思つてうちに時効期間が経過してしまふ、こういう可能性があると思うのですが、その点はいかがですか。

○政府委員(赤松良子君) そのような危惧をお持ちになるというのはよくわかる気もいたしますが、調停が非常に長引いている場合には、例えば婦人少年室長が先生御指摘のような時効といううなこともあり得るといううなアドバイスをするというところは十分可能でございまして。

○抜山映子君 ぜひアドバイスをしてあげてください。

前同局長さんは、この調停は行政サービスだ、こういうふうに言われたわけですね。私、サービスという言葉を使つてて辞書を引いたのですけれども、尽力、世話、貢献、奉仕とかいろいろあるんですけれども、どうも行政サービスというのに当たるのには困るんじゃないか。やっぱり権利の擁護機関ということではなくちやいなにかと思うんですけれども、それじゃ行政サービスという場合に、ほかにもいろいろあるか、局長さんのお考えをお聞かせください。

○政府委員(赤松良子君) サービスという言葉、確かに広いいろいろな使い方がございまして、テ

ニスのサービスというののございまして、もちろんこの場合は援助というふうなつもりで申し上げたわけでございまして、この種の紛争を簡易、迅速に解決するように行政が側面から援助をすることによって女子労働者の救済に資するというつもりで申し上げたわけでございまして、行政サービスとあるのはお氣に召さなかつたかとも思いますが、そのような、行政が側面から援助をするということを示して言つていたというふうに御理解いただきたいと思います。

また、例としては、本委員会のような合議体ではございせんが、都道府県知事が行うべきあつせんまたは調停を調停員に行わせることとした小売商業調整特別措置といううなものもやはりそのような行政からの援助措置というふうな考へております。

○抜山映子君 大変に物足りないわけですね。

普通サービスというのを使ひますと、メディカルサービス、医療援助と言ひますか、あるいはソーシャルサービス、社会奉仕とか、こういう言葉がよく出てくると思うんですけれども、この調停をそもも行政サービスという位置づけでもって規定しようというところが、スタートが誤りではなかつたか、こういうふうに思うわけでございまして、ぜひとも外国並みに権利擁護機関としてあらゆる条文を検討していただきたい、このように切望するわけでございまして。

それから、調停ですが、先ほど中西議員からも話のございました、調停を始めるにつきましては二つの制約があるわけでございまして。一つは、「必要がある」と認めるときは、「これは局長さんの方から、調停になじむかどうかという基準が必要がある」と認めるときは、「ということである。そしてもう一つの制約が、相手方の同意を要する、この二つの制約が加つておるわけでございまして。そして、「必要がある」と認めるときは、「という制約がある以上、みだりに調停を申し立てるものにつつましてはこの条項ではねることが十分に

できると思ふんです。したがって、同意の条項はぜひ外していただきたいと思ひますが、もう一度御回答いただかせようか。

○政府委員(赤松良子君) 「必要がある」と認めるときは、「という文言は、先ほど中西先生にお答え申し上げましたように、いろいろな方からの申し立てがあり得るわけでございまして、中には全く調停になじまないようなものであるにもかかわらず申し立てをされるという方があることは否定できないわけで、そのようなときは、これは調停でやれるようなことではありせんよというお話しをするのはやはり必要ではないかと思ひます。そして、そのことと同意事項を入れたということとは、必ずしも同じことを防ごうといううなことはございせん、同意事項を括弧書きで入れましたのは、従来何度か繰り返してお答え申し上げておりますように、この調停の本質が、相手方が調停に応じ、そして調停案をある程度理解をするといううな基本的な態度がなければ、幾ら呼び出してみても意味をなさないのでないかという考へ方によるものでございまして。

〔委員長退席、理事佐々木満君着席〕

○抜山映子君 現状のままの規定でございまして、先ほどサービスと言ひましたが、これじゃ間口が狭過ぎてサービスすらにもならない、こういううな気がするわけでございまして。まあこの問題は、長くなりますので、次の問題に移らせていただきます。

大臣にお願ひしたいんですが、採用、募集のところを禁止規定にするに経済界に大混乱が起るんだということを、経営者で公の雑誌で発言していらつしやる方がおられます。そこで、大臣は果たして大混乱が起ることと思ひになるかどうか。大混乱が起ることとすれば、どのような形で起ることと思ひになるか、おっしゃってください。

○国務大臣(山口敏夫君) 私は率直に言つて、募集、採用、配置、昇進を禁止規定にしても、大混乱が起ることとは思ひませんが、おっしゃる通り、

ます。ただ、企業側も、やはり企業と雇用者との合理的、効率的な企業採算ベースにおける就業のニーズというものがあつてございまして、当然すべてのものは消費者にまたこれが転嫁される、こういう部分もあります。したがって、採用等におきましては、どうしても合理的、効率的な募集、採用と、こういうのが現状優先されておる。

ですから、例えば先ほど先生から御指摘になつたように、女性も職業人としても社会参加をし、夫と同じように家庭においてもまた家庭人としての分担をする、こういう考へ方が私は女性の職業生活、女子労働者のすべてに今の男性と同じような意識の徹底というものがあれば、この禁止規定という問題も、そう心配するということではないと思ふんです。しかし、現状やっぱり、企業側の募集、採用に対する取り組みも改善してもらわなきゃならないと同時に、女子労働者が就業するときの会社なり組織なり生産にどう参加するかという意識の問題の継続性も、これはあわせて、そこに一つの枠と言つて語弊がありますが、何らかの安心というものがなく、なかなかいろいろ議論があるように、審議会でも議論が出ましたように、混乱をする、こういう場面も、心配を持つといううなこともまんざら無理もないという点もあるうと思ふんです。その辺の調整が必要だというのが一つの政府の考へ方でございます。

○抜山映子君 ただいま大臣から、禁止規定にしても必ずしも経済界に大混乱が起ることと思ひない、といううな大変……

○国務大臣(山口敏夫君) 前提がありますね。○抜山映子君 前提があつたかもしれせんけれども、そういうことを言われたのは大変前向きな姿勢でいいと思ひます。ただ、その後につけ加えられまして、企業の採算ベースのニーズというものがあつてからやむを得ないのだ、こういううな御発言がございまして、したがって、将来的に、大臣がそのように言明なさつたということを念頭に置かれて、ま

だこれから審議もあることとて、禁止規定にしても混乱が起らないということとひとつ各関係者を説得していただきたい、このように念願するものでございます。

次の質問ですが、努力義務の準証責任でございます。

○政府委員(赤松良子君) ちよつと御質問の趣旨がよくわかりませんが、努力義務につきましましては、準証責任を云々することの実益が余りないのではないかと、私の認識でございます。

○抜山映子君 私が言いたいのは、努力義務を怠っていることを立証するのは、申立人なのか、それとも努力義務を怠っていないと証明すること、言わなくちゃいけないのは事業者の方なのか、その点をお聞きしたかったわけなんです。

○政府委員(赤松良子君) 従来、準証責任のお話が出たのは、あるいは公序良俗の問題について出たのはなかったかというふうに記憶いたしておられますが、私は、先ほど申し上げました公序良俗違反に加えて、事業主が努力しなかったことまで立証する必要はないのではないかと、努力義務規定の違反という点について立証をどちらがすると言つてみても、余り意味がないように思うというところでございます。

○抜山映子君 それじゃ改めて伺いたします。が、採用、募集、昇進、配置、これらの努力義務を怠ったこととどちらが立証するのか、改めて伺いたします。

○政府委員(赤松良子君) 原則的には、怠っているというふうに主張する側にあるということとは変わりはないと思います。

○抜山映子君 そうしますと、大変に申立人にとって厳しい状況が生まれるわけでございます。そういうことでございますと、特にこの条文の方の

二十条、このところに、労使の関係者にも求めることができるというのを挿入しなければいけないと思つていますが、その点いかがでしょうか。二十条に「委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があるときは、労使の関係者及び「関係行政庁に対し」と、こういうように入れなくちゃいけないと思つております。

○政府委員(赤松良子君) 関係行政庁に対して資料の提供を求めるというふうな場合には、やはりこういう明文の規定がないと難しいかと存じますが、労使関係者に対して必要な資料の提供を求め、あるいは報告をしていただく、あるいは調査をこちらから積極的に行うというふうなことにつきましては、そのように明文の規定がなくとも十分実質上できるものというふうに考へております。

○抜山映子君 明文の規定がなくとも実質上できるというならば、逆にむしろここにはつきり書いてた方が余計によろしいのじゃないですか。

○政府委員(赤松良子君) 大変優れたレトリックでございます。そのようにも言えるかと存じますけれども、一応必要がないものと考えて提案をさせていただいたわけでございます。

○抜山映子君 法律というのは、一般の人がこうなればこういうことになるのだという予見を持たせるといふ意味があるわけでございます。ぜひ入れていただきたいと思つていますが、いかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 調停につきましては、十八條に書いてございますように、「委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、三々で、「関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする」ということは書いたわけでございます。その他必要なことは、実質上調査の対象にもなれば意見の開陳を求めることもできる、そのように御理解いただきとうございます。

○抜山映子君 この点はよく御検討いただきたいと思つております。

ところで、タクシー業者から陳情があるということ、これを言われましても、女性タクシードライバー、これは個人タクシーと法人に勤めている女性タクシードライバーで、この数はそれぞれ幾らでしょうか。

○政府委員(白井晋太郎君) 今手元に資料がないので、調査して報告します。

○抜山映子君 私が思ひますのは、多分かなりの数個人タクシードライバーがあると思つております。個人タクシードライバーの場合には、眠たくなると随時寝ることもできますし、途中でやめて帰ると、かなり自分の裁量があるわけでございます。そういうわけで陳情が幾つか出てきたんじゃないかと思つております。

深夜業のあれを外すというのに、今のところ当面タクシードライバーを考へていない、このように局長さんが言われましたので、特にそれは当面でなくして永久的にしたい。というのは、タクシードライバーは十時以降は料金が増しになるわけでございます。しかも、ピークが十一時から三時でございます。しかも、この間は道路は込み、それから遠距離客が多い、そういうことで非常に経済的な追求意識の観点から希望がある。しかも、タクシードライバーの場合には、普通の会社に勤務する場合と違ひまして自分一人の世界でございます。したがって、働いておつてもそれはど苦痛を感じない。ところが、一つの組織に入つて深夜業をする場合には非常に制約を受けますから苦痛を感じます。そういう意味で、ぜひ、当面ということではなくて、もう永久的にタクシードライバーの業界に限るということにしていただきたいと思つていますが、このあたり御意見いかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) タクシードライバーをこの規定の対象にいたしましたのは、まさに先生がただいまおっしゃつたような理由によるものでございます。また、タクシードライバーからの陳情等が多かつたのは自営業が多いからではないかという御指摘もございましたが、自営業の場合にはもとより基準法の規制が外れるわけでございますので、陳情する意味というものはないわけ、

ただ、ひまわり会というふうなタクシードライバーの会は、これは自営業の方もそれから雇用者の方も両方含まれておりますから、おいでになつた方の中に自営業の方がおられたということはあつたかと存じます。

○抜山映子君 そのことを私は言いたかつたわけなんです。

ところで、このたび専門職とか管理職について規制の緩和をしようということですが、最近、女性の専門職にいろいろな名前をつけて、最近、女性のパイザーだとかマネージャーだとか主幹だとか、いろいろなそれらしき名前をつけて管理職にしてしまふ。専門職の方も、最近は大なり小なりみんな専門的な知識、技術というものが要求される分野が多くなつたわけでございます。そういう意味で専門職、管理職という名前によつてかなり普通の末端の女性が過酷な労働条件に追いつけられないかというのを心配いたしております。ですが、この点、労働省の御意見はいかがでございますか。

○政府委員(赤松良子君) この内容につきましましては具体的に省令で定めることになっておりますので、単に名前というふうなことにはならないと存じます。

○抜山映子君 ですから、ひとつ省令で定めたいだくときに、細心にそのあたりに考慮を払つていただきたい、私の申し上げたいことはそこに重点があつたわけでございます。

ところで、最近短時間の、労働大臣も大変これに御熱心なようでございますが、短時間の動きが日本を含め世界的に活発になつております。国際的な水準は週四十時間制に移行いたしておりますが、ドイツの金属労連なんかはもっと、三十五時間というふうになつておりますが、我が国の週四十八時間制、男子の時間外労働は法的には無制限である、このために男性の健康破壊があるわけですね。女性に家事、育児を押しつけて、辛うじて男性が青息吐息で働いているというのが日本の現状じゃないかと思つております。このたびの改正案は、

こうした男性の実態に女性を合わせるもので、母性破壊を促進するんじゃないかと思うんです。

この点につきまして局長さんは、衆議院の江田議員の質問に対して、男女の平等ということがより高い水準になることは望ましい、こういうふうに発言されたわけでございまして、この思想にのっとりまして、このたびの時間外とか深夜は男性のレベルに引き下げる、こういうことになると思うのですが、いかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 男女同じにするという仕方は、男性の方に女性を近づけるやり方もあるれば、女性の方に男性を近づけるやり方もあるれば、その中間へ両方を寄せるというやり方もあると存じます。できれば高い水準でそろえていくというのが望ましいというふうに思っていることに変わりはございません。

○抜山映子君 それでは申し上げたいんですが、深夜の交代制労働と労働者の生活が非常に危機に陥っている。そもそも深夜労働というのは人間の生体リズムを狂わすものであるというところは、どの人も御存じのことだと思います。ここに論文があるんですけれども、杏林大学の医学部の上畑先生がお書きになっているんですけれども、深夜勤務に従事する代表的な職業で、看護婦、電話交換手、スチューデントについて、慢性腰痛症、頸肩腕障害等の過労性の病気が多発している、こういうような研究論文があるわけでございます。ですから、そもそも深夜業というのは人間の健康にとっていけないものである。

そういうものを、今回労基法とは別に男子のレベルに合わせて外すというのは、どう見ても私は家庭破壊、母性破壊、こういうことにつながると思うのですが、この点いかがでしょうか。

○政府委員(白井晋太郎君) お答えいたします。深夜業についてはいろいろ議論のあるところでございますが、医学的治療によれば、深夜勤務の場合には通常の生活様式における生体リズムに異なりまして、昼間睡眠、夜間活動という生活様式をとるため、生理的機能の乱れを生ずるというこ

とは言われております。

【理事佐々木満君退席、委員長着席】
しかしながら、その程度は労働の態様、職場環境等によっても異なり、また、その乱れが直ちに身体に悪影響を及ぼすものではないということも医学的に承知いたしております。

いずれにしても、深夜業全体につきましては十分の調査を今後進めてまいりたいというふうに思っているわけでございますが、今挙げられまして腰痛とかそういうふうな問題は、むしろ深夜業からくる問題ではなくて、立って働くとかそういう問題から生ずるものだというふうに思われます。

○抜山映子君 何となく苦しい御答弁のようでございますが、それでは、職種別に分娩に対する影響力についてちょっとここに、これは労働省婦人少年局でおつくりいただいた資料でございましてね。これを見ますと、流産率、これが一般事務の場合は一〇・八、店員なんかの場合は九・八、こういうことになっておりますが、看護婦については一三・一、保母については一六・七、電話交換手については二二・二、それから、前早期破水というのが一般事務は一七・五、店員は一五・七であるのに対して、看護婦は二三・三、電話交換手は一七・九、こういうような数字が出ておるわけですね。先ほど、それは立っておるからだろうというふうな議論をなさいましたけれども、電話交換手なんかはこれ座っておるわけですよ。ですから、そのような議論は成り立たない。このように出産についても大変に深夜業というのには悪影響を及ぼす。こういうことについて強い認識を持っていただきたいと思うのでございます。

たくさんあるんですが、外務省の方にお伺いしたいと思っております。
ILOの第一号条約ですね、これは労働時間関係で、「労働時間を一日八時間且一週四十八時間に制限する条約」なんです、これです、日本の残業時間が非常に多いために未批准であるわけ

すね。さらに婦人関係では、「工業に使用される婦人の夜業に関する条約」八十九号、「母性保護に関する条約」百三十三号、「雇用及び職業についての特等待遇に関する条約」百五十六号、いずれも未批准なんです、この批准の見通しはどうなっておりますでしょうか。

○説明員(瀬崎克己君) ただいま先生から御指摘いただきましたILO関連の条約は多数あるわけでございますが、問題は、国内法制との整合性の問題でございます。特に、労働時間につきましては、一週四十八時間の原則を定めている点につきましては、おおむね基準を満たしている点でございますけれども、まさに先生御指摘ございました時間外労働の取り扱いにつきましてはいろいろ問題がございまして、こういった問題を抱えている以上は批准に踏み切れないということでございます。現在関係省庁の間でいろいろ御協議させていただいているところでございまして、それではいつその特定の条約を批准できるかということについては、今の時点では明確にはお答えできない状況にございます。

○抜山映子君 批准の見通しすら明確にできない日本の実情のわけでございます。我が国の年間超過労働時間は百九十一時間、有給休暇の消化は、十八・八日付与されておるのに八・八日しか消化されてない、こういうことでございまして、こういうような事情のもとで時間外、深夜、この規制が外れることは大変恐ろしい結果を生むのではないかと憂慮しておるわけでございます。ぜひこの点を勘案していただきたいと思っております。

最後に、大変な質問でございますが局長さんに、もし三論併記とかこういう意見が出ずに、局長さんがこの条約の精神にのっとって自由に起草していただいたならこのようなものにならなかったと思っております、いかがでしょうか。

○政府委員(赤松良子君) 私が三論併記でない答申をいただいておりますならば、その答申に従

って書くわけでございまして、架空のものを書けるとは思っておりません。

○抜山映子君 終わります。

○下村泰君 連日にわたって労働省関係が痛められておりますが、気の毒だとは思いますが、気の毒だとは思いますが、なぜこんなに責められるのかというのを反省していただきたい。これが、今六対五ですね、この間巨人が負けたのと同じなんです。六が女性で五が男性なんです。今、六対五の比率なんです。六千万が女性で五千万が男性なんです。その多い六千万の女性が手を挙げて、いいものができた、これで私たち女性の喜びが一つ倍加したという法案なら、これだれも問題にしなければいいわけですね。余りにも落ちが多過ぎる、至らないところが多い、まだまだ企業サイドの男側の方に寄ったものでございまして、これでは否めない事実だと思えます。大分お疲れのようですから、私は、いつも私の出番が参りましたときには、多少のゆとりをとって、少し脳をやわらかくして差し上げますから、人の話を聞きながらゆっくり休んでください、その後には攻撃を始めてもらえ。

昨日の朝日新聞の「天声人語」、これ持ってきました。大変おもしろいんです。最近非常に女性があらゆる会場へ来て、展覧会に限らずいろんなレクリエーションの場であるとかあるいはカルチャーセンターとか、ほとんど女性の方が多いということが書かれておりました。

劇団こまつ座の座長として全国を歩きはじめた井上好子さんの話によると、どこへ行っても八割、九割が女性の観客であることにびっくりもし、不安にもなったという。「びっくりしたの、女性の文化吸収のすごさです。不安になったのは、いざ女の方が男よりも文化的な水準がはるかに高くなるだろうということでした」。男性がビールを飲んで会社のぐちをいっている間に、女性はせつせと学び、観劇をし、という状態が続けば、文化的水準の格差は開くばかり

だろう。この地殻変動を「知らぬは男ばかりなり」であるのかもしれない。主婦の自由時間がふえたのは、育児の期間が短くなったことや家事の合理化が進んだためだろう。そして心の3C（カルチャー、クリエイション、コミュニケーション）を求める動きが強まってきた。男性がカタツムリのように会社人間という殻に閉じこもっているうちに、女性はボランティアや文化活動の分野で実力をつけつつある。この潮流がかなる方向をめざすかはわからないが、既成の会社人間集団の価値体系に穴をあけることになるだろう。女性だけの会社「アイディア・バンク」を作った佐橋慶さんは、昨今の世相を「家父長制から家婦長の時代へ」と表現している。さらに「二世紀は女性の自由謳歌の時代、しかも、男性の受難の世紀である」と書いている。

これは大臣、大変なこっちゃ。このとおりになったら男はへらへら笑っておられませんか。これは。しかし、チリ津波ではないけれども、女性が目覚めているいろいろの運動を展開して、もう男専横の時代ではないという意識が非常に高まってきていることは、これは日本だけじゃないでしょう。ひたひた来ているんですよ。まごまごしておられませんか。

私は、つまらない雑学を求めて、また披露したりするのが好きでございまして、頭休めて聞いってください。

「刀自」という字がありますわね、熟語が。刀自などというの若い女には使いませんね。——女なんて言っちゃいけないんだ、若い女性には。若い御婦人には。これは男も交えてさうですがね、若い方々には。刀自というのは、少なくとももう中年以上、そしてある程度の位以上の御婦人に対して使う言葉が刀自。これは大変な敬語ですわね。これはどこから来たかといったら、戸主。ですから、その家の主ですね。戸主の約でもあるというわけですね。

杜氏というのがありますね。冬の冬至じゃあり

ませんよ。これはお酒をつくるときの長をいいます。これから転訛したという説もあるんですね。いろいろあります。これは、上古の時代というから、もちろん私は生きておりません。「口中に米を噛みて吐き、木びつに納む。口を経て酢酸、これを名づけて醴となす。故に今酒を醸すというのを噛みしためなり」、こういうふうに出ているわけですね。この役を務めていたのが、ほとんどいわずに上古の御婦人なんです、これは。

じゃ、上古の御婦人は、その時代から女性はやはり男性に従属してそんなことをしていたのか。そうじゃないんですね。このころの男というのは、こういう御婦人あるいはお子さんを守るため、その食糧を求めて外へ出ていくわけですから、このころははつきりしておったわけですね。

ところが、物の本によりますと、このかんでつくったお酒というのを守っているのがこの刀自なんです。刀自の役目なんだ。つまり女性の役目なんだ。この女性の許可がなければ男に一滴も酒が飲めない。偉いんですよ、そのころの女性。そして、男が集まって祝いの事をするとき、その戸長、戸主ですね、家主たるべき刀自のつくり上げたお酒を、その方が来て初めて許可を得てみんなが飲んだというのが、これが始まりなんだそうですよ。そのぐらいい偉かったんですよ、女性。性は家の中で。外でも。私の家なんかまるっきりこの調子で。昔のままで。うちは。

恐らく労働大臣のともそうだろうと思うんですよ。うわさには聞けば大変かみさん怖がっているさうですから。こういうふうなのが歴史の中でいつの間にかいゆる暴力というもので、力というもので世の中を支配するようになった。歴史の事実はそのうちだろと思えますよ。そして次第に今のようにな形になってきた。

ところが、例えば女性が男と一緒に荷揚げ人足をやるとしますね、荷役に従事するとしますね。女性の方はできなかった。それは当たり前ですわね。重たい物を持ってあんなところ、はしけの上をととこととこ飛んで歩けるわけがない。だ

けど今は違ひますわね。例えば大きな物を持つていったって、フォークリフトというのがあるんですよ。運搬さえできれば女の子だって百キロでも二百キロでも、二トンでも三トンでもばあつと持ち上げられる。そういう時代になってきたわけでしょう。そうなるからこそ、初めて女性が職場に進出できるのは当然なことなんです。しかも女性の力でできる仕事もたくさんふえてきた。にもかかわらず、男の方があくまでも優位で、女性はその下にいるからこういう大きな問題になってくるわけでしょう。それを全部受け入れられたらこんなことにはならないと思う。これがまず前段です。

さあそこで始まりますよ。それで、この女子差別撤廃条約の根本精神というものは、女子に対する差別が、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に違反するものである、男女平等は基本的人権であるという点にあるわけなんです。条約の第十一条は、経済的な自立の基礎である労働の権利を、すべての人間の奪い得ない権利」と規定して、女性の労働権を具体的に保障しようとしているものと、こういうふうになります。条約の理想とする姿を可能な限り追求していくことも、正確に条文を解釈して実行していくことが大事であると私は考えるんですけれども、まず外務省からお答えください。

○説明員（瀬崎克己君） 日本政府は多数の国際条約を締結するわけですが、その際に、一たん批准いたしました条約についてはこれを誠実に履行するということを大前提として批准するわけでございます。したがって、まさに先生のおっしゃったとおりでございます。

○下村泰君 はい、労働大臣いかがでしょう。いいですよ、十分に打ち合わせしてください。

○政府委員（赤松良子君） この女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の条文を雇用

で、この条約の条文は満たされているものと確信しております。

○下村泰君 正確に条文を解釈しているとお思いますが、それならば。

○政府委員（赤松良子君） 正確に解釈をいたしております。

○下村泰君 それならそれで結構ですけれども

ね。そこで伺いたいです。条約第二条の(b)に、「女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む）をとること」とあります。そして、第十一条の二項の(a)ですね。「妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしていないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること」と、こういうふうになっていきます。この「制裁」という言葉の意味をどういうふうに解釈なさいますか。まず外務省から承りたい。

○説明員（瀬崎克己君） 「制裁」という文言は、この条約上二カ所、まさに先生が御指摘なさいました第二条と第十一条の当該規定にあるわけでございます。

そこでこの条約でございますが、とにかく百カ国以上の国が集まってつくるわけでございますので、この特定の文言がいかなる意味を持つたかというところは、条約を作成するときの審議の過程をたどるとかなり明確になるわけでございます。そこで、この問題の「制裁」という文言でございますが、これにつきましましてはかなりいろいろな意見があったわけでございますけれども、当初この二カ所の「制裁」の文言につきましましては、ペナルティという言葉を使ったわけでございます。

ところが、この十一条二項の(a)の審議の際には、特にこのペナルティという文言については異論がなくてそのまま採択されそうになったんでございますけれども、他方二条の(b)の審議の際に非常に問題になりまして、このペナルティというのでは強過ぎるという意見が出されまして、最終的にはこのペナルティという文言を提案しております

したベルギーがこれを撤回いたしましたので、サンクシオンという言葉に置きかえたわけでございます。

そこで、問題はそのペナルティーとサンクシオンとの差でございますが、私どもの理解しておるところは、ペナルティーというのとは異なり、サンクシオンにつきましては相当広範囲な制裁が予定されているということでございます。特に民事損害賠償請求権の付与が含まれているということが最大のポイントでございます。この均等法につきましてもそういった条約上の要件はきちんとは満たされているというのが私どもの解釈でございます。

○下村泰君 ちよつと外務省の方にあわせて伺いますけれども、まことに恥ずかしい質問なんです。この条約、国際連合でこういうものが立案されたときに日本は参加していたんですか、全然蚊帳の外ですか。

○説明員(瀬崎克己君) この当該条約の作成の際には、日本は参加しております。

○下村泰君 おりまして、何で日本の方が向こうのその削除するのと同調したんですか。ベルギーが出した第二条のところありましたな、そこにペナルティーという言葉があつた、それは適当ではないから削除したというんですが。

○説明員(瀬崎克己君) 先ほど申し上げましたように、このペナルティーという言葉は、最初ベルギーが提案していたわけでございます。ところが、その審議の過程で、ペナルティーというのは非常に狭い。各国の法律の体系等を踏まえまして、もっと広範に措置する必要があるということで、最も妥当な文言としてサンクシオンという言葉がおおむね合意されました。そこでその議論を踏まえてベルギーがペナルティーというのをみずから撤回いたしましたので、そこでサンクシオンになったわけでございます。

○下村泰君 労働省はどういうふうに受けとめていますか。

○政府委員(白井晋太郎君) 労働省もそのとおり

受けとめております。

○下村泰君 そうしまして、条約の第十一条の二項の(α)では、「妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしていのか否かに基づく差別的解雇を制し禁止すること」となっているんですね。ところが、こちらの方は、婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇を、単に罰則なしの禁止規定にしかしてないんですよ。条約の方では「制裁を課して禁止すること」、制裁を課するということは、ある程度でさうがっているわけでしょう。そして禁止する。ただ禁止と制裁を科してとはえらい違いがある。どうしてこういうふうになるのか、このところ削ってしまったのか。これ、外務省にも伺いたいし、労働省も聞かしていただきたい。

○政府委員(赤松良子君) 「制裁を課して」という言葉の意味が、先ほど瀬崎参事官から御説明がございましたように、狭い罰則というふうな意味ではなくて、損害賠償を含む広い制裁、サンクシオンという言葉で置きかえられたということがここでききてくるわけでございまして、この均等法の十一条の禁止規定は強行規定でございますから、これに違反した場合には不法行為に基づく損害賠償の対象になる。つまり、民事的な制裁というものはこの規定で十分満たされているわけでございまして、条約の十一条二項の(α)に抵触するということなく批准ができるわけだというふうに御理解いただきたいと思います。

○説明員(瀬崎克己君) 先ほどペナルティーとサンクシオンの違いについて申し上げたわけでございますけれども、条約の十一条二項(α)におきまして、妊娠、母性休暇、婚姻の有無による解雇に対して制裁を科して禁止することを求めている、これは事実でございます。しかし、御説明しましたとおり、ここに言う制裁の中には、民事上の損害賠償請求権の付与が含まれているわけでございまして、均等法政府案のかかる項目についての規定の仕方というのは、私どもとしては条約上全く問題がないという解釈でございます。

○下村泰君 そういうふうに御解釈なさってもそれは結構ですがね。

ところが、ここにこういうのがあるんですよ。これは日経連タイムス、この記事なんです。「日経連の婦人差別撤廃条約に関する公開質問状(昭和五九・三・二)」ということで、前文はやめましょう。

記

一 「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」は、昭和五十五年七月十七日、鈴木内閣発足の当日署名されたのでありますが、署名することを決定した閣議は、その前々日七月十五日伊東首相臨時代理の内閣においてなされておりました。このような企業経営に重大な影響をもたらす条約の署名について事前に我が方になんの御連絡もなかったというに記憶するのであります。政府としては、たしかに影響をもたらさないという御考えであつたのでしょうか。

こういうのがまず第一ですな。二 いきさつはどうであれ、政府としては、署名した以上、国会の批准に持ちこみたいという御意向でありましょうが、どのように現行法規を改正すれば、あるいはどのような内容の新しい法律を作れば、この条約批准のための最低要件を満たすと御考えでしょうか。

以上二点お答えくださるようお願いいたします。そして

(宛先)

内閣総理大臣 中曽根康弘殿

労働大臣 坂本三十三次殿

外務大臣 安倍晋太郎殿

さきに日経連から総理、外務、労働三大臣あてに出した、婦人差別撤廃条約の署名当時の事情および批准の最低要件に関する質問状に対し、労働省・関次官および白井参議官は、三月二十七日午後、日経連・松崎専務理事らと労働省において対談し、口頭で大要次のような回答

をよせ、かつ、「これは政府全体を代表する意見である」とことをつけ加えた。

口頭だから、私がこれ読んでも、後はどうにでも逃げ隠れできますわな、そんなことを言った覚えありません。それでお願いします。

一、昭和五十五年六月になって婦人団体を中心に本条約に署名せよとの意見が高まったのであるが、労働省はもちろん、各省とも条約のもつ重大性については重々認識しており、署名については、事前に検討すべき種々の問題点があるという態度であつた。しかしこの頃は、五月十九日大平内閣による衆議院の解散、六月二十二日の衆参同時選挙、しかも六月十二日大平首相の急死という政局混乱のさ中にあり、政府としても本条約署名について時間をかけて討議する雰囲気にはなかつた。労働省事務局としても、本条約に署名することが簡単に決定されることはあるまいとの観測が強く、したがって事前に日経連はもちろん、労使双方に連絡はしなかつた。

これが最初のお答えですな。その次に、二、婦人差別撤廃条約の批准のためには、雇用の分野に関しては本条約第二条および第十一条に照らし、わが国においては、雇用における男女の機会均等および待遇の平等の確保について法的措置が講ぜられていない事項については、しかるべき法的措置を講ずることが求められているものと解される。そのうち本条約第十一条第二項(β)号に規定されている「妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしていのか否かに基づく差別的解雇」については何らかの制裁を伴う禁止措置(最低限民事的強行規定)により担保しなければならぬと解される。したがってその他の規定については強行規定でなくとも批准可能であると考えられる。

と、こういうふうなときからもう答えているわけですね。もうでさうがっているんだ、このときから、作文は。

これに因して、早稲田大学の教授で島田さんという方がいらつしやる。この方は、「労働省は日経連の質問状にこたえて、みぎのような男女差別については「何らかの制裁を伴う禁止措置（最低限的の強行規定）」により担保しなければならぬ」としているが、これは「制裁」そのものの性格についてのみならず誤解にはならない、「制裁」の持っている性格について、全く誤解にはならないと、こう言っているんですよ。誤解だということ、これ、こういうやり方は。

制裁という言葉は日本的に解釈するところなるかというんです。道徳、慣習、または法規、申し合わせなどに背いた者に懲らしめのために罰を加えること。懲らしめのために。全然違ふじゃないですか、こつちと。これをどういうふうに解釈したらいいんですか。

○政府委員（白井晋太郎君） お答えいたします。

この原本は、先ほど外務省から御説明ございましたように、英文になっているわけでございまして、そのサンクションというのを制裁と訳されたわけでございます。その持っている意味は、先ほどから婦人局長、外務省から御説明ございましたとおりでございます。最低限損害賠償請求権の直接的な根拠規定が担保されればよいというふうに、サンクションという言葉については理解されるということでございます。

○下村泰君 外務省も同じですか。

○説明員（瀬崎克己君） 外務省といたしましては、ただいま労働省でお答えなさったとおりでございます。

○下村泰君 これは要するに国と国との言葉の違い、しかもその解釈というのはそれぞれあると思うんですよ、それぞれ国によって。それはもう外務省当局が一番御存じでしょう。どうにでも解釈できる。大臣、情けないのは、この第三十条を見てこらんなさい。「この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する」と書いてあるんだ。日本語とは書いてない

んだ、これ、情けないことに。これだけ日本は国際連合から軽く見られているという何よりの証拠じゃないですか。

こういう国が勝手に自分のところで解釈して、しかも日本語には制裁という言葉の意味がこれだけ正しく書かれているのに、何でそんな中途半端なふうにするんですかね。そういう中途半端な条文の解釈をして以下文書をつくっていくから、例えば救済措置の問題であるとかあるいは調停の問題であるところが何となくぼけていくんじゃないですか、と私は思いますよ。

ですから、この制裁という言葉の意味の持っている重さですね、それをなぜこの今回の法案の中に反映させなかったのか、そこをちょっとと労働大臣、伺わせてください。

○国務大臣（山口敏夫君） 今先生からいろいろ問題の御指摘もいただきまして、また、男女の雇用の問題、改善に対する一つのお考えというもののに対して敬意を持って伺っておたわけでございます。

そこで、労働省としては、先生御指摘のように、条約の批准に伴う国内法の整備の過程におきまして、まあ審議会の六年にわたる審議経過、そしてまた条約批准に伴う国内法の整備ということ、今先生の御指摘のように、いろんな団体から、これは経営団体のみならず婦人団体、労働団体、いろんなところからの要望やあるいはおしかり、御提案をいただきながら、政府として、まあ困難であるからしたがって先送りをしてまいりました、こういう結論ではなくて、あえてこういう国会での御議論もいろいろ出ることも万々承知の上でもございすけれども、やはり一步一步改善、改革していくことが本当の、真の意味の女子労働者のあらゆる差別や条件の改善に役立つことも可能なのではないかと、こういう気持ちを持ちまして、勇気を持ってまあ自信を持ってということ、こゝろまで言いたいところでございますが、勇気を持ってひとつこれに取り組み、国会での御審議をちょうだいをしておる、こういうことでございます。

す。

○下村泰君 今の労働大臣のおっしゃったことは、大変ミスがありますよ。というのは、今労働大臣がとにかく一步一步改善していくと、その改善というのは法文を改善するんですか。それとも、法案の内容を改善するんですか。それとも、男女不平等であることを改善するんですか。このところちょっと問題なんですね。この法案を字引きにして、男女間の差別を一步一步改善していくのか。それとも、時あればこの持っている法案の足りないところは毎年でも改善するの。法を改正するの。こつちなんですか。

○国務大臣（山口敏夫君） これは、この法案を原点といたしまして、さらに女子労働者の福祉の改善、労働条件の改善等に一步一步取り組むと、こういうことでございます。法案そのものは、私は現在における一つの理念と現実の接点として、十分現段階における男女の雇用均等に貢献し得るものと、こういう確信の上に立っております。

○下村泰君 昨日も公聴会を行いましたところ、その公述人として出席なさった女性の方々が異口同音に言うには、法というものは一たん決められるとそう簡単には改正されない、ですから何とかしてこれをよりよきものに、あるいはよりよからなければ廃案ということを願うわけですね。それは、私は別に女性の味方をしてるわけじゃないが、何でも法というものをつくって、その法によつて人のすべてのことをつかさどるとなれば、それはもう当然のことじゃないかと思ひますよ。

それだけに、私はこの法案に対する、この法案に対する反対意見というのが非常に何か強いように出ていますけれども、女性にとってはむしろ期待もあるんじゃないかと思ひますよ。女性自身がこの法案によつて自分たちの今まで虐げられていたレベルを男と同等にしてみたいんだ、またしなればおかしんだと、それが本来の女性差別を撤廃する条約の基本理念なんだというところに立つて考えれば、この法案は歓迎されるべき法案。ところが、その歓迎されるべき法案が、あつ

ち向いてもこつち向いてもちよつと二、三步歩けばどかん、ちよつと三步歩けばどかんとして六がたくさんあるから、そこで首つられるのは嫌だから、何とかしてもう少し我々の側に歩み寄ったことにしてくれというのが、私は皆さんの本旨じゃないかと思ひます。

そういう意味からいけば、労働大臣もわかりますよ、それは疲れるのは。疲れているのはわかるけれども、何とかしてその法を皆さんの意見に近づくように少しでも直していくのか。あるいは、野党側の全部の提案するように改正をするとかなんとかいうふうに答えられるのかどうか。これが大きな問題じゃないかと思ひますが、どうでしょう。

○国務大臣（山口敏夫君） 下村先生が冒頭に総括をいたしましたように、やっぱり世の中の変化、特に高齢化時代でございますとか、こんな小さい小指ほどのコンピュータが世界の産業を動かす時代でございます。そういうことはいよいよ男女雇用均等の象徴的な社会環境にあるわけでございますから、当然見直しというものが日に日に検討されるべきであるというふうに私は思ひます。ですから、法案というものが一つ決まったらこれは絶対修正されないのだと、これは憲法ならまだいざ知らず、憲法でさえも三分の二の議決があれば改正事項というものはあるわけでございますから、ましてや日常の国民の暮らしを守るべき法律が施行された後、必ずしもその法案の目的のニーズにこたえておらない、こういうことであれば、もちろん政府としても真剣に取り組まざるを得ないわけでありまして、第一、国権の最高機関たる国会においてこれを容認するということは断じてあり得ないと思ひます。

ですから、先生の御指摘ではございますけれども、率直に申し上げて、なぜこれだけの女性の能力、資質ですね、実力あるいは社会的な評価というものがあんなから、今日これだけの近代社会において男女の雇用面における格差や差別が賃金、雇用、昇進、募集、採用等にあるのか、こういう

問題は、私は法律をてこととしてやっぱ社会における大きな意識変化というものがなきゃならぬ。先ほど安武先生がこんな法案はナンセンスだと、私はナンセンスじゃなくてルネッサンスだと、こういうふうな男女均等法を考えているわけでございます。

○下村泰君 私、そういうこと聞いていませんけれども……

いずれにいたしましても、この問題だけで時間を費やすのはなんでもござい。あとまだあります。けれども、まだまだ審議日数がござい。こちらは今後の後まだ日程が詰まっておりますから、健康上よくありません。この辺で終わらしていただきます。

ただ、外務省に言えることは、これだけの法案、これ胸張ってナイロビへ行かれますか。それだけお聞きしたい。こんな抜け穴だらけでどうするんですか。これ威張れるんですか、向こうへ行つて聞かれた場合に、どうぞ。

○説明員(瀬崎克己君) ナイロビにおきます世界婦人会議、これに対してどう臨むかにつきまして、関係省庁とこれからいろいろ御協議するわけでございますけれども、事均等法に関する限り、私もといたしましては、国内で関係者が多年にわたって英知を傾けてつくった法案でござい。したがって、国際的に十分説明し得る、胸を張って行ける法案であるというふうに確信しております。

○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。

午後五時二十二分休憩

午後五時四十一分開会

○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。

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。

本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。

○高杉勉忠君 職業訓練法の改正案に関する問題についてたまたま存じます。

職業訓練法は、さきの昭和五十三年改正以降数年を経過しております。この間に急速な技術革新の進展や高齢化社会の到来等、労働者の職業生活を取り巻く環境条件は大きく変化してきていると思ひます。また、これに伴ひまして、現行の職業訓練制度のあり方が問われてきています。考えた。したがって、今回の法改正は時宜を得たものと言ひますが、本法案提出に至る経緯及び改正の主要点等についてまず伺ひます。

○政府委員(宮川知雄君) 現行法は、先生御指摘のございましたように、五十三年にかなり大幅な改正がござい。当時、技術革新、高齢化社会への移行ということが大変言われておりました。特に高学歴化が進む中で、中卒就職者がかなり減つてまいりました。そういうこともござい。国と都道府県が、公共職業訓練でござい。その役割分担をするということ、それから能力開発という思想を多少取り入れまして、職業訓練法と技能検定協会を一緒にいたしまして、民間の職業訓練を振興するということが職業能力開発協会というふうなものができ、今日に至つています。でございます。その間、数年を経過いたしました。技術の革新、あるいは高齢化社会への移行、ますますはつきりしてまいりました。

いづれにいたしましても、国も都道府県も事業主も、官民挙げて能力の開発に積極的に取り組むべきである、こういう御指摘が大変強くなつてまいりました。これを受けて、昨年の十一月からことしの一月まで中央職業訓練審議会に慎重な御審議をいただいた結果、現在御審議をいただいております職業訓練法の一部を改正する法律案、これが策定された次第でござい。

主要点といたしましては、現行の法律がいわゆる二次産業を中心とする職業訓練という概念から

なかなか抜け出せないのであります。これに對しまして、全方位の労働者に対してその職業生涯の全域にわたつて能力の開発を図る、これを理念として、はつきりさせたということが一点でござい。

第一点は、事業主の行う教育訓練、これがもちろん当然中心でござい。量的にも中心と思ひますが、これをはつきりやってもらふために、例えば職業能力開発推進者を置いてもらう、あるいは国としてもその環境づくりのためにサービスセンターを置いて情報の提供等を行う、あるいは各種の財政援助等を行うということで民間の教育訓練の環境づくりに努める、これが第二点でござい。

第三点は、公共職業訓練自体の活性化を図るということ。公共職業訓練につきましましては、相当の施設を擁しながら時勢におくれているではないか、こういうような御批評も時々いた。だ。と。ころでござい。まして、新しい世の中の動きに十分対応できるように、例えば訓練基準の弾力化、あるいは指導員資格の見直し、こういうことを行ひまして、また、都道府県に対する助成措置、補助の仕組みも改正を行ひまして、都道府県がそれぞれの実情に應じて的確な訓練を展開できるように、こうしたことを考えたわけでござい。

こうしたものを受けまして、能力開発、従来の職業訓練を全方位の能力開発ということとして確立しようということ。法律の名称も職業訓練法から職業能力開発促進法と、こういうふうに変えたい、これが主要点でござい。

○高杉勉忠君 次に、高齢化社会の到来と改正内容との関係について伺ひます。

最近の景気拡大に伴ひ、雇用失業情勢も改善の兆しが見られるといひますが、中高年齢者については依然として厳しいものになっている現状であると思ひます。

そこで伺ひますが、中高年齢者の失業率の状況、そして再就職率の状況、これはどのようになつていますか、伺ひます。

○政府委員(宮川知雄君) 中高年齢者の失業率というところでござい。実数にいたしまして、五十九年で見ますと、全部の計で百六十一万の失業者がござい。四十五歳から五十四歳までが二十四万、五十五歳から五十九歳までが十六万、六十歳から六十四歳が十三万、六十五歳以上が五万。率といたしまして、全体としては二・七の完全失業率でござい。四十五歳から五十四歳は一・九、平均よりも低うござい。五十五歳以上になりますと、五十五歳から五十九歳は三・四、六十歳から六十四歳は四・七、ここが大変高くなつております。六十五歳以上はまたいろいろ事情がござい。まして一・七と下がつております。

有効求人倍率は、五十九年で二十九歳以下が一・〇三倍であるのに対して、四十五歳から五十四歳は〇・四七倍、五十五歳以上は〇・一一倍と大変悪い状況になつております。

新規求職者に対する就職件数の割合、再就職率でござい。五十九年で見ますと、全体では三〇・二%の就職率であるのに対して、四十五歳から五十四歳は三一・五%、こはちょっととござい。五十五歳から五十九歳は二九・七%、六十歳から六十四歳は一九・八%、六十五歳以上は一二・八%と、当然のことながらかなり低い数字になつてい。と。ころでござい。

○高杉勉忠君 次に、公共職業訓練における能力再開発訓練修了者の就職率、これはどのようになつておりますか。

○政府委員(宮川知雄君) 公共職業訓練の修了者は、生産現場で直接役立つ知識、技能というものを直接に身につけてい。と。ころでござい。まして、就職状況はおおむね良好と言ひ。と。ころでござい。五十八年度で見ますと、能力再開発訓練をとつて、修了者三万九千九百九十九人のうち、直ちに就業した者が二万四千六百五十三、就業率六三%というに相なつております。

ただ、この六三%は、修了いたしました直後の

状況でございます。その後、かなりの割合でこの就業率が高まっているようにございます。

○高杉勉忠君 先ほどお答えをいただきましたけれども、中高年齢者の雇用確保が困難だ、こういうようなことが言われたわけでございますけれども、それならその要因ですね。その要因は何があるのか、どこにあるのか。

○政府委員(宮川知雄君) 我が国は、実際にはかなり就業の移動というところが行われていると思えますが、全体の傾向といたしましては、やはり若年時に一定の企業に入り、終身その企業に勤務するというような形を最も好ましいとする風潮がございまして、そうした形が、企業側におきましてはどうしても若年者に目が行きやすい。そういう意味で、中高年齢者は雇用の確保という意味ではどうしても割合が低くなる、そういう現象かと思えます。

○高杉勉忠君 次に、訓練制度における問題点及び今回の法改正による改善点、この際明らかにしていただきたいと思えます。

また、特に技術革新と中高年齢者の職業訓練内容の改善措置等について、具体的にひとつ御説明をいただきたい。

また、ME機器等についての高齢者、身障者向けの開発研究の今後の方針、これはどういうようなものがあるか、具体的にひとつ示していただきたいと思えます。

○政府委員(宮川知雄君) 特に中高年齢者につきまして訓練をする場合の問題と申しますと、一般に就職する意欲といましようか、生活に対する責任感と申しましようか、大変強いと思えますので、よく教育訓練を受ける、よく勉強するといった面がございまして、今先生ちよっとおっしゃいましたように、ME化を中心とした技術革新が大変進行しております、年がいくに従ってそういう現象があることも確かでございます。これが一つ問題点だらうと思えます。

関係におきましては、特にME関係の機器を中高年齢者向けの訓練科にも導入する。特に中高年齢者に比較的人気のあるもの、あるいは就職率が比較的良好な訓練科目というものをどしどし新しくつくっていくようにしてございまして、そうした中において、なるべくME関連機器の比較的簡単な操作のできるものを取り入れる、こういうことで現在対応しているところでございます。

○説明員(岡部見三君) 高齢者向けのME機器の開発研究のお尋ねでございます。

労働省におきましては、高齢者の職域の拡大、安全衛生の確保、言うなれば中高年齢者とME機器の共存といえますが、そういう観点重視をいたしまして、高齢者お助けロボットというふうなものを研究開発し、その試作までいくということ、これは数年間にわたって二十億程度と予定をしておりますが、研究を始めることにしているところでございます。

これは具体的に労働省の附属関係研究機関あるいは民間の研究機関等の力を総合いたしましてよいものをつくりたいと、こういうふうな考えているところでございます。

○高杉勉忠君 身障者向けのMEの関係は。

○説明員(岡部見三君) 身障者につきましても同様でございます。MEと新技術の応用によりまして、これまで就業が困難でありました重度障害者にも新たな職域が生まれる可能性も模索しているところでございます。

したがって、障害の種類、特性に応じたME機器でございまして、障害者の欠損機能を補って障害者が容易に操作できるようなもの、その研究開発、これも昭和六十年から計画的に実施に着手したところでございます。

○高杉勉忠君 次に、公共職業訓練制度について伺います。

今回の法改正では、民間の重視と、それから公共職業訓練の自主的、弾力的実施を行う、こういうようにしてございますけれども、具体的にどういうことになるんですか。この点をお伺いします。

○政府委員(宮川知雄君) 今回の改正の主要点は、先ほど御答弁申し上げましたが、民間の当然行われるはずの自主的な努力の重視と、それから公共職業訓練の活性化、この二つが中心であると申し上げたところでございまして、内容的には、民間の自主的な職業能力の開発向上の促進のために、企業に職業能力開発推進者、これをまづ置いてもらいたい、そのためにいろいろ努力してもらいたいわけでございますが、公共といたしまして、この推進者を対象として講習その他これとの連携を十分保つということ、それから生涯にわたります能力開発給付金制度、これを拡充強化いたしまして、民間の自主的に行う教育訓練あるいは労働者の自発的な意思に基づく教育訓練、こうしたものを助成強化することといたしております。また、特に中小企業を中心といたしまして職業訓練、教育訓練に関するノウハウの不足というところが大変強く言われておりますので、職業能力開発サービスセンターを六十年以降新設いたしまして中小企業に対するノウハウの提供を積極的に進めたい、こうした形で事業主の行う職業訓練あるいは教育訓練の環境づくりに努めたい、これが民間重視の一つでございます。

それから、公共職業訓練の自主的、弾力的実施の件でございますが、訓練基準の弾力化あるいは指導員資格の見直し等により、時勢といましようか事態に即応できる教育訓練を行うとともに、公共職業訓練だけにとどまらず、専修学校等を活用いたします委託訓練等も場合によっては積極的に活用して、公共職業訓練としてより有効な施策を進めたい。

また、今回特に問題となりましたのは都道府県に對する助成制度の変更でございます。従来の負担金、広い意味での補助金でございますが、これを交付金化するによりまして都道府県の実情に応じた職業訓練がよりスムーズに展開できるようにと、そうした意味で交付金方式に改め、公共訓練の自主的、弾力的な実施がより可能になるような仕組みを考えたところでございます。

○高杉勉忠君 関係者の責務について伺うんですが、この改正案によりまして、第四条第二項で「国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重する旨の規定をします。」この場合の自主的な努力については今御説明がありましたが、具体的に考えまして、その自主的な努力を尊重するための措置として、国は具体的にどのような方策を講ずる用意があるのか。これまたあわせて伺いたいと思えます。

○政府委員(宮川知雄君) 職業訓練、これも広い意味の教育の一つでございますが、当事者がその気にならなければ、関係者が周りでいかに努力いたしても効果は上げることが、当然のことながらできません。そういう意味で、関係者、特に事業主の自主的な努力、こうしたものを強く打ち出しているわけでございます。

内容的には、例えば職業能力開発推進者、これは企業に置いてもらって公共との連携等を保ってもらうための者でございますが、これに對します講習会の実施、あるいは能力開発推進者同士が集まっておりますいろいろな意見交換をするような場所の提供、あるいは各種の給付金制度等、事業主が自主的に教育訓練がやりやすいように、それを助けるための各種の給付金制度、特に有給教育訓練休暇制度をこれから一層推進してまいりたいと思えます。特に有給教育訓練休暇と申しますと、労働者の自発的な意向というものがこれまた大変大事になっております。そうした意味で、公共として環境づくりをすることによって自主的な努力を推し進めることができるようにしていきたい、かようなことでございます。

○高杉勉忠君 さらにちよっと改正案の内容をもう少し掘り下げてみたいと思えますけれども、「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練」、こうなっているんですね。具体的にはどのような訓練を指すのか。具体的に

明らかにしていただきたいと思ひます。

○説明員(石岡慎太郎君) 四条で関係者の責務が書かれておりますけれども、この趣旨は、国がいゝるな先ほどから申しておりますような給付金の支給その他を通じて公共職業訓練やあるいは技能検定を受けやすくする、さらには幅広い教育訓練を受ける機会を与えていくということをねらっているものであります。

○高杉勉忠君 さらに具体的に伺いますけれども、公共職業訓練施設の入学率の推移、これはどういうふうになっておりますか。

○政府委員(宮川知雄君) 最近の公共職業訓練施設への入学状況は、次のようでございます。

新規卒業者等若年者を対象とする養成訓練につきましては、いわゆる進学率の上昇に伴い微減する傾向にございますが、五十九年度の在校生数は、いわゆる養成訓練で三万一千二百五十三人、入学率は八八・九％となっております。

それから、在職労働者を対象といたします向上訓練におきましては、このところ入学率は七割ないし八割を前後してございますが、これは定員というものの、計画数が例えば五十四年度は十一万五千でございまして、五十八年度は十九万六千とは倍増するような状況にございます。そうした中で入学率が大体七八％前後ということでございます。

それから能力再開発訓練、新しく仕事を求めたい、仕事を変わりたい、失業して新しい仕事につきたい、こういう人の能力再開発訓練でございますが、一番新しい数字が五十八年度でございますが、計画数八万一千に対して入校者数七万三千で、入学率は八九・五％と比較的高い割合になっております。

○高杉勉忠君 逆に、充足率が悪いんじゃないかと思うんです。これは私は魅力に乏しいんじゃないかというふうに思っているんですが、これはいかがですか。

○政府委員(宮川知雄君) 公共職業訓練と申しますと、まあ何と申しましようか、どうしても比較

的安い費用でできる、あるいは場合によってはむしろ手当をもらってできるというところから、最近の風潮でまいますと、どうも安いものは何か問題があるのではないかと、どうも安いものがあるのと、私ども一種ひがみのような感じを持っておりまして、現実には入学率といまして七八％あるいは八九％、養成訓練にまいりますと大体八八％でございますので、いわゆる充足率といましようか、入学率でございますが、訓練校の入学率としては決して低い数字ではない、がように考えております。

○高杉勉忠君 私が聞いてゐるのは、それは入学率はさきお聞きしましたが、充足率が悪いんじゃないかというふうに考えるわけですから、この点ちょっと確認ですけれども、どうですか。――まあ後でお答えいただいても結構であります。いづれにしても、私は技術革新に対応した訓練内容になっていないためではないかと思うんです。後でお答えいただいても、そう思うんです。そこで伺うんですけれども、訓練課目別の就職率、これはどうなっておりますか。

○政府委員(宮川知雄君) 比較的多くの公共職業訓練施設に設置されております訓練科目として、養成訓練では自動車整備科、機械科、建築科等が多々ございます。また、能力再開発訓練でまいりますと、溶接科、塗装科、配管科等が多々ございます。

公共職業訓練施設に設置されております上位十訓練職種の就職率で見ますと、五十八年度におきまして上位十種の計は、養成訓練でございまして、九四％の就職率となっております。大体養成訓練は九四・五％。科目として一番多いのは塗装、その次が機械、三番目が電気機器、四番目が配管、五番目が溶接というふうなことでござい

ます。能力再開発訓練につきましても、就職率は今申し上げましたように上位十訓練科目の計でまいりますと六十八％。少し低くなつてまいりますが、その中で比較的高いものは、例えば電気工

七三％、溶接七二％、それから機械、これが七五％というふうなものがございまして、比較的低いものといいたしましては塗装の六一％というふうな数字がござい

○高杉勉忠君 それではさらに伺いますけれども、公共職業訓練施設におけるME機器の整備状況、これはどうなつてゐるのか。私の手元に資料もありませんが、これを見ますと、昭和五十八年四月現在のものが示されてゐるんですけれども、全体的に見て、雇用促進事業団関係の九百九台に対して都道府県は三分の一、それから身体障害者職業訓練校はわずかに五十七台にすぎない状況なんです。この間の事情をあわせてひとつ御説明をいただきたいと思ひます。

○政府委員(宮川知雄君) 先生御指摘のように、五十八年四月段階の都道府県立の職業訓練校のいわゆるME関連機器は三百十台でございます。これに對しまして、雇用促進事業団関係の訓練施設におけるそれは九百九台でございます。

これは五十三年の法改正におきまして、雇用促進事業団の訓練施設は、より高度の中堅的な技能者、技術者を養成するための短期大学校と、それから特に向上訓練と能力再開発訓練をねらいます技能開発センター、この二つに転換していく。都道府県は、養成訓練のうち特に初歩的なものについてこれを行うというところで、この数年振り分けが行われてまいりました結果、今申し上げたような乖離が生じてきたものでございますが、現在はこのME関係の機器の整備には大変力を入れておりまして、五十八年四月の三百十台は五十九年十二月、一年ちょっと後の昨年末におきましては、この三百十台が五百六十三台。それから身障校につきましても五十七台が六十四台、多少ではあります

○高杉勉忠君 各種訓練校におけるME機器の整備あるいは技術革新へ対応した職業訓練の改善方針を、この際、示していただきたいと思ひます。

また、全体の、第三次職業訓練計画から第四次の訓練計画についての構想ですね、この際、明らかにしていただきたいと思ひます。

○政府委員(宮川知雄君) 現在、技術革新の波は、生産部門の労働者だけでなくいわゆる事務部門にも浸透してまいりました。しかも、OA機器の操作につきましても、単に操作だけでなく、例えばハード面のメンテナンスまで場合によつては要請される、あるいは情報の収集、分析、そうした能力も要請されるというように、非常に高度のものになってきております。こうしたものを労働者にしつかり身につけてもらうことが必要でございまして、ME関係の教育訓練といたしましては、具体的にそうした事態に対応できるように幅広い能力をつけた労働者を養成することを目的にしております。したがって、従来から実施されてゐる職業訓練課程におきましても、可能な限りME関連機器を導入するとともに、例えばストリートにそつであります電子計算機あるいは情報処理科等の増設、あるいはこうした科への転換を図つてゐるところでござい

ます。それから、現在第三次の職業訓練基本計画施行中でございまして、六十年まででございますので、六十一年度から第四次の計画、職業能力開発基本計画ということで施行したいと思ひますが、その際、特に基本的な理念となりますのは、今回の法改正をお願いしてございまして、事業主の行う職業訓練の確立とそれから公共職業訓練の活性化、自主的な運営と、こうしたものがはつきり出るような形で、しかも、すべての労働者の職業生涯の全域にわたつて能力開発が図られるような形で計画をぜひ立てていきたい。具体的には、この新しい法律をお認めいただきました場合には、公労使三者構成でございまして審議会の場合十分この点を御審議いただきまして、六十一年度以降の第四次計画につきましても誤りなきを期していきたい、かように考えております。

○高杉勉忠君 次に、事業主等の行う認定訓練制度について伺うんですが、小規模企業の事業主が

行っています認定訓練のうち、建設関係技能者の実施状況はどうなっているのか。それから、私が聞くとところによりまして、訓練生の減少と負担の増大等によって養成及び成人訓練の継続が困難になっているというふうに言われているのを聞くと、すけれども、その実情ですね、これはどうなっていますか。

○政府委員(宮川知雄君) 事業主の行います認定職業訓練中、いわゆる中小企業につきましては、これにつきまして国と都道府県協力しまして手厚い補助をしているわけでございますが、特に建設関係については見ますと、五十八年度におきまして認定職業訓練を受講しました関係の訓練生、建築科及び左官科で見ますと、養成訓練につきまして七千三百七十五人で、養成訓練生総数三万四千五百八十人の中におきましては約二〇%となっております。また、向上訓練、これは在職労働者の教育訓練を公共職業訓練が引き受けるというものでございますが、この向上訓練におきましては十三万人中二万五千四百六十八人ということで、やはり割合は二〇%となっております。

これをさかのぼって昭和五十五年度と比較いたしますと、養成訓練においては訓練生総数で約一八%の減少となっているのに対し、養成訓練自体が低下しているわけでございますが、建設関係のものは一八%に対して四二%の大幅減少となっております。また、向上訓練におきまして、総数で六〇%の伸び、先ほども向上訓練には特に力を入れておると申し上げましたが、六〇%の伸びに對しまして建設関係の訓練生では約一%の伸びにとどまる。そういう意味では大変低調な状況が続いております。

この原因としてはいろいろ挙げられると思いますが、何れ建設関係での最近のいわゆる停滞、これが一番基本的な問題だろうと思ひますし、また、大変零細な企業が多くて、なかなか教育訓練あるいは人の採用にまで手が回らない。それともう一つは、従来こうした分野に人を送り込んでいた新規中卒就職者、これがこの十数年大変減

ってまいりました。そういうようなことがございまして、今申し上げましたような建設関係の訓練生の相対的な低下をもたらしているわけでござい

ます。それで、比較的小人数になってまいりますと、当然一人当たりの負担ということも高くなってまいります。そうした意味で、大変大事な教育訓練でありながら、なかなか認定訓練としてやっていくことが難しいというふうな状況のものも出てきておりますが、今後におきましては、可能な限り、そうした訓練機関が幾つか集合して一つの認定訓練を行うというふうなことで工夫することまで含めまして対策を考えていきたい、かように考えております。

○高杉勉忠君 この制度に対して、補助金の総枠を設定をして整理合理化が進められているようにすけれども、具体的にはどういうふうになっているんですか。

また、その各補助金についての助成内容の推移についてはどうなっているんですか。あわせてひとつ伺いたいと思うんです。

○政府委員(宮川知雄君) 中小企業主等が認定職業訓練、労働大臣の定めます基準に合っているとすることを都道府県知事が認定した訓練、これが認定訓練でございます。それが中小企業の場合には国と都道府県から助成を行うわけでござい

ますが、過去三カ年間の交付実績を見ますと、昭和五十六年度が二億四千四百万、五十七年度は二億九千万、五十八年度におきましては二億七千万円とほぼ横ばいの状況が続いております。認定訓練事業費の単価でございますが、運営費につきましては、例えば養成訓練は、一訓練科当たり五十七年度八十八万二千円であったものが六十年度は九十五万二千円となっております。それから施設費につきましても、一カ所平均五十七年度千七百九十万であったものが六十年度は一千八百万

になっていくというわけでございまして、特に御指摘の、総枠というふうなものを決めてその中でやっているのではない、いわば給付についていわゆる合理化を進めてだんだん補助を少なくしているのではないかという御質問かと思ひますが、補助金の総枠を設定し整理合理化を進めるということは全くいたしておりません。かえって毎年単価の改善、必要枠の確保に努めているところでございまして、予算の推移を申し上げますと、五十五年に二十三億二千万であったものが六十年におきましては二十九億九千万と、それなりにその増枠といましようか、増額を図っているところでござい

ます。○高杉勉忠君 大企業と零細企業を比べてみますと、大企業及び中堅企業にあっては各種の訓練機会に恵まれていると思うのです。また、技術革新に対応した施設が順次講じられていると考えるの

です。このような大企業、中堅企業と比べて零細企業における養成訓練というのは、私は労働省の方でも相対的に軽視されているのではないかと思

うんですけれども、大臣、これはどうですか。○政府委員(宮川知雄君) 大臣に御答弁いただき

ます前に、今申し上げましたように、認定職業訓練と申しますのは、製造業で三百人以下、それからサービス業で五十人以下ということでござい

ますが、この中小企業に對しまして一定の条件に當てはまった教育訓練が行われる場合に助成しようというところでございまして、特に小零細企業を對象にしているものでござい

ます。ただ、先生御指摘のように、大変零細な企業になりますと補助を受けることすらできないという事業所があることも確かでございますので、今後

はこの認定訓練制度、さらには能力開発給付金制度、あるいはサービスセンターを設けての相談、こうしたものを丁寧に行ってまいりたい、かように考えております。

○国務大臣(山口敏夫君) ただいま局長からも御答弁申し上げましたように、中小企業における認定職業訓練の促進には、今後とも鋭意努めていき

たいと、こう考えております。○高杉勉忠君 しかし、現実には零細企業はなかなか

か深刻な状態だと思ふのです。というのは、建設産業の将来を担う若者たちの入校というのは年々減少している状況だと思ふのです。私は将来憂慮すべき状況になっていると思ふんです。若い人たちが将来展望が持てる訓練制度とするように、国としての方策を具体的に示すべきではないか、こう考えるんです。

そこで労働大臣に伺いますけれども、伝統ある建設関係の技能者に対する職業訓練についての役割分担を明確に位置づけて、国としての助成です、保護をきちっとすべきであると考えられます。大臣、どうでしょう。

○国務大臣(山口敏夫君) 基本的に高杉先生の御提案、御趣旨には賛成でございます。

私も、労働省におきまして、都道府県の建築大工、左官等の建設関係技能者の養成、確保のため、特に中小企業事業主等が認定訓練を実施した場合に、その運営費及び訓練を行うために必要な施設設備に要する経費の一部について助成をしているところでもござい

ますし、なお、公共職業訓練におきましても、建築大工、左官等の訓練科目を設置する等、建設関係の訓練に努めておるところでもござい

ます。労働省といたしましても、建設関係技能者の養成、確保の重要性にかんがみ、今後ともこれらの施策の充実を図ってまいりたい、かように考えております。

○高杉勉忠君 ぜひ、山口労働大臣に期待されているところですから、実現をしていただきたい、要請をしておきます。

次に、教育訓練休暇制度を有する事業所について伺いますけれども、この事業内教育訓練実施状況及び費用に関する調査、その結果を見ますと、教育訓練休暇制度を有する事業所の割合というのは、産業別には建設業の一・〇%を除いて他の産業はすべて一割にも満たないんですね。規模別には、大小を問わずすべて一割にも満たない状態にあるんですが、この実情の背景と今後の行政の教育訓練休暇の普及対策、これはどういうふう

なさるつもりですか。

○政府委員(宮川知雄君) 先生御指摘のとおり、建設業で教育訓練休暇制度を有しているものの一%、これがすべて建設業の場合には有給でございますが、そのほかは平均して三ないし五%でございますが、全体の割合がわずかに四・八%、有給というところになります。四・三%に下がってしまうという状況でございます。まだまだ有給休暇をもらって勉強に出ることが、もちろん事業主側については大変な負担といえましょうが、大変な負担のように感じられる段階にあるということ、労働者側から見ても、まだ、有給教育訓練休暇をもらってその資質の向上に努めるといふような認識ができていない。つまり、労使双方においてまだまだこの有給教育訓練休暇というものを伸ばしていくような状況にないということだろうと思います。

それで、今後におきましては、この制度も充足いたしまして何年かたつてまいりましたので、今回これを法律上、この法律上は努力義務ではございますが、事業主は能力開発のために各種の施策を講じなくてはならない、そういうような形で、努めなければならぬという中、一つ有給教育訓練休暇も具体的に挙げていくわけでございまして、事業主に、罰則つきの強制ではございませんが、社会的に強く要請したところでございます。また、職業能力開発推進者、これを事業所ごとに置いてもらうわけでございますが、こうした人に対する講習の際には、特に有給教育訓練休暇制度についての趣旨あるいはこれについての助成の制度、こうしたものをよく説明することによりまして、有給教育訓練休暇制度が少しでも前に進んでいきますように今後努めてまいりたいと思っております。

○高杉勉忠君 次に、企業の実施率について伺うんですが、労働省の五十七年の調査結果によりますと、これは事業内教育訓練実施調査ですね。これによりますと、教育訓練を行っている企業の割合が、産業別では製造業八三・一%、サービス業では八七・三%で、企業規模別では三十人から九十九人が八六・二%、百人から二百九十九人規模が九一・八%ですけれども、こうした実態、その背景、あるいはこういう実態を踏まえて今後どういふような対応をされるのか、これについて伺います。

○政府委員(宮川知雄君) ただいま御指摘の調査は、五十七年の十一月に実施されました事業内教育訓練実施調査の数字をお挙げになったものと思いますが、八八・一%という数字はかなりの数字だと思っております。ただ、産業別規模別の実施率に大きな差は見られませんが、製造業規模別では、小規模のところやや実施率が低くなっているということでございます。

事業所の中で教育訓練を実施するに当たっての問題点といたしましては、やはりノーハウの不足、それから施設の不備、資金の不足といったものを挙げる企業が多くなっておりますので、特に今回は職業能力開発サービスセンターを設置いたしまして、能力開発、教育訓練に関するノーハウの提供等を積極的に行うとともに、再々申し上げております職業能力開発推進者、これを置いてもらいまして、これとの連携を保ち、また、こういう人々についての講習をしっかりと実施する。そういうことをやる傍ら、生涯能力開発給付金制度をより充実し、また、公共職業訓練自体、施設を積極的に提供する、あるいは指導員を民間企業に派遣する、こういう対策を講ずることによりまして、企業の中における教育訓練が円滑に行われるように、つまり環境づくりに努めてまいりたいと思っております。

○高杉勉忠君 補助方式の改正による都道府県職業訓練施設の弾力的運営について伺いますが、今回の法案では、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、従来の個別積み上げ方式による定率補助方式から交付金方式へ改めることとしております。そこで、補助金方式から交付金方式へ切りかえることが都道府県の実情に応じた職業訓練校の自主的、弾力的な運用を促進すると

のことですけれども、なぜ弾力化になるのか、この点が一つであります。

また、交付金方式に改めた場合のメリットですね、幾つかあるかと思いますが、それがあれば示していただきたいと思っております。

○政府委員(宮川知雄君) 今回の法改正の一つの大きな眼目といたしまして、都道府県立の職業訓練校、身体障害者職業訓練校に要する経費のうち特に運営費につきましてこれを交付金化するというのがございます。運営費は特に人件費を中心としたものでございますが、現在の定率でまいると、非常に細かい積み上げをいたしまして、その例えは二分の一とか、かような措置をとるわけでございますが、そういうことをいたしますと積み上げた段階で仕事の内容がほぼ決まってくるという面がございまして、そうした意味では、従来、過剰に都道府県の行政に介入してきているのではないかと、こういう批判もあったところでございます。これに反しまして、定額の交付金化といたしますと、職業訓練という大枠の中での使用を求めるわけではございますが、その中では都道府県がそれぞれの地域の実情に応じて重点を置くことを決めて機動的にお金を使える、こういうことでございます。

なぜやめたかという御質問につきましては、臨調の御指摘もございましたが、都道府県の自主性をより尊重するということでございますし、また、メリットといたしましては、いろいろな事象、例えば離職者が急激に発生したとか、それからいわゆるME関連の新しい業態の事業所が特定地域に比較的に集中するといふようなこともございますが、そうしたことに機動的に対応でき、これが大きなメリットであると思っております。

○高杉勉忠君 これは確認ですけれども、現行の補助金の実績というものを下回ることはないかどうか、確認したいと思うんです。

○政府委員(宮川知雄君) 今、負担金という名の補助金から交付金化するわけですが、現

実は、従来の線から大きく変化があつては実際都道府県の職業訓練大変問題が生じますので、そうしたことのないように、特に物価あるいは賃金水準等の変動がございましたときには、今申し上げましたような形で都道府県の職業訓練に影響が及ばないように、財政当局とも十分話し合いをして実績を確保してまいりたいと考えております。

現実、大変些少ではございますが、五十九年度の補助金と六十年度の交付金を比べますと本当に些少でございますが、多少ふやしてもいいというところでございます。

○高杉勉忠君 定率の補助金から定額の交付金制度にすることによって、将来的に人件費や物価等が上昇すると、相対的に事業規模の縮小を招くおそれがあると思うんですが、額は固定的なものかどうか。必要に応じて増額をしていくのかどうか。これまた確認であります。

○政府委員(宮川知雄君) 定額ということでございますから、その限りにおいては非常に安定的なものと考えております。安定的なものといいますが、減らされることもないけれどもふやされることもないという面がないわけではございませんが、一定の職業訓練の行政の水準を確保するためには、当然一定の額が必要でございます。したがって、経済情勢の変動等がございました場合には実績が確保されるように、私どもとしては最大限の努力を尽くすつもりでございます。

○高杉勉忠君 交付金制度の導入によりまして、都道府県の職業訓練体制が後退することになっては私は元も子もないと思うんです。充実した予算の確保や適正な指導を行うことが大事である、こういうふうなふうに思っています。

そこで大臣、交付金総額について今後の事業量、それから経済情勢の変動等が生じた場合には、事業の円滑な実施に支障を来さないような所要の財源確保を図るべきである、こう思うんです。大臣のこれからの取り組みについての決意を伺い、また、何点か要請を申し上げましたことも含めて、大休私の持ち時間が来るようであります。

から、大臣の決意を伺い、要請事項に対するコメントもいただいて、私の質問を終わります。

○国務大臣(山口敏夫君) 都道府県立の職業訓練校の運営に必要な交付金額につきまして、事業量の変動や経済情勢の変化に伴い、職業訓練の円滑な実施のため必要がある場合は見直しを行い、職業訓練校の運営に必要な経費が十分確保されるよう配慮してまいりたいと、かように考えております。

○高杉勉忠君 要請については、実現の方向でひとつ取り組んでください。

○中西珠子君 今回、技術革新の進展、高齢化社会の到来等、激しく変化する経済社会情勢に対処するため、従来の制度を発展させ、民間の自主的な教育訓練を重視するとともに、公共職業訓練を自主的、弾力的に行うことにより、職業生活の全期間にわたる労働者の職業能力の開発向上を総合的に促進することができる体制を確立するという御趣旨で、今回職業訓練法の改正案を出されましたことは時宜にかなっておると思います。しかし、私その中身につきまして、少し具体的な問題をお伺いしたいと思うわけでございます。

先ほど高杉委員から、公共職業訓練を自主的、弾力的に行うこととは、どういうことだとか、民間の自主的な教育訓練を重視するとはどういうことだというふうな御質問がありまして、私も聞きたいと思っておつたんですけれども、一応御説明がございましたから、時間もないことですから、非常に夜も遅くなってきましたから、重複を避けまして、具体的なポイントについてちょっとお伺いいたします。

今回、職業訓練の民間への委託の積極的な活用を図っていくことだそうでございますが、その理由、そして現在民間への委託をなすつている訓練科目、五十九年度のは既に資料をちょうだいいたしましたからわかっておりますが、これから先どういった訓練科目を民間の委託というものの対象にお考えになっているかという点につきまして

してお答え願います。

○政府委員(宮川知雄君) 公共職業訓練で十分訓練ができません場合には、公共職業訓練を使つてもらう、あるいはその中でやるということとはもう基本でございますが、現実には、離職者の発生ということとは予測したい面もございますし、また、この公共職業訓練が従来いわゆる二次産業を中心として行われてきたというような歴史的な経緯からいたしまして、特に今後展開、発達が見込まれる知識あるいは技術集約型関連職種、あるいはサービス職種に対するそれにつきましては、公共職業訓練施設で賄うことは多少弱い面がございます。こうしたものに対応するためには、公共職業訓練で間に合わない場合には、積極的にそうした民間の機関を使おうということでございますが、従来は比較的限定的に考えておりましたが、今後は対象者につきましては、公共職業安定所長の特に指示した者というふうなことで幅広く考えていきたいと思っております。

これから委託を考えます科目につきましては、公共職業訓練施設の科目の設置状況等も勘案しながら、特にサービス関連職種、こうしたものを中心に新しく委託訓練を考えていきたいと思っております。

○中西珠子君 生涯能力開発給付金というふうに一応名称を一括されて、そして一層援助というか給付金を拡大強化して、そして大いに生涯における職業能力の開発というものを促進していくというふうな考えだと思つていますが、これまでの予算というものと実績を拝見いたしますとまだギャップがあるように思えるわけでございまして、殊に有給教育訓練休暇給付金の予算とそれから実際に受給した企業、人員というものが、まあ大企業は割といけれども、殊に中小企業は悪いというふうな傾向が見えるのではないかと。

それからまた、生涯能力開発給付金という中高年齢者に対する方も、なかなか予算と実績のギャップがあるわけでございますが、これについてはどのように御説明なさいますか。それから、改善

についてはどのような対策をおとりになるおつもりでいらつしやいますか、お伺いします。

○政府委員(宮川知雄君) 生涯能力開発給付金につきましては、毎年着実に普及が進んでいると思つております。

五十八年度における予算と実績について見ますと、二つございしますが、一つの能力開発給付金につきましては、予算額三十八億二千五百万円に對し、実績は対象人員十五万三千人でございしますが、十一億二千五百万円、対象人員約七万五千人の実績となつております。それから、有給教育訓練休暇給付金につきましては、予算三億七千六百万円、人員五千三百人に對し、二億五百万円、人員五千百人と、ほぼ見合う実績となつております。

能力開発給付金は、今申し上げましたように、実績としては毎年伸びてきていると思つていますが、特に有給教育訓練休暇でない方のほう一つの方にございまして、これは五十七年度からでございますが、制度が創設されてまだ十分企業にその趣旨が浸透していないということがございします。それから、どうしても中高年齢者を対象にしておりますので、若い人に特に出したいという場合にこれがいまいち使われない。それから手続が煩瑣であるというふうなことから、予算と実績との間にギャップがあつたものと思つております。

今後はこの普及に努めまふとともに、特に能力開発給付金につきましては、特にその場合中小企業に限りまして、二十五歳から三十五歳未満、現在三十五歳以上でございしますが、そうした若年層についても中小企業については対象にするということ、それから手続等につきましても思い切つて簡素化を図るようになすということ、それから有給教育訓練休暇につきましては、大学等に戻りまして本式に勉強するといふときには現在百五十日が一学期でございますが、これを二百日、ほぼ一年間は大学に戻れる、こういうような形をとることによりまして、積極的にこの制度の普及を図つてまいりたいと思つております。

○中西珠子君 とにかく五十七年度から始まつた

制度でございしますから、なかなか普及というか周知徹底がしてないということも言えると思つて、手続の煩瑣さというところはもうしつちゅう言われていることでございしますので、これはなるべく簡素化していただきたいし、せつかくいい制度なんですから、普及のための御努力を一層強化していただきたいと思います。

それから、ちよつと関連がございしますが、有給教育訓練休暇を大いに推進して労働者の自発的な訓練意欲というものを援助しようという、これは大変結構なことなんではございしますが、環境づくりも大変だし、それからまた意識の問題も、なかなか労使ともに進まないということもあると思つて、この有給教育訓練休暇の対象となりますが、Aが公共職業訓練というのが一応出ておりますが、Bが公共職業訓練施設または職業訓練大学の行う職業訓練、Cが高等学校、大学または高等専門学校、Cが各高等学校等の行う教育のうち労働大臣の指定するもの、こうありますが、労働大臣の指定するものというものの内容を御説明いただけますか。

○政府委員(宮川知雄君) 専修学校または各種学校の行う教育につきましては、一定の水準に達していてもらうことが必要でございします。そうした意味で授業時間数が、例えば一課程の授業時間が百七十時間以上、一日の授業時間数が三時間以上、しかもこれが昼間行われるものであつて、工業技術、医療、保健、衛生等、特に医療、保健、衛生等につきましては、いわゆる公共職業訓練がなかなか対応しにくいところではございします。また、こうした面を指定しているところではございします。

各種学校の行う教育のうち、各種学校等でございますが、この等といつたしましては、職業能力開発協会が、中央、地方にございしますこの協会が行うものでございまして、この場合は一課程が二日以上、総時間数十二時間以上、一日の教育時間が三時間以上であつて、専修学校または各種学校の行う教育の課程に準ずるものというふうな形で指

定をしているところがございます。

現在、この基準により指定しております専修学校または各種学校のそれは、全国で約二百校、課程にして六百課程でございます。

○中西珠子君 職業能力開発推進者というものを今度は選任なさって、そしてそういった制度を推し進めていく。それでこれは予算化している内容としては、こういう職業能力開発推進者の講習会だとか、その場所の提供だという御説明が先ほどありましたが、職業能力開発推進者というものを結局各企業に選任させる。これ、努力義務でございますから、なるだけ選任するように奨励するということだそうでございますが、なぜこういうものを選任させるようにしようと思ひになったのかということ。

それから選任方法ですね、これはもう各企業に任せておくから企業経営者の方が一方的に選任すればいいのか、それとも労働側の組合がある場合には組合だし、また、労働者の多数の代表が加わって選任に参画するのとかいうふうな問題。それから、とにかくこういうものを一つつくっていく方がいかに効果的に職業訓練、職業能力開発が促進できるかというふうなことについて少し御説明をお願いしたいと思います。

○政府委員(宮川知雄君) 職業能力開発推進者を企業の中に設けていただきたい、これは努力義務でございます。どうしてもそういうものを必要はないとおっしゃればそれ切りでございますが、なぜ私どもがこうしたものを必要と考えたかと申しますと、経営を取り巻く環境というものは、技術革新、高齢化社会への移行等で激変しているわけでございますが、そうした中で、特に計画的に能力開発を進める必要性というのが大変高まっております。ところが、いろいろ調査等によりまして、組織が不備である、何をしたいかわからないというのと同時に、担当組織の不備がこの計画的な能力開発の運行を阻害している、そういう面がございます。そういう意味で、その核になつてもう人がぜひほしい。また、企業に對

しまして、国ないし地方公共団体がいろいろ指導、助言、給付金の支給というふうな形で環境づくりに努めようと思ひますときに、企業側にそれに対応する部局あるいは担当者がいることが大変望ましい。これがないと上滑り、空回りになつてしまいます。それから、特に有給教育訓練休暇等の制度を使いまして労働者の自己啓発意欲を刺激しようといふと、企業の中でこうした人の人の相談に乗るといふ人がどうしてもほしい。そうした人がいることによって制度がよりうまく回っていくということもございまして、こうしたものを加味いたしまして、今回職業能力開発推進者を企業の中に設けていただきたいと、努力義務でございますが、お願いしたところでございまして、選任につきましては、まだまだこれからでございます。

でございますので、どういう事業所ならば何人とかというふうなことで申し上げるところではございませんで、何はともあれ置いていただきたい。したがって、例えば中小零細企業等ではある程度までとまづ置くというふうなことも考えていただいていいのではないかと考えております。

それから、組合等の意向を聞くべきであるという御意見でございます。まさに教育訓練、能力の開発というものは、労使がお互いに十分立場を理解し合つて意思の疎通が行われるところにより有効な教育訓練が行われる、これはもうそのとおりでございます。ただ、計画等の作成とちよつと違ひまして、能力推進者といふと、やはり企業の中で一種の職制のような形をとらうかと思われまふ。そうした意味では、事業主の雇用管理の自主性の尊重、こういうことも一面大変大事なことでございまして、余り強く組合の意見を聞くようにというわけにも現段階ではなかなかないかと思ひますが、今申し上げましたように、労使が十分話し合うということが大事でございますが、形を変えたものであつても労働組合ないし労働者の意向が十分考えられるような仕組みを、私どもとしても、事業主ないしは事業主の団体といろいろ相談してまいりたいと考えております。

○中西珠子君 今おっしゃいましたように、結局この職業能力開発推進者というものをなるだけ選任して、そしてそれが一つのコンタクトポイントというふうなものになるということは大事なことでございまして、そしてまた、局長が大変よく御認識になつていて、労働者の自己啓発意欲を促進するといふために、また、話し合いといふものによつて職業能力の開発のためのいろいろのプログラムをつくっていくという意味においても、やはり労働組合や労働者の意見の尊重ということが大事だということを申し上げてくださいます。したがって、これから大いに職業能力開発推進者の選任といふものを推進していらっしゃるに当たりましては、こういったやはり労働者の自己啓発意欲の促進といふこと、また、話し合いによつてスムーズに職業能力の開発をやっていくかなくちゃいけないんだという点を、行政指導におきまして、大いに強調していただきたいと思ひます。もし反感を持たれるような人が職業能力開発推進者になると、やっぱりうまくいかないと思ひます。ですから、やはり労働者の多数の意見といふものを尊重していただく、労働組合の意見といふものを尊重していただくことが大事だと思ひますので、その点よろしくお願いいたします。

それからまた、これは大変細かいことでございまして、私がわからないのでお教えいただきたい。今度新設される職業能力開発サービスセンターというのがございます。それと、一応これまで既存のものであるけれども増設する予定の地域職業訓練センターとの相違点といふのはどういふところでございましてか。

○政府委員(宮川知雄君) 職業能力開発サービスセンターと申しますと、現在、大企業でもそうだと思いますが、特に中以下の企業におきましては職業訓練についてのノウハウが不足している。先日、東京都の労働研究所が中小企業、製造業の一昨年の秋の職業訓練についての、特にMEとの

関連での調査をしておりますが、その中でも、やはり知識の不備ということが非常に大きなウェイトをもつて挙げられていふようでございます。そうした意味で、職業能力開発サービスセンターといふと、国ないし地方公共団体のサイドに立ちまして企業に対していろいろな情報を提供する、あるいは相談に乗る、計画を企業ごとにぜひつくってほしいという希望も出ているわけでございますが、そうした計画をつくるに際しての相談を受ける。そうした意味でサービスセンターといふものは設けられていふわけでございます。

これに對しまして地域職業訓練センターと申しますと、人口、特に工場等のある程度稠密な地帯につきまして公共職業訓練がなかなか対応できないような場合もございまして、そうした地域もございまして、そうしたところを国として一定の施設をつくつて差し上げ、その施設は、その土地の職業能力開発協会など民間の団体がその施設を運用して適宜傘下の企業等のために、あるいはその労働者のためにその施設を自分たちで運営する、これが地域職業訓練センターでございます。

○中西珠子君 職業能力開発サービスセンターの方には職業能力開発プランナーというのを置くことになるわけですね。これはどういふことをするわけでございますか。結局、企業に対して情報を提供したり、また企業が訓練計画をつくるという相談を受ける人ですか。そういう意味ですか。

○政府委員(宮川知雄君) 職業訓練につきましては、特に中小以下の企業におきまして、どこでどういふことをしたいかよくわからない、いろいろな給付金もある、あるいは各種学校等もあり、あるいは民間の教育訓練機関、もちろん公共訓練機関があるわけでございますが、どこでどうしたいかわからないという、そうした不満といふまじょうか、不安といったものが絶えず各種の調査で上がつてくるところでございまして、そのために、今回サービスセンターを設けていましていろいろな相談に乗らう、あるいは情報の提供をしようにと、そういうことでございまして。

特にプランナーの場合には、積極的に企業の中を回って相談に乗るとともに、企業がそれぞれ有給の教育訓練休暇制度、あるいはこれについての補助金を国からもらいたいというときには、計画をつくってもらわなければならないが、計画と一口に言っても、中以下の企業についてはなかなかつくりにくい、そういうところがございまして、計画の作成等におきましても相談に乗る、これがプランナーでございます。

○中西珠子君 先ほどもちょっと高杉さんの質問の中に出ましたけれども、公共職業訓練における能力再開発訓練、これは終了者の就職率は六割台だそうですね。というのは、これは終了直後の就職率だというお話でございましたが、これはやっぱりもう少し――養成訓練なんかは非常に高いわけですからね、就職率がもう少しこれを向上させるために何かやはり方策を講じる必要があるのではないかと思っています、いかがでしょうか。

○政府委員(宮川知雄君) 御指摘ございましたように、能力再開発訓練、これは職を失って新しい仕事につきたいという人たちが中心でございますが、この就職状況は、五十八年度におきまして六四％、これは終了直後でございます。終了直後でございますから、この後のパーセンテージはだんだん上がるわけでございますが、養成訓練に比べてみますとかなり低い数字であることも否めないと考えています。立場上やむを得ない面もあらうかと思いますが、能力再開発訓練そのものをよりよく運営するためにも、また、個人の仕事を求めている人々にこたえるためにも、このパーセンテージを上げる必要があると思っております。

それで、能力再開発訓練を受講している人の多くは、安定所における職業相談を経て安定所長の指示によって入校している人たちでございますので、訓練終了後直ちに就職できればよろしゅうございまして、就職できない場合におきましても、公共職業安定所自体が継続的に職業相談、職業紹介を行っているところでございます。

いずれにいたしましても、中高年齢者の再就職が困難な状況にありますので、公共職業安定所、それからまた公共職業訓練機関、訓練校自体、これから中高年齢者の就職のために大いに努力していきたいと思っております。

また、そのための一環としては、業界のニーズに応じた訓練内容、訓練科目等を積極的に考えていくことも必要なことと考え、そうした手も打っているところでございます。

○中西珠子君 公共職業安定所それから公的訓練の場とが一層緊密な連携をお持ちになって、そして訓練を終了すれば何とか就職できるんだという形に持っていってあげていただきたいと思うんです。殊に、中高年の能力再開発訓練というものを受ける人は、やはり生活のために早く新しい技能を覚えて、そして早く就職したいという気持ちがいっぱいの人たちだと思いますから、それだけ一生懸命能力再開発訓練も受けているんだと思うんで、本当にその後もちゃんと公共職業安定所がフォローアップしてあげて、そして一〇〇％就職ということに持っていってあげていただきたいというところ、もう一つ、どういうニーズがあるかというエンプロイアビリティというんですか、これを勉強すれば、これを訓練受ければ必ず就職できるであらうという、たくさんの方々の需要のある訓練科目というものを指導をして、そしてその人に訓練を受けさせるように勧めてあげるといふことも大変必要だと思っております。その点もどうぞ今後留意していただいて、就職とそれから訓練が結びつくようにお願いしたいと思っております。

それから、ME関係の訓練コースの増設につきましている御要望申し上げようと思いましたが、これはもう高杉さんが既になさいましたので、お聞きしないことにいたします。

次に、十五条の改正として出ておまして、「開発途上にある海外の地域において事業を行う者に雇用される者の訓練を担当する者にならうとする者又は現に当該訓練を担当している者に対して、必要な技能を習得させるための訓練を行うこ

と。」というのが公共職業訓練の業務の一つとして新たに追加されたというふうに理解しておりますが、具体的にどのようなことをなさるわけですか。

○説明員(木全ミツ君) お答えいたします。

職業訓練の分野におきましては、この二十年間世界の百ぐらいの開発途上国から日本に対する協力を求めてきているわけなんです。それに対して、研修生を受け入れたら、海外で職業訓練センターを建てて御協力を申し上げてきたんですけれども、最近の大きな傾向の一つとして、海外で日本の企業がビジネスをしようとするときに、必ずと言っていいほどそれに伴って必要とされます各国の技能労働者の育成を日本の企業に、ある意味では契約の一つの条件として、ある意味では義務条件として要請してくるというものが大変大きな傾向になって、それに対して、日本が本当に国際社会で生きていこうとした場合には、きちんとかたえていかなきゃいけないというのが私どもの日本の抱えている使命になってきているわけなんです。

したがって、各国で、そのような各国が必要とする技能労働者を育成するために当たる日本の企業の在職指導者、そういった方々を海外に派遣する前に訓練をして差し上げるといふことに対して、公共職業訓練施設も一役を果さなければならぬというのが時代の要請である、それにこたえていかなきゃいけないということでございまして。

○中西珠子君 全く同感なんでございます。そして、こういうものをもっと早くあつてもよかったと思うぐらいなんですが、具体的に大変難しい問題である、また、訓練の内容というものはどのようになっているかということは大変難しい問題だと思っておりますが、これは日本の国際的な責務でもございまして、大いに推進してやっていただきたいと思います。

それから、もうあとちょっと。やはり訓練の科目というものは、総体的にいいまして公共職業訓

練における訓練科目というものを全般的にやはり技術革新の進展とか高齢化社会の到来、また、経済の国際化といった面から見直しをしていただかなきゃいけないと思うわけですね。その点が一点でございます。それと、見直しをなさるときに当たりますと、やはり婦人がいよいよこれから高齢化社会の中で、二十五年たつと二十歳から五十九歳までの生産年齢人口は四九・八％ということになりまして半数を割るわけでございますから、本当に職場に進出する婦人の数はふえざるを得ないという状況なんですけれども、婦人が低い技能のまま、狭い限られたいわゆる伝統的な女の仕事を考えられるような訓練職種の中で訓練されていくということであれば、これはやはり婦人の潜在能力を伸ばさないということにもなりませんし、全体的に見て人的資源の開発にとってはマイナスでもございまして、訓練科目の見直しをやっていたら、特に婦人に対しての職業能力の多様化というものを考えなければならぬ訓練科目全般の見直しをやりたいと望みます。

○国務大臣(山口敏夫君) 中西先生の御提案の趣旨も十分体しまして、この事業を進めていきたいと、かように考えております。

○中西珠子君 大臣に大いに期待しておりますから、どうぞ頑張ってやってくださいませ。

私、これで質問を終わります。

○安武洋子君 今回の改正の背景、これはME化の技術の革新とか進展、それから高齢化社会への移行、サービス経済化の進行、こういうふうな社会的な変化がございまして、それに対応したという側面もあると思っております。同時に、その変化に伴いまして、職業訓練とかあるいは職業教育、その転換を主として企業の要請に沿った形で企業の中の訓練のあり方を転換するといふふうなことで対応していこうとしているのではないかと、こういうふうに思います。

そこで私、本法の改正によりまして労働者の教育権それから労働権、この保障につながります公

共職業訓練の位置づけ、これが相対的に低下するのではありませんに懸念をいたします。職業訓練の重要な柱でございます公共職業訓練の位置づけ及び今後の拡充についてどういうふうに考えておいでございましょうか、御所見を伺います。

○政府委員(宮川知雄君) 御指摘のように、技術革新、高齢化社会の到来あるいはサービス経済化あるいは女子の職場進出というような構造的な変化を背景にいたしまして今回の改正が考えられたわけでございますが、やはり企業が自分の従業員をしつかり教育する、教育投資というような言葉もございしますが、これは本来当然のことでございます。量的にも質的にも一番大事なものとしたいと思います。それを環境づくりをやることによって、特に中小企業を中心として企業の自主的な努力、当然行われなければならない努力を一層進めたいということ、それ以上でもそれ以下でもないところでございます。

それから、公共の低下を招くのではないかとこの御心配でございますが、公共職業訓練につきましては、訓練基準の見直し等活性化を図り、あるいは都道府県に対する補助制度を改正することによりまして都道府県の自主性をより強く打ち出しているわけでございますが、公共職業訓練というのは公共でなければできないこと、例えば学校を出たばかりの人たちのための養成訓練、あるいは身体に障害のある人たちの訓練、あるいは離職者の訓練、こうしたものはもう公共が当然やらなければならぬことでございますが、それと同時に、中小企業、特に中堅以下の企業を対象にいたしまして、これについて各種のいろいろな助成を講ずる、これも公共の使命でございます。

そうした意味で、公共職業訓練は今後一層拡充強化されなければならないものでございますし、この法律もそうした観点に立って展開されているものでございます。

○安武洋子君 では、公共職業訓練の拡充に関連して、婦人の公共職業訓練の実施状況についてお伺いをしたいんです。

まず、養成訓練、能力再開発訓練の実施状況、これはどうなっておりますでしょうか。これは入校比率もあわせてお伺いいたしとうございます。

○政府委員(宮川知雄君) 女子の職場進出は、まさに構造変化をもたらすほどのものでございします。現在では雇用労働者の三分の一が女子、さらにその六割強が既婚者であるというような形になっておりまして、この傾向は今後さらに進むものと思っております。こうした就職状況の変化に伴いまして、女子一般におきまして、専門的な知識あるいは高度の技能、そうしたものを身につけたいという希望が高まっております。

御質問の入校状況でございますが、養成訓練では五十六年度が四千二百六十六人、五十七年度が四千四百人、五十八年度が四千四百七十七人、五十九年度は四千六百六十五人という状況になっております。また、能力再開発訓練で見ますと、五十六年度二万四千二百四十四人、五十七年度二万八千五百七十一人、五十八年度二万六千四百四十人となっております。

女子のニーズに応じた訓練科としては、一般的に女子向きと言われるタイプ、一般事務等がございしますが、最近では情報処理あるいは電子計算機等の科目を設置し、婦人、女子の就職の促進あるいは勉学の希望にこたえているところでございます。

○安武洋子君 今の婦人の就業と申しますのは、パート労働者の増加ということが顕著でございます。いわゆるM型雇用の増加というふうなことで、さらには潜在的に多くの婦人が就職を希望いたしております。就業構造の基本的調査でもこのことが明らかにしているわけですが、その中で能力再開発訓練の入校率、これは私は一昨年、五十八年の四月十三日に決算委員会での点について御質問したんです。そのときの御答弁ですが、昭和五十六年度には三九%に伸びた、こういう御答弁でございました。ところが今聞きますと、ま

た三六%に下がるといふような状況だというふうな思いいます。これは大変私は気がかりでございます。

そこで、中央職業訓練審議会の答申でも、公共職業訓練のあり方等研究会報告書、この中で、「女子について多様な教育訓練ニーズを的確に把握し、ニーズに対応した教育訓練を推進する必要があること。」という指摘がございします。こういう点、どのように努力をなさっているのでしょうか、お伺いいたします。

○政府委員(宮川知雄君) 訓練校入校者に占める女子の割合につきましては、今先生も御指摘がございしますが、特に公共職業訓練のあり方研からのそれも女子のニーズに合った訓練科目の開発ということが強く指摘されております。

現在、婦人の入校率の高い訓練科といたしましては、英文タイプ、洋裁、洋服、美容、家政、給食、販売等がございしますが、これだけではなく、より高度の技能あるいは知識を身につけたいという女子の希望も高まっておりますので、電子計算機科、情報処理科等の科目を特に女子向けに設けることも行っているところでございます。

また、現在婦人の専門訓練校が八校ございまして、北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、京都と、こういう形でありますが、その定員千九百八十人に対して入校率、先ほど高杉先生から充足率というお話ございました。充足率は私どもで入校率と言っているところでございます。直ちに御答弁できなくて申しわけなかったと思ひますが、この入校率で見まして、ほとんど九八%に達するような高い入校率となっております。

○安武洋子君 婦人の職業訓練へのニーズという点で、訓練科目のニーズと同時に能力再開発訓練の場合家庭婦人も多いわけですね。ですから遠くまで通って訓練を受ける、こういうわけにはいかなという婦人も多かろうと思ひます。したがって、もっと訓練校とか婦人の受講希望の多い科目、

これはふやしてほしいというふうな希望もたくさんございします。婦人専門の職業訓練校、先ほどおっしゃいましたけれども、全国で八校ということではこういう要求に全くこたえられないというふうなことではなからうかと思ひます。こういうニーズにも積極的に対応していくべきではないか。今後どういふような計画をお持ちかということもあわせてお答えください。

○政府委員(宮川知雄君) M型就業と申ししましうか、一たん子育てが終わってからの就業を希望する婦人がふえてきていることも確かでございます。そうした意味で、婦人の能力開発に一層努めるため婦人専門の訓練校を八校設けているわけでございしますが、女子は何もこの婦人の専門訓練校だけではないで、一般の訓練校にどしどし入校しているわけでございます。特にこうした形でやるのが効率的である、女子のニーズにも合うということもこの訓練校があるわけでございます。

それから、確かに御説のとおり、家庭婦人等が多くて遠くには通えないではないか、そういうことも実際でございます。そうしたことのために、従来委託訓練、公共職業訓練の一部を他に委託しましてこれを公共職業訓練とみなす措置をとっているわけでございますが、この委託訓練につきましては、今後はより拡大する方向で、つまり公共職業訓練ではなかなか対応できないような種類の科目、あるいはその地域にはたまたま公共職業訓練校が立地していない、そういうようなものにつきましては、委託訓練を大幅に拡大していきたいと思っております。その際、家庭婦人のそれにつきましても、状況等を考えまして、従来以上にこの委託訓練を、家庭から出てまいりました婦人が利用しやすいように考えてまいりたいと思っております。

○安武洋子君 委託訓練をふやしていきたいという点ですが、その内容として、どのようなものをお考えになつていらっしゃるのでしょうか。そして、今委託訓練はどのようなものをなさつていらっしゃるのでしょうか。

○政府委員(宮川知雄君) 委託訓練につきましては、現在公共職業訓練ではなかなか直ちに充足することの出来ないもの、あるいは性格的に、公共職業訓練が大体二次産業を中心に行っているもので、三次産業の、特に医療関係等は公共職業訓練としましては不得手なところがございますので、そうした点を委託先として考えているわけでございますが、従来の委託訓練の科目といたしましては、女子向けといたしましては和文タイプ、一般事務、縫製、和裁、調理、洋裁、こうしたものがございまして、今後は先ほど申し上げましたような、医療関係、工業計測技術、電子計算機、あるいは情報処理、そうした時代のニーズに沿ったものにつきましても委託訓練を考えていきたいと思っております。

○安武洋子君 今回の改正案、これを見てみますと、事業主等の実施する職業訓練に対する援助、これが充実される一方で都道府県が設置をいたします公共の職業訓練施設の経費、この補助方式が現行の負担金方式から交付金方式に改められて定額化しております。長期的に見ますと、国からの補助が削減されるということになります。これによりまして公共職業訓練校、この縮小に私はつながるという心配をするわけですが、この点どのように対応されるおつもりでしょうか、お伺いいたします。

○政府委員(宮川知雄君) 地方公共団体の運営いたします職業訓練校、身体障害者職業訓練校に要する経費のうち、特に運営費につきましてこれを交付金化するということでございますが、これは臨調の指摘もございましたが、お金を節約するためのものでございませぬ。あくまで都道府県がそれぞれの地域の実情に応じて機動的、効果的に職業訓練を展開することができるようにと、そういう要請が強くございまして定額の交付金化を行ったところでございます。

公共職業訓練のうち特に都道府県が占める割合は大変高うございまして、能力開発行政全体を考えた場合、都道府県が占めるウェイトという

ものは今申し上げましたように大変高うございまして、これを後退させるようなことがあれば公共職業訓練あるいは全体の能力開発体制自体が後退することになります。これからの社会を考えますと、高度技術立国ということで、高度に技術、技能を維持する必要があります。そのための能力開発というものが強く求められているわけでございます。公共職業訓練を後退させることのないように十分努力してまいりたいと思っております。

○安武洋子君 公共職業訓練校の後退を絶対に招かないようにということを私は強く要望しておきます。

今回の改正で、職業訓練が職業能力開発と改められております。そして、一方で民間企業の訓練が大変重視をされているわけです。企業が広義に職業能力の開発をとらえた場合、この場合にはQCとかZD、こういうふうなことで生産性の向上とか企業への忠誠心、これを強化させる活動というふうなものも職業能力の開発の一環ということに今の現状からではなにかねないというおそれがございます。職業訓練の名のもとに企業の生産性向上活動、こういうものまでも取り入れることは私はあつてはならないと思っておりますけれども、こういう点についてどのようにお考えでしょうか。

○政府委員(宮川知雄君) 職業能力の開発という形で、従来の職業訓練からさらに一つ大きくなり、高度の、あるいはより広い概念として能力開発を考えたわけでございます。職業訓練あるいは技能検定あるいは有給教育訓練休暇、各種の民間の教育訓練機関の活用、そうしたものを総合的に利用いたしまして能力開発を計画的に進める、これが職業能力開発の基本理念でございますが、先生御指摘のQC活動、いわゆる小集団による生産管理活動といえましょうか、品質等の維持を目的とする小集団活動としてQC活動などがあるわけでございますが、これは品質管理のそれでございます。直ちに職業能力の開発向上の動きとながるものではないと思っております。

ただ、生産性の向上ということになりますと、能力開発が適正に行われるならば当然のことながら生産性も向上し、労働者も企業もお互いに潤う、そういうことになってよいと思っております。

○安武洋子君 私はその教育、広い能力開発という中で、企業への忠誠心、こういうものは、単に技術が向上するとかそういうことは別なんです。よ。それまでもやはり職業能力の開発の一環というふうなとらえ方をされるという危険があるのではないかと。そういう点はどのようになさいますかというのを私は伺っております。

○政府委員(宮川知雄君) 企業への忠誠心ということでございますが、私も、中小企業主と話をしております。一つ印象的なのは、教育訓練もいけれども、教育訓練をしないと給料も上げないけれども、教育訓練をしないと給料も上げない。だから教育訓練できないんだというふうなお話も、これは決して冗談ではなくて、あると思います。

今後の例えば有給教育訓練制度を大いに促進しようと思っておりますが、これも仕事に直接の関係のあるもの、あるいはさらにその外側であります。いわゆる広い意味での職業能力、資質の向上を図るもの、こうしたものに使おうということでございます。直ちにその日にその日の企業の生活と申しまししょうか、生産に必ずしも結びつかないものであつても対象にしていきたい。つまり、広い意味で能力開発を図りたいということ。で、物によつては、企業忠誠心という言葉が今適当かどうかわかりませんが、そうしたもののからむしる乖離してしまふものもあるのではないかと私も思っておりますが、それでも全体の水準が上がるということは大変好ましいことである、かように考えております。

○安武洋子君 じゃ、職業訓練という名のもとに国がそこにお金を出す、しかしそこでやられることは、職業訓練という名前のもとに企業の生産性向上活動というふうなものまでも取り入れられていく、そういうことを容認なさる、こう承つてよろしいんですか。

○政府委員(宮川知雄君) 私どもは、能力開発を積極的に進めたいと思っておりますが、それは、例えばQC活動のようなものを直接対象にしようとしていくわけでは決してございません。結果として生産性の向上にもつながることも当然あるでしょう、そういうことをただ申し上げているだけで、私どもの能力開発行政というのは、別に企業への忠誠心あるいは依存心というふうなものを特に盛り立てたいというふうなことを考えているわけでは決してございません。

○安武洋子君 では、結果として云々とおっしゃいましたけれども、結局、職業訓練の名のもとに、企業の生産性向上活動というふうなものまでも取り入れるというふうなことは考えていないと、そういうことはしないというふうな承つてよろしいんですね。その点が間違いないければ、それを確認して、時間が参りましたので質問を終わりたいと思っておりますが、その点、もう一度お答えください。

○政府委員(宮川知雄君) 私どもは、生産性向上運動のために能力開発行政を展開しているわけではございません。

○抜山映子君 職業訓練法の一部を改正する法律案について、衆議院における我が党議員の質疑を踏まえて御質問したいと思っております。

〔委員長退席、理事佐々木満君着席〕

まず、十一條でございますけれども、職業能力開発に關し事業主の作成する計画については、会社の勤務課あたりが一方的につくるんじゃないかと、労働者代表が参画できるようにしてほしいわけですね。これをどのように行政上担保をさせていただきますでしょうか。

○政府委員(宮川知雄君) 今回のこの改正におきましては、事業内における計画的な能力開発を促進することを重要なポイントとしております。このため、能力開発計画の作成、実施を諸施策の基本として位置づけ、これに基づいて、例えば生涯

能力開発給付金の支給等の措置が講ぜられるわけでございますが、この計画の作成に当たっては、いずれにいたしましても、労使の本来の意味の理解し合いというものが大変大事でございます。労働組合の意見を聞くようにと、そういうことを省令で規定するなど、労働者の意見が十分この計画の作成に反映するように措置してまいりたいと考えております。

○抜山映子君 同じことは十条の有給教育訓練休暇制度についても言えると思うんです。これが実効を上げますためには、ライフステージにおいて労働者の希望と自発性を尊重することが必要であるとともに、一方、この休暇がとれるようにするためには、会社内に予備員がなくちゃどうしようもないわけですね。このような観点から、やはり労使の協調、合意が重要であると思います。この点についても、行政上の担保をしていただけるようお願いいたしますが、お約束いただけますか。

○政府委員(宮川知雄君) 能力開発の貴重な手段の一つといたしまして、有給教育訓練休暇制度を取り上げられていくわけですが、労働者の自発的な意欲、こうしたものが大変大事でございます。また、事業主のこれに対する理解、こういうものも大変大事でございます。そうした意味で労使が十分話し合うことがポイントになるわけでございます。現在、この制度を普及するために財政援助を行っておりますが、そのための要件として、労働組合等の意見を聞いて職業能力開発計画を作成する、その中に有給教育訓練休暇制度が盛り込まれていると、こういうことを要件としているわけでございます。

○抜山映子君 十二条に、職業能力開発推進者を選任するようになっておりますけれども、これについて先ほど述べたことが申し上げたと思いが、これについても一方的選任にならないように、労働組合の同意を得るなどひとつ行政上努力していただきたいと思いが、いかがでしょうか。

○政府委員(宮川知雄君) 計画の作成につきましては、その対象がストリートに労働者であるという点で、また労使の理解があつて初めて教育訓練がスムーズに動くということで、意見を聞いてもらうような仕組みを行政上も考えていきたいと思いが、職業能力開発推進者と申しますと、訓練担当の、例えば課長、部長あるいは人事課長というような職制の人ということに一般的にはなるかと思いが、そうした意味では事業主による選任行為でございます。直ちにこれを労働者側の意向にかかわらしめるということはなかなか難しいことと思いが。

○抜山映子君 私が申し上げたのは、公的な同意という意味ではなくて、ただいま御説明くださいましたような趣旨で労働者の意向を聞きながら、こういう意味でございます。また、労働組内に担当者を設けて、労使が協力して労働者の能力開発を推進する態勢が必要と思われましても、この点についてはもちろん行政上考慮していただけたらと思いが、お約束いただけますか。

○政府委員(宮川知雄君) 労働組合の意向を十分尊重しながら能力開発推進者が行動する、これはもう絶対の基本でございますので、当然労働組合等があり、また、推進者が置かれるようなところは、また組合としても十分それに対置するような人々がおるわけでございますので、そうした人々とも当然のことながら推進者は連絡をとるのがよいと思いが、講習会等の席上十分そうした話も進めていきたいと思っております。

○抜山映子君 技術革新の進展が、ワードプロセッサとかオフィスコンピュータの導入ということで、オフィスにおいて急速に進展していると思いが、その影響を受けて、一般事務ということで、男子労働者よりさらに女子労働者の方が影響を受けている面が多いんじゃないかと思いが。労働者は、このOA機器の操作にどの程度の女子労働者が従事しているか、把握していらっしゃいますか。もし年齢別の状況がわかれば、明らかにしてください。

○政府委員(宮川知雄君) 私どもの方で、五十八年、一昨年の十月に技術革新と労働に関する調査をしてございます。その際に、OA機器等を使用している女子労働者の割合、これが調査の対象になりまして、女子労働者全体の六割、女子全部で六割の人々がOA機器を使用しているということになっております。その際、三十歳未満で六五・四％、三十歳から三十九歳で五四・三％、四十歳から四十九歳で三五・五％、五十歳以上の女子では二五・一％ということになっております。

○抜山映子君 そうしますと、労働者はOA機器の操作を習得しようとして努力している若い人たちが、特に女性が多いわけですが、また年齢別に見ても男女とも若い人たちが大変に多いわけですが、そういう人たちが大変に多いわけに、例えば有給教育訓練休暇制度を一層奨励して普及させて、新しい技術や技能の習得について援助すべきと考えますが、いかがでしょうか。

○政府委員(宮川知雄君) 技術革新の進展の非常に激しいこの経済社会情勢の変化の中で、労働者がみずから目標を見出し、新しい技術や技能の習得等に努力する、これが大変大事でございます。そうした意味からいまして、今御指摘ございましたように、有給教育訓練休暇制度、この普及を図ることが大変大事なものと思っております。このため今回の法改正におきましても、正面から事業主の行う必要のある措置の一つとして有給教育訓練休暇を取り上げて規定したところでございます。

○抜山映子君 OA機器の操作に当たっての職業能力の開発、教育訓練は、先ほど同僚議員も質問されましたように、回答はかなり手薄のようでございます。

一九八五年一月の全日本労働総同盟が行いました調査なんですが、「ME機器導入に関する組合員の意識調査」というものがござります。これによりまして、メーカー派遣、社外教育等による集中的教育訓練は三七・二％、自分で習得した者が二三・一％と、こういうような結果でございます。その結果、そのときの教育訓練が十分であったと答えた者はわずかに六・六％、不十分であったと答えた者が四五・八％でございます。したがって、OA機器の教育訓練、ひとつこれからも大いに充実していただきたいと切望するものでございます。

○抜山映子君 それから女性の、特に母子家庭の母親でございますけれども、これらの人たちが受ける教育訓練というものが、その教育訓練を受ける期間についての生活条件が整備していませんと、せっかく機会を与えられても生かせないわけでございます。そこで、母子家庭の母に対する訓練手当は随時増額していくべきと思いが、これまでどういう動きになって、これからどういうようなお考えで

○政府委員(宮川知雄君) 技術革新の進展の非常に激しいこの経済社会情勢の変化の中で、労働者がみずから目標を見出し、新しい技術や技能の習得等に努力する、これが大変大事でございます。そうした意味からいまして、今御指摘ございましたように、有給教育訓練休暇制度、この普及を図ることが大変大事なものと思っております。このため今回の法改正におきましても、正面から事業主の行う必要のある措置の一つとして有給教育訓練休暇を取り上げて規定したところでございます。

○抜山映子君 OA機器の操作に当たっての職業能力の開発、教育訓練は、先ほど同僚議員も質問されましたように、回答はかなり手薄のようでございます。

いらつしやるか、御回答ください。

○政府委員(宮川知雄君) いろいろな事情で公共職業訓練をなかなか受けにくい人、しかも社会的にそうした人々について適切な措置をとることが要請されている人々につきましても、雇用保険の失業給付を受けていない場合には雇用対策法に基づき訓練手当が支給される、もちろん一定の要件のもとでございまして、その際、母子家庭の母親につきましても、公共職業安定所の受託訓練により公共職業訓練、当然のことながら委託訓練を含んでおりますが、受講する場合には手当が支給されております。この手当は年々改善されておりますが、六十年度予算といたしましては、基本手当、技能習得手当を含め月額平均十萬八千九百五十円でございまして、前年の五十九年度より二・二%増となっております。

○物価の上昇、生活費の増高等いろいろ考えますと、訓練手当をきちんと増額していくということも訓練の効果が高めるために全く必要なことでございまして、この手当の改善に今後とも努めてまいりたいと考えております。

○坂山映子君 先ほど同僚議員の女子専門の訓練校が幾つあるかという質問に対しては八校というお答えがございました。これではとても需要にマッチするものではないと存じます。

そこで、専修学校とか各種学校とか、現在非常に隆盛をしております各種の教育訓練施設を活用して、女子労働者の能力開発の機会を拡大すべきと思ひますが、いかがでしょうか。

○政府委員(宮川知雄君) 女子専門の訓練校は八校でございまして、女子の入校は、一般の訓練校も原則として特に女子を拒むというようなことは一切ございせん。相当の入校、それから訓練が行われているところでございまして。

ただ、御指摘のように専修学校等、各種学校現在非常に盛んでございまして、かなり優秀なものもございまして、これとのタイアップということも大変大事なことで、新しいこの法律ではそのためのいわゆる委託訓練制度の拡充を意図しているわ

けでございまして、対象者の拡大、内容の拡大、訓練の期間の弾力的な運用等など見直しを図っているところでございまして。

こうした中で、女子の委託訓練の利用ももっと積極的に考えていきたいと、かように考えております。

○坂山映子君 O A機器等の操作については会社で行う教育訓練の割合が約六割を占めておりますけれども、こうした教育訓練を行うに当たりましては、人件費等相当の負担が強いられると思うのでございまして、企業に対する援助、助成措置の充実を図るべきだと思ひます。特に中小企業においてはそういうことが必要だと思ひますが、いかがでございましょうか。

○政府委員(宮川知雄君) O A機器には限りませんが、技術革新の波というものが全体を洗っておりますので、特に中小企業に對しましては、認定訓練、国と都道府県とで助成しておりますが、M E関連の場合には、特に割り増しの手厚い助成をしてございまして、また、五十七年度から能力開発給付金制度を実施し、能力開発給付金を支給しているところでございまして、特に六十年度からは経営基盤の弱い中小企業に限りまして、従来これは企業の大小を問わず三十五歳以上、特に四十五歳以上を手厚くしておりますが、三十五歳未満のところも穴があいておりました。中小企業に限りまして、二十五歳から三十五歳までのいろいろな教育訓練、新しい教育訓練をする場合にこれを助成すると、その制度を取り入れたところでございまして。

○坂山映子君 先ほど委託訓練制度、特に女子の委託訓練制度についても力を注いでいきたいという御回答をいただきました。従来、女子の委託訓練と申しますと、調理士の関係とか自動車教習所の関係が多いように聞いております。したがって、こういうことでは甚だ心もとのうございまして、ひとつこれも専修学校など開放策を講じていただいて、さらに拡充をお願いしたいと思ひます。

私の質問はこれで終わります。

○下村泰君 私の場合は、身体障害者に絞って質問をさせていただきます。

なお、労働大臣が御都合があつて少しでも早く行かなければならない場所があるんだそうで、それに合わせていきますので質問時間は若干短くなると思ひます。しかし、濃密なひとつお答えを願ひたいと思ひます。

この法改正の趣旨と身体障害者職業訓練の改善について御質問いたします。

技術革新の進展、高齢化社会の到来といった経済社会の変化に対応して、今回職業訓練法を職業能力開発促進法に改めるといふのはあります。が、まずその御趣旨と、特に今回の法改正は身体障害者の職業訓練にどのように改善となるのか、具体的に御説明ください。

〔理事佐々木満君退席、委員長着席〕

○政府委員(宮川知雄君) 現行の職業訓練法は、どちらかといひますといひゆる二次産業の、しかも入口での養成訓練において手職をつけるというような印象が強いございまして、新法におきましては、全方位の労働者の全職業、生涯を通じて段階的、体系的に能力開発を図ろうと、そうした意味で公共におきましても、事業主におきましてもそれぞれ一生懸命努力して能力開発を進めたいと、そういうことで、法律の名称も職業能力開発促進法と変えたところでございまして。

特に身体障害者のそれにつきましても、法律の三本の基本理念のその一部におきまして、「身体に障害がある者等に対する職業訓練は、特にこれらの者の身体的事情等に配慮して行われなければならない」と明言されているところでございまして。

これを受けまして現在身体障害者職業訓練校は、国のものが十二校、都道府県のもの六校で、身体障害者の職業訓練を行っているわけでございまして、一般健康者と一緒に教育訓練を受けることが本来一番望ましいというように、これは世界的な理念としても確立されているところでござい

ます。したがって、健康者とともに教育訓練を受けることのできる人についてはそうした一般校に入ってもらふ、そのための施設の改善等を積極的に進めているところであります。また、どうしても障害が重篤あるいは重複化しているというところで一般訓練校には入りにくい身体障害者の人々につきましては、この身体障害者訓練校、事前にいろいろな導入訓練あるいは適応訓練的な訓練を行い、また、雇用促進事業団が各都道府県に設置しております心身障害者職業センターがございまして、ここの特別のカウンセラーによつて適性の判断をし、その判定を受けて公共職業訓練校あるいは身体障害者職業訓練校においてもそれぞれの特性に応じて、あるいは作業用補装具がどうであるか、あるいはどういふ訓練方法がいいか、どういふ訓練科目がいいか、訓練期間はどのぐらいがいいかと、きめ細かに一人一人について方策を立てた上で訓練を進めているところでござい

ます。

今後とも、この法律の趣旨も踏まえ、より一層きめ細かに訓練を進めてまいりたいと考えております。

○下村泰君 今おっしゃったように、大変素晴らしいと思ひますけれども、事実を直視しますと、例えば十七校が五十七年に一校ふえて十八校になった、ところが入校率は五十七年以降順次減少の傾向にあるんですね。それから就職率も、五十五年以降毎年減つてきています。これはどういふところに理由があるのか、把握していらつしやいましょうか。

○政府委員(宮川知雄君) 御指摘のように、入校率が五十五年六五・三%、計でまいりますと六六・三%が五十六年六八・六%、それから五十九年で見ますと六六・九%と、大体横ばいに推移しているようでございます。入校率が、全体のその枠からいたしましてかなり余裕があるということ、一面、大変悲しいことでもございまして、その一つとしましては、やはり症状の重篤化、多様化、あるいは複合化が確かに最近進んでまい

りまして、なかなか公共職業訓練施設、特に身障校をもつてすら受け入れにくい人々がふえてきているというのが一面の事実であらうと思つております。

○下村泰君 まだ細かく詰めていきたいんですが、先般の身体障害者雇用促進法の改正時につけられた附帯決議を受けて、精神薄弱者雇用対策研究会を労働省内に設置したと聞いておりますけれども、どういふことを研究するのか、今回の法改正においてどのように対処されるのか、あるいはされたのかお尋ねします。

○政府委員(宮川知雄君) 障害者の職域拡大につきましては、障害者の適職に関する調査研究を進めるとともに、可能な限り障害者の就労が容易になるように努めているところでございます。

現在、雇用職業総合研究所、身体障害者雇用促進協会、それから国立職業リハビリテーションセンターにおきまして、視聴覚障害者等就職困難者の職域拡大、障害者の特性に応じた作業環境の設定、精神薄弱者等の職場適応指導等について研究を行っているところでございます。

先ほど先生御指摘のそれに基づいての調査研究でございますが、地域レベルにおきましても公共職業安定所を中心といたしまして、障害者の雇用好事例の収集やその提供等を通じて障害者の職域拡大に努めているところでございます。

なお、昭和六十年年度から、先ほど御説明申し上げたところでございますが、職域拡大のため、欠損機能を補うものであつて、障害者が容易に操作できるようなME機器の研究開発を五カ年計画で実施することとしていただいております。

○下村泰君 そのME機器についても詰めたんですけれども、大臣、御要望がありましたのでこれでおしましますけれども、今後のこの身体障害者職訓制度、職業訓練制度の充実と強化策について、つまり、名称を単に変えただけでなく、私は常に希望をいたしておりますこの身体障害者、精神薄弱あるいは精神障害者、こういうすべてを

含めてどういふふうなこれから対処していくのか、名称を変えただけじゃ何の役にも立たないんですから、大臣のこれからのあれに対する御見解を承りたいと思ひます。

○國務大臣(山口敏夫君) 先ほど宮川局長からも御答弁申し上げましたが、健康者とともに職業訓練を受けるのが可能な方につきましては一般職業訓練校への入校促進、そして困難な方については身体障害者職業訓練校への入校促進、また障害者の重度化等に対応し、吉備高原総合リハビリテーションセンター内の身体障害者職業訓練校の新設等を含めまして、私はそういった身体障害者の職業訓練、雇用の問題というのは非常に労働省としても重点的に取り上げなければならぬというところで、省議においても常に提唱しておるところでございますが、これは具体的に予算の時期における獲得面でございますとか、そういった省内の施策の整備を通じておこたえをしていくということが私の責任であるというふうに考えております。

○下村泰君 とにかく、いろいろと身体障害者の問題に関しては非常に問題が多々ありますし、そしてそう簡単に片づかない問題が多々あります。これだけやってもういいのかというところじゃ足りない。じゃ、こうしたらいいのかというところもだめというふうな問題にしばしば直面するんですから、どうぞひとつ意見を伺していただいて、事細かに面倒を見て差し上げていただきたいと思ひます。

○委員長(遠藤政夫君) 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

本日はこれにて散会いたします。

午後七時四十八分散会

四月十六日本委員会に左の案件が付託された。

一、育児休業法案(糸久八重子君外二名発議)

一、育児休業法案(中西珠子君外二名発議)

育児休業法案

(目的)

第一条 この法律は、育児休業について最低の基準を定めて、子を養育する労働者に育児休業を保障することにより、その労働者の負担の軽減と継続的な雇用の促進とを図り、もつて労働者の福祉の増進に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「労働者」、「使用者又は賃金」とは、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第九条から第十一条までに規定する労働者(船員法(昭和二十二年法律第百号)第一条に規定する船員を除く)、使用者又は賃金をいう。

2 この法律において「育児休業」とは、労働者がその一歳に満たない子を養育するための休業をいう。

(育児休業)

第三条 使用者は、労働者が育児休業を請求したときは、その請求を拒んではならない。

2 前項の請求は、一の期間を定めてしなければならない。

3 使用者は、父又は母の一方が第一項の請求をした場合において、他の一方の次の各号の一に該当する期間については、同項の規定にかかわらず、その請求を拒むことができる。

一 その請求に係る子について育児休業(他の法律の規定によりその子を養育するための休業を含む)をする期間

二 職業に就いていないときでその請求に係る子と同居する期間(負傷、疾病その他やむを得ない事由によりその請求に係る子を養育することができない期間並びに出産の日後五十六日間及び出産の予定日前四十一日(多胎妊娠の場合にあつては、六十九日)から出産の

日までの期間を除く。)

4 前項の規定は、労働者がその二人以上の子について第一項の請求をした場合には適用しない。

5 使用者は、労働者が第一項の請求をした場合において、当該労働者に対して既にその請求に係る子について育児休業を認めたことがあるときは、特別の事情があるときを除き、同項の規定にかかわらず、その請求を拒むことができる。

(育児休業の期間の延長)

第四条 使用者は、労働者が育児休業の期間の延長を請求したときは、その請求を拒んではならない。ただし、第二回目以後の期間の延長の請求については、特別の事情がない場合は、この限りでない。

2 前条第三項及び第四項の規定は、前項の請求について準用する。この場合において、同条第三項中「同項」とあるのは「第四条第一項」と、同条第四項中「前項」とあるのは「第四条第二項」において準用する前項」と読み替えるものとする。

(この法律違反の契約)

第五条 この法律で定める基準に達しない育児休業について定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

(不利益取扱いの禁止)

第六条 使用者は、育児休業を理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(労働基準監督署長及び労働基準監督官)

第七条 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

第八条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法(昭和二十三年法律第三十一号)の規定による司法警察員の職務を行う。

(報告等)

第九條 都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

(立入検査)

第十條 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができる。

第十一條 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

第十二條 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(労働者の申告)

第十三條 労働者は、使用者にこの法律の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告することができる。

第十四條 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(育児休業の期間中の給付)

第十五條 育児休業をした労働者に対しては、別に法律で定めるところにより、当該育児休業の期間中、賃金の額の百分の六十に相当する額の給付を行うものとする。

(罰則)

第十六條 第三條第一項、第四條第一項、第六條又は第十一條第二項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第十七條 次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第九條の規定による報告をせず、若しくは

虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者

二 第十條第一項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をした者

第十五條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前二條の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本條の罰金刑を科する。

附則

一 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

二 義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律の廃止

三 義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和五十年法律第六十二号）は、廃止する。

(労働基準法の一部改正)

第十四條 労働基準法の一部を次のように改正する。

第十五條 第三條第三項中「左の」を「次の」に改め、同項に次の一号を加える。

五 育児休業法（昭和六十年法律第三号）第三條又は第四條の規定によつて休業した期間

第三十九條第五項中「及び産前産後」を「産前産後」に改め、「よつて休業した期間」の下に「及び労働者が育児休業法第三條又は第四條の規定によつて休業した期間」を加える。

第九十八條第二項中「賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第三十四号）」の下に「育児休業法」を、「地方労働基準審議会」は「賃金の支払の確保等に関する法律」の下に「育児休業法」を加える。

（国会議員法の一部改正）

四 国会議員法（昭和二十二年法律第八十五号）の

一部を次のように改正する。

第四十五條第一項中「労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）」の下に「の規定並びに育児休業法（昭和六十年法律第三号）第七條から第十一條までの規定」を加え、「これらに基づく」を「これらの規定に基づく」に改める。

（国家公務員法の一部改正）

五 国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）の一部を次のように改正する。

附則第十六條中、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）及び船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）を「及び労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）」の規定、育児休業法（昭和六十年法律第三号）第七條から第十一條までの規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）」の規定に、「これらに基づく」を「これらの規定に基づく」に改める。

(地方公務員法の一部改正)

六 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）の一部を次のように改正する。

第五十八條第三項中「及び第百二條の規定」の下に「育児休業法（昭和六十年法律第三号）第八條の規定」を加え、「基づく」を「基づく」に、「但し」を「ただし」に改め、「労働基準法第百二條の規定」の下に「育児休業法第八條の規定」を加え、同条第四項中「労働安全衛生法」を「育児休業法、労働安全衛生法」に、「基づく」を「基づく」に改める。

（自衛隊法の一部改正）

七 自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）の一部を次のように改正する。

第八十八條中「労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）」の下に「の規定並びに育児休業法（昭和六十年法律第三号）第七條から第十一條までの規定」を加え、「これらに基づく」を「これらの規定に基づく」に改める。

（労働省設置法の一部改正）

八 労働省設置法（昭和二十四年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。

第四條第三十号中「賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第三十四号）」の下に「育児休業法（昭和六十年法律第三号）」を加える。

第五條第十九号の次に次の一号を加える。

十九の二 育児休業法に基づいて、使用者又は労働者に必要な事項を報告させ、又は出頭させること。

第七條第一項中「賃金の支払の確保等に関する法律」の下に「育児休業法」を加える。

第八條第一項中「賃金の支払の確保等に関する法律」の下に「育児休業法」を加える。

（関係法律の整備等）

九 附則第三項から前項までに規定するもののほか、この法律の施行及び附則第二項の法律の廃止に伴う関係法律の整備等については、別に法律で定める。

育児休業法案

（目的）

第一條 この法律は、子を養育する労働者について育児休業に関する制度を設けることにより、労働者の雇用の継続を確保し、あわせて、子の健全な育成に資することを目的とする。

（責務）

第二條 この法律で定める育児休業に関する制度は、育児休業に関する最低の基準であるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として育児休業に係る労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。

（定義）

第三條 この法律において「労働者」、「使用者」又は「賃金」とは、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九條から第十一條までに規定する労働者、使用者又は賃金をいう。

2 この法律において「育児休業」とは、労働者がその一歳に満たない子を養育するための休業をいう。

(育児休業)

4 使用者は、労働者が育児休業を請求したときは、その請求を拒んではならない。

2 前項の請求は、一の期間を定めてしなければならない。

3 前項の期間の始期は、特別の事情がある場合を除き、第一項の請求をした日の一月後になるように定めなければならない。

4 使用者は、父又は母の一方が第一項の請求をした場合において、他の一方の次の各号の一に該当する期間については、同項の規定にかかわらず、その請求を拒むことができる。

一 その請求に係る子について育児休業（他の法律の規定によりその子を養育するための休業を含む。）をする期間
二 職業に就いていないときでその請求に係る子と同居する期間（負傷、疾病その他やむを得ない事由によりその請求に係る子を養育することができない期間並びに出産の日後五十六日間及び出産の予定日前四十一日（多胎妊娠の場合にあつては、六十九日）から出産の日までの期間を除く。）
5 前項の規定は、労働者がその二人以上の子について第一項の請求をした場合には適用しない。

(育児休業の期間の変更)
5 使用者は、労働者が育児休業の期間を延長し又は短縮する旨の変更を請求したときは、その請求を拒んではならない。
2 前項の請求のうち育児休業の期間の延長の請求は、特別の事情がある場合を除き、延長に係る期間が始まることとなる日の一月前までにしなければならない。
3 前条第四項及び第五項の規定は、第一項の請求のうち育児休業の期間の延長の請求について準用する。この場合において、同条第四項中

「同項」とあるのは「第五条第一項」と、同条第五項中「前項」とあるのは「第五条第三項において準用する前項」と読み替えるものとする。
(この法律違反の契約)
6 第六条 この法律で定める基準に達しない育児休業について定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。
(不利益取扱いの禁止)
7 使用者は、育児休業を理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(労働基準監督署長及び労働基準監督官)
8 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

9 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第三十一号）の規定による司法警察員の職務を行う。

(報告等)
10 都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

(立入検査)
11 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができる。

2 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。
(労働者の申告)

12 労働者は、使用者にこの法律の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告することができる。
2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(育児休業中の賃金)
13 使用者は、労働者の育児休業の期間中当該労働者に対して賃金を支払わないものとする。ただし、労働協約等により賃金を支払うことを定めたときは、この限りでない。

(育児休業手当の支給)
14 労働者の生活の安定と子の健全な育成に資するため、別に法律で定めるところにより、育児休業基金は、育児休業をした労働者に対し、当該育児休業の期間中、その労働者の賃金の額の百分の六十に相当する額の育児休業手当を支給するものとする。

(適用関係)
15 この法律の規定は、船員法（昭和二十二年法律第百号）第一条に規定する船員については適用せず、その船員についてのその子を養育するための休業に関しては別に法律で定める。

(罰則)
16 第四條第一項、第五條第一項、第七條又は第十二條第二項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

17 次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。
一 第十条の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者
二 第十一条第一項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をした者

18 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前二条の規定に違反したときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附則
(施行期日)
1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律の廃止)
2 義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和五十年法律第六十二号）は、廃止する。

(労働基準法の一部改正)
3 労働基準法の一部を次のように改正する。
第十二條第三項中「左の」を「次の」に改め、同項に次の一号を加える。
五 育児休業法（昭和六十年法律第 号）
第四條又は第五條の規定によつて休業した期間
第三十九條第五項中「及び産前産後」を「産前産後」に改め、「よつて休業した期間」の下に「及び労働者が育児休業法第四條又は第五條の規定によつて休業した期間」を加える。
第九十八條第二項中「賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第三十四号）」の下に「育児休業法」を、「地方労働基準審議会」は賃金の支払の確保等に関する法律の下に「育児休業法」を加える。
(国会職員法の一部改正)
4 国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の一部を次のように改正する。
第四十五條第一項中「労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）」の下に「の規定並びに育児休業法（昭和六十年法律第 号）第八條から第十二條までの規定」を加え、「これらに基づく」を「これらの規定に基づく」に改める。

理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前二条の規定に違反したときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

(国家公務員法の一部改正)

5 国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)の一部を次のように改正する。

附則第十六条中「労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)及び船員災害防止活動の促進に関する法律(昭和四十二年法律第六十一号)を」及び労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)の規定、育児休業法(昭和六十年法律第 号)第八條から第十二條までの規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律(昭和四十二年法律第六十一号)の規定に、「これらの法律に基いて」を「これらの規定に基づいて」に改める。

(地方公務員法の一部改正)

6 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)の一部を次のように改正する。

第五十八條第三項中「及び第百二条の規定」の下に「育児休業法(昭和六十年法律第 号)第九條の規定を加え、「基く」を「基づく」に、「但し」を「ただし」に改め、「労働基準法第百二条の規定の下に」育児休業法第九條の規定を加え、同条第四項中「労働安全衛生法」を「育児休業法、労働安全衛生法」に、「基く」を「基づく」に改める。

(自衛隊法の一部改正)

7 自衛隊法(昭和二十九年法律第百六十五号)の一部を次のように改正する。

第百八条中「労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)」の下に「の規定並びに育児休業法(昭和六十年法律第 号)第八條から第十二條までの規定を加え、「これらに基く」を「これらの規定に基づく」に改める。

(労働省設置法の一部改正)

8 労働省設置法(昭和二十四年法律第百六十二号)の一部を次のように改正する。

第四條第三十号中「賃金の支払の確保等に関する法律(昭和五十一年法律第三十四号)」の下に「育児休業法(昭和六十年法律第 号)」を加える。

第五條第十九号の次に次の一号を加える。

十九の二 育児休業法に基づいて、使用者又は労働者に必要な事項を報告させ、又は出頭させること。

第七條第一項中「賃金の支払の確保等に関する法律」の下に「育児休業法」を加える。

第八條第一項中「賃金の支払の確保等に関する法律」の下に「育児休業法」を加える。

(関係法律の整備等)

9 附則第三項から前項までに規定するもののほか、この法律の施行及び附則第二項の法律の廃止に伴う関係法律の整備等については、別に法律で定める。

四月十七日本委員会に左の案件が付託された。

一、林業労働法案(目黒今朝次郎君外一名発議)

林業労働法案

林業労働法

目次

第一章 総則(第一条・第二条)

第二章 林業労働計画(第三条・第六條)

第三章 林業労働者及び林業事業体の登録等

第一節 專業労働者及び兼業労働者の登録(第七條・第十二條)

第二節 常用労働者証明書の交付(第十三條・第十五條)

第三節 林業事業体登録簿(第十六條・第十七條)

第四章 林業労働者の雇用(第十八條・第二十六條)

第五章 雇用促進事業団の業務(第二十七條・第五十三條)

第六章 振動障害の予防等(第五十四條・第六十三條)

第七章 雑則(第六十四條・第八十條)

第八章 罰則(第八十一條・第八十六條)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、森林の有する諸機能の發揮のために欠くことのできない役割を担っている林業労働者が雇用状態、労働条件等につき他の労働者に比較して低位にある実情にかんがみ、林業労働者の雇用の安定、労働条件の改善、安全衛生の確保、福祉の増進等に関する施策を講じ、もつて林業労働者の地位の向上を図るとともに、林業に必要な労働力を確保することにより山村地域の振興に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 林業 森林において行ふ次に掲げる事業をいう。

イ 立木竹の伐採及び搬出の事業

ロ 造林又は育林の事業

ハ 造林のための種苗の採取又は育成の事業

ニ 林道の整備の事業

ホ 森林の土地の保全又は保安施設の整備の事業

ヘ イからホまでの事業に附帯する事業

二 森林所有者 権原に基づき森林の土地の上に木竹を所有し、及び育成することができ者をいう。

三 林業事業体 林業労働者を雇用して林業を行う者をいう。

四 林業労働者 林業の業務に従事する労働者をいう。

五 常用労働者 同一の林業事業体に常時雇用される林業労働者をいう。

六 專業労働者 常用労働者以外の林業労働者で、一年間に通常九十日以上雇用され林業の業務に従事するものをいう。

七 兼業労働者 常用労働者及び專業労働者以外

外の林業労働者で、時季を定めて一年間に通常三十日以上雇用され林業の業務に従事するものをいう。

第二章 林業労働計画

(全国林業労働計画)

第三条 労働大臣は、林業労働者の雇用の安定、労働条件の改善、安全及び衛生の確保並びに福祉の増進に關し基本となるべき事項について、五年ごとに、十五年を一期とする全国林業労働計画を策定しなければならない。

2 全国林業労働計画に定める事項は、次のとおりとする。

一 林業労働者の雇用の動向に関する事項

二 林業労働者の雇用の安定を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

三 林業労働者の労働条件の改善を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

四 林業労働者の安全及び衛生の確保を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

五 林業労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

労働大臣は、全国林業労働計画を策定する場合に、あらかじめ、農林水産大臣と協議するとともに、中央職業安定審議会及び中央労働基準審議会並びに都道府県知事の意見を聴かなければならない。

4 労働大臣は、全国林業労働計画を策定したときは、遅滞なく、その概要を公表するとともに、その計画を農林水産大臣及び都道府県知事に通知しなければならない。

5 労働大臣は、労働力の需要供給の状況、経済事情等に変動があつたため必要と認めるときは、全国林業労働計画を変更することができ

る。

6 第三項及び第四項の規定は、前項の場合に準用する。

(都道府県林業労働計画)

第四条 都道府県知事は、全国林業労働計画に即

して、毎年、当該都道府県の区域内の市町村の長が策定した市町村林業労働計画に基づいて、都道府県林業労働計画を策定しなければならない。

2 都道府県林業労働計画に定める事項は、次のとおりとする。

一 当該都道府県の区域における林業の事業の量

二 当該都道府県における林業労働者の雇用の安定に関する措置に関する事項

三 当該都道府県における林業労働者の福祉の増進に関する措置に関する事項

3 都道府県知事は、都道府県林業労働計画を策定する場合には、あらかじめ、地方職業安定審議会及び関係市町村長の意見を聴かなければならない。

4 都道府県知事は、都道府県林業労働計画を策定するときは、遅滞なく、これを公表するとともに、関係市町村長及び関係行政機関の長に通知しなければならない。

6 都道府県知事は、労働力の需要供給の状況、経済事情等に変動があつたため必要と認めるときは、都道府県林業労働計画を変更することができる。

7 第三項から第五項までの規定は、前項の場合に準用する。

(市町村林業労働計画)

第五條 政令で定める面積以上の森林がその区域に存在する市町村の長は、毎年、林業労働者の雇用の安定及び福祉の増進に関し必要な事項について、市町村林業労働計画を策定しなければならない。

2 市町村林業労働計画に定める事項は、次のとおりとする。

一 当該市町村の区域における林業の事業の量

二 当該市町村における林業労働者の雇用の安

定に関する措置に関する事項

三 当該市町村における林業労働者の福祉の増進に関する措置に関する事項

3 前項各号に掲げる事項を定めるに当たつては、山村経済の発展のための林業の振興及び林業労働者の雇用の開発について配慮しなければならない。

4 市町村長は、市町村林業労働計画を策定する場合に、あらかじめ、当該市町村に関係を有する森林所有者の代表者、林業事業者の代表者、林業労働者の代表者、公共職業安定所長、労働基準監督署長及び市町村長が必要と認められる者をもつて構成する協議会の意見を聴かなければならない。

5 市町村長は、市町村林業労働計画を策定したときは、遅滞なく、これを都道府県知事に提出しなければならない。

6 都道府県知事は、市町村長が策定した市町村林業労働計画について必要な調整をすることができる。

7 市町村長は、都道府県知事により調整を受けた市町村林業労働計画を公表するとともに、関係行政機関の長に通知しなければならない。

8 市町村長は、労働力の需要供給の状況等の著しい変動があつたため必要と認めるときは、市町村林業労働計画を変更することができる。

9 第四項から第七項までの規定は、前項の場合に準用する。

(林業に係る他の計画との調整)

第六條 この章に定める林業労働計画は、林業労働者の雇用の安定に資するように、林業に係る他の計画と調整がなされたものでなければならない。

第三章 林業労働者及び林業事業者の登録

第一節 専業労働者及び兼業労働者の登録

第七條 公共職業安定所長(林業の業務が著しく

少ない区域を管轄する公共職業安定所として労働大臣が定める公共職業安定所の長を除く。)は、当該公共職業安定所の管轄区域内で行われる林業の業務に主として従事することを希望する林業労働者(常用労働者を除く。)につき、専業労働者及び兼業労働者別に、その氏名、その者が主として従事することを希望する労働省令で定める業務の種類、兼業労働者にあつては林業の業務に従事することを希望する時季その他労働省令で定める事項を、林業労働者登録簿に登録する。

2 前項の規定による登録(以下「林業労働者の登録」という。)を受けようとする者は、労働省令で定めるところにより、登録の申請をしなければならない。

第八條 林業労働者の登録は、毎年三月三十一日(登録の日が四月一日以降の日であるときは、翌年の三月三十一日)までにその更新を受けなければならない。

第九條 公共職業安定所長は、第七條第二項の規定により申請をした者(以下この条において「申請者」という。)が次の各号のいずれかに該当する者であるときは、林業労働者の登録をしないことができる。

一 その者が主として従事することを希望する業務に従事するために必要な能力を有しないことが明らかなる者

二 現に林業労働者の登録を受けている者

三 第十一條第一項各号のいずれかに該当することにより登録を取り消され、その取消の日から一年を経過していない者

2 公共職業安定所長は、前項第一号の規定による登録の拒否をしようとするときは、労働大臣が中央職業安定審議会の意見を聴いて定める基準によらなければならない。

3 公共職業安定所長は、第一項第一号の規定により登録を拒否したときは、遅滞なく、理由を付してその旨を申請者に通知しなければならない。

い。

(林業労働者登録証明書及び林業労働者手帳)

第十條 公共職業安定所長は、林業労働者の登録をしたときは、その登録した林業労働者(以下「登録林業労働者」という。)に林業労働者登録証明書及び林業労働者手帳を交付する。

2 登録林業労働者は、林業の業務に従事するとき、登録林業労働者登録証明書を携帯し、公共職業安定所の職員から提示を求められたときは、これを提示しなければならない。

3 登録林業労働者は、林業労働者登録証明書及び林業労働者手帳を他人に譲渡し、又は貸与してはならない。

(登録の取消)

第十一條 公共職業安定所長は、登録林業労働者が次の各号のいずれかに該当するときは、その者の登録を取り消すことができる。

一 正当な理由がなく、公共職業安定所の紹介する林業の業務に就くことをしほしは拒んだとき。

二 前条第二項の規定に違反して、林業労働者登録証明書の携帯をしほしは怠つたとき。

三 前条第三項の規定に違反したとき。

四 第二十二條第一項の規定に違反して、公共職業安定所への出頭をしほしは怠つたとき。

五 偽りその他不正の行為により林業労働者の登録を受けたとき。

六 偽りその他不正の行為により雇用保障手当の支給を受け、又は受けようとしたとき。

2 公共職業安定所長は、前項の規定による登録の取消をししようとするときは、労働大臣が中央職業安定審議会の意見を聴いて定める基準によらなければならない。

3 第九條第三項の規定は、第一項の規定により登録を取り消した場合に準用する。

(労働者令への委任)

第十二條 この節に定めるもののほか、登録事項の変更、登録の更新、登録の取消し、登録の抹消その他林業労働者の登録に関し必要な事項

は、労働省令で定める。

第二節 常用労働者証明書の交付

(常用労働者証明書の交付)

第十三条 林業事業体は、その雇用する労働者を常用労働者として使用しようとするときは、労働省令で定めるところにより、その者の氏名、その者が主として従事する業務その他労働省令で定める事項を公共職業安定所長に届け出なければならない。

2 公共職業安定所長は、前項の規定による届出をした林業事業体に対し、その届出に係る常用労働者の常用労働者証明書を交付する。

第十四条 林業事業体は、前条第二項の規定により常用労働者証明書の交付を受けたときは、当該常用労働者証明書を係る常用労働者に当該常用労働者証明書を交付しなければならない。

2 常用労働者は、林業の業務に従事するときは、常用労働者証明書を携帯し、公共職業安定所の職員から提示を求められたときは、これを提示しなければならない。

3 常用労働者は、常用労働者証明書を他人に譲渡し、又は貸与してはならない。

(労働省令への委任)

第十五条 この節に定めるもののほか、常用労働者証明書の交付、再交付、返納その他常用労働者証明書に関し必要な事項は、労働省令で定める。

第三節 林業事業体登録簿

(林業事業体登録簿)

第十六条 林業事業体は、労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に対し、その事業内容を明らかにする事項を届け出なければならない。

第十七条 公共職業安定所長は、前条の届出があったときは、労働省令で定めるところにより、当該届出に係る事項につき、林業事業体登録簿を作成し、林業労働者の閲覧に供するものとする。

第四章 林業労働者の雇用

(林業労働者の雇用)

第十八条 林業事業体は、林業の業務を行う場所を管轄する公共職業安定所の紹介を受けて林業の業務に使用するために雇い入れた者でなければ、林業労働者(常用労働者を除く。以下この章(第二十四条を除く。)において同じ。)として林業の業務に使用してはならない。ただし、公共職業安定所に林業労働者に係る求人申込みをしたにもかかわらず適格な求職者がいないためにその紹介を受けることができないとき、その他公共職業安定所の紹介によつては林業労働者を雇い入れることができないことについて労働省令で定める理由があるときは、この限りでない。

2 林業事業体は、前項ただし書の規定に該当する場合において、同項本文に規定する者以外の者を林業労働者として林業の業務に使用するときは、労働省令で定めるところにより、当該林業労働者の雇用期間その他労働省令で定める事項を公共職業安定所長に届け出なければならない。

第十九条 林業事業体は、その雇用する林業労働者をその者に係る求人申込みの内容とした雇用期間又は前条第二項の規定により届け出た雇用期間(これらの雇用期間について次条の規定による指示があつたときは、その指示された期間)を超えて引き続き雇用しようとするときは、その引き続き雇用しようとする期間を明示して、公共職業安定所長の承認を受けなければならない。当該承認に係る期間を超えて更に引き続き雇用しようとするときも、同様とする。

(雇用期間に関する指示)

第二十条 公共職業安定所長は、登録林業労働者の需要供給を調整するために必要があると認めるときは、林業事業体が雇い入れ、又は引き続き雇用しようとする林業労働者の雇用期間の短縮を指示することができる。

(林業労働者の紹介)

第二十一条 公共職業安定所は、林業事業体の申

し込んだ林業労働者に係る求人に対して求職者を紹介するときは、まず登録林業労働者を紹介するものとし、登録林業労働者以外の林業労働者は、登録林業労働者によつてはその求人充足することができない場合において紹介するものとする。

(登録林業労働者の出頭等)

第二十二条 登録林業労働者は、公共職業安定所長が林業の業務に紹介を行うため指示した場合に、公共職業安定所に出頭しなければならない。ただし、疾病、負傷その他労働省令で定める理由があるときは、この限りでない。

2 公共職業安定所長は、登録林業労働者が前項の規定により出頭したときは、林業労働者手帳の提出を求め、その者に対する林業の業務への紹介に関する事項その他労働省令で定める事項を記載した上、その者に当該林業労働者手帳を返還するものとする。

(紹介停止)

第二十三条 公共職業安定所長は、林業労働者に係る求人申込みをした林業事業体が、正当な理由がなくその求人について公共職業安定所の紹介した登録林業労働者を雇い入れなかつたときは、一月以内の期間を定め、その期間、その求人申込みをした林業事業体に対し、林業労働者の紹介を行わないことができる。

第二十四条 公共職業安定所長は、次の各号のいずれかに該当する場合において、当該林業事業体に紹介する林業労働者の福祉を害するおそれがあると認めるときは、六月を超えない範囲内で労働省令で定める期間、当該林業事業体に対し、林業労働者の紹介を行わないことができる。

一 林業事業体の雇用する林業労働者の労働条件が法令に違反するとき。
二 林業事業体が偽りの求人条件により林業労働者を雇出したとき。

(実施の基準)

第二十五条 第十九条の規定による承認、第二十

条の規定による指示、第二十一条の規定による林業労働者の紹介又は第二十三条若しくは前条の規定による紹介停止は、労働大臣が中央職業安定審議会の意見を聴いて定める基準によつてしなければならない。

(労働省令への委任)

第二十六条 この章に定めるもののほか、第十九条の規定による承認、第二十条若しくは第二十一条第一項の規定による指示又は第二十一条の規定による林業労働者の紹介に關し必要な手続は、労働省令で定める。

第五章 雇用促進事業団の業務

(業務の範囲)

第二十七条 雇用促進事業団(以下この章において「事業団」という。)は、雇用促進事業団法(昭和三十六年法律第十六号)第十九条に規定する業務のほか、この法律の目的を達成するため、次の業務を行う。

一 登録林業労働者に対して雇用保障手当を支給すること。
二 林業労働者に対して健康診断を行うこと。
三 納付金の徴収を行うこと。
四 前三号の業務に附帯する業務を行うこと。

(雇用保障手当の支給)

第二十八条 事業団は、次の各号に掲げる登録林業労働者に対して、当該各号に定める額の雇用保障手当(以下この章において「手当」という。)を支給する。

一 第七条第一項の規定による登録を受けた専業労働者(以下この条において「登録専業労働者」という。)のうち、その年の四月一日から翌年三月三十一日までの期間において林業の業務に就いた日数(以下この条において「本年度就業日数」という。)が九十日未満である者で前年四月一日からその年の三月三十一日までの期間において登録林業労働者として林業の業務に就いた日数(以下この条において「前年度就業日数」という。)が三十日以上九十日以下であるもの。雇用保障手当日額に九十日

から本年度就業日数を差し引いた日数を乗じて得た額

二 登録專業労働者のうち、本年度就業日数が九十日未満である者で前年度就業日数が九十日を超えるもの、雇用保障手当日額に九十日から本年度就業日数を差し引いた日数を乗じて得た額と雇用保障手当日額の百分の八十に前年度就業日数から九十日を差し引いた日数を乗じて得た額を合算した額

三 登録專業労働者のうち、本年度就業日数が九十日以上である者で前年度就業日数が本年度就業日数を超えるもの、雇用保障手当日額の百分の八十に前年度就業日数から本年度就業日数を差し引いた日数を乗じて得た額

四 第七条第一項の規定による登録を受けた兼業労働者で前年度就業日数が本年度就業日数を超えるもの、雇用保障手当日額の百分の八十に前年度就業日数（本年度就業可能日数が前年度就業日数より少ないときは、本年度就業可能日数）から本年度就業日数を差し引いた日数を乗じて得た額

2 前項に規定する雇用保障手当日額は、本年度就業日数及びその各日につき支払を受け、又は受けるべき賃金の日額を基礎として労働省令で定めるところにより事業団が決定する額とする。

3 労働大臣は、前項の規定に基づいて労働省令を制定し、又は改正する場合には、雇用保障手当日額が雇用保険法（昭和四十九年法律第一百六号）第三章第四節の規定によつて支給される日雇労働者給付金の日額を下回らないようにするとともに、あらかじめ、中央職業安定審議会の意見を聴かなければならない。

4 第一項第四号に規定する本年度就業可能日数は、第七条第一項の規定により兼業労働者が登録を受けた林業の業務に従事することを希望する時季につき、労働省令で定めるところにより事業団が就業が可能であると決定する日数とする。

5 四月一日から翌年三月三十一日までの期間に林業労働者の登録を受けていない日がある場合における手当の支給についての特例、手当の支給の手続その他手当の支給に關し必要な事項は、登録省令で定める。

（支給制限）

第二十九条 登録林業労働者が、正当な理由がなく、公共職業安定所の紹介する林業の業務に就くことを拒んだときは、事業団は、当該業務に係る就業すべき日数に應じて労働省令で定めるところにより手当の額の全部又は一部を支給しないことができる。

第三十条 偽りその他不正の行為によつて手当の支給を受けた者があるときは、事業団は、その支給を受けた者に支給した手当の額に相当する額の全部又は一部を返還させることができ、また、その手当の支給がその者を雇用し、又は雇用していた林業事業体の偽りの報告又は証明によるものであるときは、その林業事業体に支給を受けた者と連帯して手当の額に相当する額の全部又は一部を返還させることができる。

2 第四十条の規定は、前項の規定により返還すべきこととなつた金額の納付を怠つた場合に準用する。

（健康診断）

第三十一条 事業団は、登録林業労働者に対し、一年以内ごとに一回（チェーンソー又は刈払機を使用する登録林業労働者にあつては、六月以内ごとに一回）、定期に、労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行うものとする。

2 事業団は、チェーンソー又は刈払機を使用する常用労働者及び登録林業労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期に、労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断（以下「特殊健康診断」という。）を行うものとする。

3 前項の特殊健康診断は、第一項の健康診断に併せて行うことができる。

第三十二条 事業団は、チェーンソー又は刈払機を使用する常用労働者及び登録林業労働者が振動障害の症状を訴えたときは、労働省令で定めるところにより、当該林業労働者に対し、速やかに、特殊健康診断を行うものとする。

（納付金）

第三十三条 事業団は、第二十七条第一号及び第二号の業務に要する費用に充てるため、同条第三号の納付金を徴収する。

2 前項の納付金は、政令で定める面積以上の森林の森林所有者、林業事業体及び登録林業労働者が負担する。ただし、第二十七条第二号の業務に要する費用に充てるための納付金は、林業事業体のみが負担する。

3 森林所有者が負担すべき納付金の額は、当該森林所有者がその所有する立木を売り渡したとき（森林の土地の権原とともに売り渡したときを除く。）の立木の売渡価格（当該森林所有者がその所有する立木を売り渡すことなく伐採したときは、伐採時の山元における立木価格）に千分の十五を超えない範囲内で労働大臣が定める率を乗じて得た額とする。

4 林業事業体が負担すべき納付金の額は、各月につき、第二十七条第一号の業務に要する費用に充てるための納付金として第一号に掲げる額と同条第二号の業務に要する費用に充てるための納付金として第二号に掲げる額を合算した額とする。

一 林業事業体が林業の業務に使用するために雇用した登録林業労働者に支払う賃金の各月における総額に千分の三十を超えない範囲内で労働大臣が定める率を乗じて得た額

二 五十円以内で労働大臣が定める金額に林業事業体が林業の業務に使用するために雇用した林業労働者の各月における労働省令で定める方法により算出した延数を乗じて得た額

つき、賃金の日額に千分の五を超えない範囲内で労働大臣が定める率を乗じて得た額とする。

6 労働大臣は、前三項の金額及び率を定めようとするときは、あらかじめ、中央職業安定審議会の意見を聴かなければならない。

7 労働大臣は、第三項から第五項までの金額及び率を定めたときは、遅滞なく、これを告示しなければならない。

（納付金の納付）

第三十四条 森林所有者は、納付金を納付する義務を負う。

2 森林所有者は、納付金を、立木を売り渡した日（当該森林所有者がその所有する立木を売り渡すことなく伐採したときは、伐採した日）から三月以内に納付しなければならない。

第三十五条 林業事業体は、その雇用した登録林業労働者の負担する納付金及び自己の負担する納付金を納付する義務を負う。

2 林業事業体は、その月に賃金を支払つた登録林業労働者の負担する納付金及び自己の負担するその月分の納付金を、翌月末までに納付しなければならない。

（賃金からの納付金控除等）

第三十六条 林業事業体は、登録林業労働者に賃金を支払う都度、その者の負担すべき納付金の額に相当する額を、その者に支払う賃金から控除することができる。この場合においては、林業事業体は、登録林業労働者にその旨を告げなければならない。

2 林業事業体は、林業の業務に使用するために登録林業労働者を雇用したときは、林業労働者手帳の提出を求め、労働省令で定めるところにより、その者に支払う賃金に關する事項を記載した上、その者に当該林業労働者手帳を返還しなければならない。

（納付金の還付等）

第三十七条 事業団は、森林所有者又は林業事業体が納付した納付金の額がその納付すべき納付金の額を超えることを知つたときは、労働省令

で定めるところにより、その超える額を、その森林所有者又は林業事業体に還付し、又はその納付金が納付された日の属する月の翌月から起算して六月を超えない期間において納付されるべき納付金若しくは未納の納付金に、これを充当することができる。

(追徴金)

第三十八条 事業団は、森林所有者又は林業事業団が次の各号のいずれかに該当するときは、当該各号に掲げる額の追徴金を徴収することができる。

一 森林所有者又は林業事業団が、偽りその他の不正の行為により、その納付すべき納付金を納付せず、又はその納付すべき納付金の額に満たない額の納付金を納付したとき、その納付しなかつた額に百分の二十五を乗じて得た額

二 前号に掲げる場合のほか、納期限の日から起算して十四日を経過した日までに、森林所有者又は林業事業団がその納付すべき納付金を納付せず、又はその日までに納付した納付金の額がその納付すべき納付金の額に満たないとき、その納付しなかつた額に百分の十を乗じて得た額

(繰上徴収)

第三十九条 森林所有者又は林業事業団が次の各号のいずれかに該当するときは、事業団は、納期限前においても、納付金を徴収することができる。

一 国税、地方税その他の公課の滞納により滞納処分を受けるとき。

二 強制執行を受けるとき。

三 破産の宣告を受けたとき。

四 企業担保権の実行手続の開始があつたとき。

五 競売の開始があつたとき。

六 法人である森林所有者又は林業事業団が解散したとき。

七 登録林業労働者が使用される事業所を廃止したとき。

したとき。

(納付金等の督促及び滞納処分)

第四十条 納付金その他この章の規定による徴収金を滞納する者があるときは、事業団は、期限を指定して、これを督促しなければならない。ただし、前条の規定により納付金を徴収するときは、この限りでない。

2 前項の規定によつて督促をするときは、事業団は、納付義務者に対して督促状を発する。この場合(前条各号のいずれかに該当する納付義務者に対して督促状を発する場合を除く。)において、督促状により指定すべき期限は、督促状を発する日から起算して十日以上経過した日でなければならない。

3 第一項の規定による督促を受けた者又は前条各号(第三号を除く。)のいずれかに該当した者により納期を繰り上げて納入の告知を受けた者が、その指定の期限までに納付金その他この章の規定による徴収金を納付しないときは、市町村(特別区のある地においては特別区。以下同じ。)は、事業団の請求により、地方税の滞納処分の例により、これを処分する。この場合において、事業団は、その徴収金額の百分の四に相当する金額を市町村に交付しなければならない。

4 市町村が前項の請求を受けた日から一月以内、にその処分に着手せず、又は三月以内にこれを終了しないときは、事業団は、労働大臣の認可を受けて、国税滞納処分の例により、その処分をすることができる。

(延滞金)

第四十一条 事業団は、前条第一項の規定により督促をしたときは、納付金の額につき年十四・六パーセントの割合で、納期限の翌日からその完納又は財産差押えの日の前日までの日数により計算した延滞金を徴収する。ただし、労働省令で定める場合は、この限りでない。

(先取特権の順位)

第四十二条 納付金その他この章の規定による徴収金の先取特権の順位は、国税及び地方税に次ぐものとする。

収金の先取特権の順位は、国税及び地方税に次ぐものとする。

(納付金事務組合)

第四十三条 林業事業団の団体(法人でない団体で代表者又は管理人の定めのないものを除く。以下同じ。)は、その構成員である林業事業団の委託を受けて、納付金その他この章の規定による徴収金の納付に関する事項(以下「納付金事務」という。)を処理することができる。

2 林業事業団の団体は、前項に規定する業務を行おうとするときは、労働大臣の認可を受けなければならない。

3 前項の認可を受けた林業事業団の団体(以下「納付金事務組合」という。)は、第一項に規定する業務を廃止しようとするときは、その旨を労働大臣及び事業団に届け出なければならない。

4 労働大臣は、納付金事務組合がこの法律の規定に違反したとき、又はその行うべき納付金事務の処理を怠り、若しくはその処理が著しく不当であると認めるときは、第二項の認可を取り消すことができる。

5 労働大臣は、第二項の認可をしたとき、又はこれを取り消したときは、その旨を事業団に通知しなければならない。

第四十四条 納付金事務組合が処理する納付金事務について、事業団が当該林業事業団に対してすべき納付金の納入の告知その他の通知は、納付金事務組合に対してするものとする。

第四十五条 第四十三条第一項の委託に基づき、林業事業団が納付金その他この章の規定による徴収金の納付のため、金銭を納付金事務組合に交付したときは、納付金事務組合は、その交付を受けた金額の限度において、事業団に対してこれらの納付の責めに任ずるものとする。

2 第三十八条又は第四十一条の規定により、事業団が追徴金又は延滞金を徴収する場合において、その徴収について納付金事務組合の責めに帰すべき理由があるときは、その限度において、当該納付金事務組合は、事業団に対して当該徴収金の納付の責めに任ずるものとする。

該徴収金の納付の責めに任ずるものとする。

3 事業団は、前二項の規定により納付金事務組合が納付すべき納付金その他この章の規定による徴収金については、当該納付金事務組合に対する第四十条第三項又は第四項の規定による処分によつてもなお徴収すべき残余がある場合に限り、その残余の額を当該林業事業団から徴収することができる。

第四十六条 納付金事務組合は、労働省令で定めるところにより、その処理する納付金事務に関する事項を記載した帳簿を事務所に備え付けなければならない。

(時効)

第四十七条 手当の支給を受け、又はその返還を受ける権利及び納付金その他この章の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利は、二年を経過したときは、時効によつて消滅する。

2 事業団が労働省令で定めるところによつてする納付金その他この章の規定による徴収金の納入の告知又は第四十条第一項の規定(第三十条第二項において準用する場合を含む。)による督促は、民法(明治二十九年法律第八十九号)第五百三十三条の規定にかかわらず、時効中断の効力を生ずる。

(譲渡等の禁止)

第四十八条 手当の支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができない。

(区分経理)

第四十九条 事業団は、第二十七条に規定する業務(以下「林業労働者福祉業務」という。)に係る経理については、その他の業務に係る経理と区分し、特別の会計を設けて行わなければならない。

(国の補助)

第五十条 国は、事業団に対し、第二十七条第一号の業務に要する費用の三分の一に相当する金額を補助する。

2 国は、政令で定めるところにより、事業団に対し、第二十七条第二号の業務に要する費用の一部に相当する金額を補助する。

(監督)

第五十一条 労働大臣は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業団に対し、林業労働者福祉業務に関して監督上必要な命令をすることができる。

(準用)

第五十二条 雇用促進事業団法第十九条の二の規定は第二十七条第三号の業務のうち納付金の出納に関する業務について、同法第二十条及び第三十七条第一項(同法第二十条第一項及び第二項に係る部分に限る。)の規定は林業労働者福祉業務について準用する。

(雇用促進事業団法の特例等)

第五十三条 雇用促進事業団法第二十二條第二項及び第二十四條第三項の規定は、林業労働者福祉業務及び第四十九條の規定による特別の会計については、適用しない。

2 前条において準用する雇用促進事業団法第十九条の二第一項の規定により業務の委託を受けた金融機関は、同法第三十三條及び第三十九條の規定の適用については同法第十九條の二第一項の規定により業務の委託を受けた金融機関と、前条において準用する同法第十九條の二第一項又は第二十条第一項の規定は、同法第四十条第一号の規定の適用については同法の規定と、林業労働者福祉業務は、同法第四十条第三号の規定の適用については同法第十九條に規定する業務と、第五十一条の規定による労働大臣の命令は、同法第四十条第五号の規定の適用については同法第三十二条第一項の規定による労働大臣の命令とみなす。

第六章 振動障害の予防等

(林業事業体の責務)

第五十四条 林業事業体は、林業労働者の振動障害を予防するため、事業に必要な数の低振動のチェーンソー及び刈払機の備付け、適当な休息

時間の確保、チェーンソー又は刈払機を使用する作業とそれ以外の作業との適当な組合せ、高年齢者、女子等によるチェーンソー又は刈払機の使用についての適当な配慮その他適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

(出来高払制の禁止)

第五十五条 林業事業体は、チェーンソー又は刈払機を使用する作業に林業労働者を出来高払制で使用してはならない。

(チェーンソー等の操作時間等)

第五十六条 林業労働者の振動障害を予防するため、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)に基づく労働省令でチェーンソー及び刈払機の操作時間、使用方法その他必要な事項を定めるものとする。

(健康診断の受診義務等)

第五十七条 林業労働者は、第三十一条第一項及び第二項の規定により雇用促進事業団が行う健康診断を受けなければならない。ただし、雇用促進事業団の指定した医師が行う健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師の行うこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を雇用促進事業団に提出したときは、この限りでない。

2 林業事業体は、その雇用する林業労働者が第三十一条第一項及び第二項の規定により雇用促進事業団が行う健康診断を受けることについて適切な配慮をしなければならない。

(通知)

第五十八条 雇用促進事業団は、第三十一条第一項及び第二項並びに第三十二条の健康診断を行ったときは、遅滞なく、労働省令で定めるところにより、その結果を当該健康診断を受けた林業労働者を雇用する林業事業体に通知しなければならない。前条第一項ただし書に規定する書面を受け取ったときも、同様とする。

(適切な措置)

第五十九条 林業事業体は、第三十一条第一項及

び第二項、第三十二条並びに第五十七条第一項ただし書の健康診断の結果、振動障害の予防その他林業労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、当該林業労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮その他適切な措置を講じなければならない。

(国の援助)

第六十条 国は、林業労働者の振動障害を予防するため、低振動のチェーンソー及び刈払機の導入その他につき必要な援助に努めるものとする。

(療養施設等)

第六十一条 国は、振動障害にかかった林業労働者(次項において「振動障害者」という。)の円滑な社会復帰を促進するため、療養に関する施設及びリハビリテーションに関する施設を設置及び運営その他適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 国は、振動障害者の福祉を増進するため、振動障害者の療養生活の援護、振動障害者が必要とする資金の貸付けその他適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

(雇用の安定)

第六十二条 国は、振動障害の症状が軽快しチェーンソー又は刈払機を使用する作業以外の作業ができるようになった林業労働者の雇用の安定のための措置を講ずる林業事業体に対し、必要な助成及び援助を行うよう努めなければならない。

(職業訓練)

第六十三条 国は、振動障害の症状が軽快した林業労働者で職業を転換することを希望するものに対する職業訓練等について適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

第七章 雑則

(林業事業体の努力義務)

第六十四条 林業事業体及びその団体は、常用労働者の雇用の促進、林業労働者の労働条件の向

上、職業訓練の実施、福祉施設の整備その他林業労働者の雇用を安定させるために必要な措置を講ずることにより、林業労働者の福祉の増進を図るよう努めなければならない。

2 林業事業体及びその団体は、すべての林業労働者が労働者災害補償保険制度、雇用保険制度、健康保険制度及び厚生年金保険制度の適用を受けることとなるように、適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

(林業事業体の団体)

第六十五条 林業事業体は、林業労働者の雇用の安定、労働条件の改善及び福祉の増進につき、林業事業体の指導及び連絡を目的とする林業事業体の団体を組織するよう努めなければならない。

(労働条件の基準の協議)

第六十六条 林業事業体の団体は、登録林業労働者の労働条件の基準について、当該登録に係る公共職業安定所の管轄区域内に、登録林業労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、登録林業労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては登録林業労働者の過半数を代表する者と協議しなければならない。

(労働保険制度等の検討)

第六十七条 政府は、林業労働者の特殊な雇用形態等を考慮して、労働者災害補償保険制度、雇用保険制度、健康保険制度及び厚生年金保険制度について検討を加え、その結果に基づき、速やかに、必要な措置を講ずるものとする。

(健康診断に関する秘密の保持)

第六十八条 第三十一条第一項及び第二項並びに第三十二条の健康診断の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た林業労働者の心身の欠陥その他の秘密を漏らしてはならない。

(都道府県知事の権限)

第六十九条 都道府県知事は、労働大臣の指揮監督を受け、この法律の施行に関し、公共職業安

定所の業務の連絡統一に関する業務をつかさどり、所部の職員及び公共職業安定所長を指揮監督する。

(報告の徴収等)

第七十条 公共職業安定所長は、この法律を施行するために必要な限度において、労働省令で定めるところにより、林業事業体若しくは林業労働者に対し、常用労働者証明書の交付、林業労働者の登録その他の事項について報告を求め、又はその職員に、林業事業体の事務所に立ち入り、林業労働者の雇用関係その他の事項について関係者に対して質問し、若しくは帳簿書類の検査をさせることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第七十一条 雇用促進事業団は、雇用保障手当の支給及び納付金の徴収に必要の限度において、労働省令で定めるところにより、森林所有者、林業事業体、納付金事務組合若しくは納付金事務組合であつた林業事業体の団体又は登録林業労働者に対し、立木の売渡し、登録林業労働者の雇用の状況、賃金その他の事項について報告を求めることができる。

第七十二条 労働大臣は、納付金事務の適正な処理を確保するために必要があると認めるときは、納付金事務組合に対し、納付金事務の処理の状況その他の事項について報告を求め、又はその職員に、納付金事務組合の事務所に立ち入り、関係者に対して質問し、若しくは帳簿書類の検査をさせることができる。

2 第七十条第二項の規定は、前項の規定による立入検査について、同条第三項の規定は、前項の規定による権限について準用する。

(戸籍事項の無料証明)

第七十三条 市町村長(特別区及び地方自治法(昭

和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市においては、区長とする。)は、公共職業安定所又は林業労働者の登録を受けようとする者に対し、当該市町村の条例で定めるところにより、その登録に係る林業労働者の戸籍に関して無料で証明を行うことができる。

(雇用保障手当の支給等に関する不服申立て)

第七十四条 雇用保障手当の支給に関する処分又は第三十条第一項の規定による処分不服がある者は、雇用保険審査官に対して審査請求をし、その決定に不服がある者は、労働保険審査会に対して再審査請求をすることができる。

2 前項の審査請求又は再審査請求は、時効の中断に關しては、裁判上の請求とみなす。

3 第一項の審査請求又は再審査請求については、行政不服審査法(昭和三十七年法律第百六十号)第二章第一節、第二節(第十八条及び第十九条を除く。)及び第五節の規定を適用しない。

(徴収金の徴収に関する不服申立て)

第七十五条 納付金その他この法律の規定による徴収金の賦課又は徴収の処分について不服がある者は、労働大臣に対して行政不服審査法による審査請求をすることができる。

(不服理由の制限)

第七十六条 林業労働者の登録に関する処分が確定したときは、その処分についての不服をその処分に基づく雇用保障手当の支給又は納付金その他のこの法律の規定による徴収金の賦課若しくは徴収の処分についての不服の理由とすることができない。

(不服申立てと訴訟との関係)

第七十七条 林業労働者の登録に関する処分の取消しの訴えは、当該処分についての審査請求に対する都道府県知事の裁決を、雇用保障手当の支給に関する処分又は第三十条第一項の規定による処分の取消しの訴えは、当該処分についての再審査請求に対する労働保険審査会の裁決

を、納付金その他この法律の規定による徴収金の賦課又は徴収の処分の取消しの訴えは、当該処分についての審査請求に対する労働大臣の裁決を経た後でなければ、提起することができない。

(連絡及び協力)

第七十八条 公共職業安定所及び雇用促進事業団は、この法律の目的を達成するため、相互に、密接に連絡し、及び協力しなければならない。

(職権の委任)

第七十九条 この法律に規定する労働大臣の職権で政令で定めるものは、都道府県知事が行う。(適用除外)

第八十条 第三章第二節及び第三節の規定は、国及び地方公共団体については適用しない。

第八章 罰則

第八十一条 林業事業体が第五十五条の規定に違反したときは、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第八十二条 森林所有者が次の各号のいずれかに該当するときは、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第三十四条第一項の規定に違反して、督促状に指定する期限までに納付金を納付しなかつたとき。

二 第七十一条の規定による報告をせず、又は偽りの報告をしたとき。

2 林業事業体が次の各号のいずれかに該当するときは、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十八条第一項又は第十九条の規定に違反したとき。

二 第三十五条第一項の規定に違反して、督促状に指定する期限までに納付金を納付しなかつたとき。

三 前項第二号に該当するとき。

3 納付金事務組合が次の各号のいずれかに該当するときは、その行為をした納付金事務組合の代表者、代理人、使用人その他の従業者は、六

月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第四十五条第一項の規定に違反して、督促状に指定する期限までに納付金を納付しなかつたとき。

二 第四十六条の規定に違反して帳簿を備え付けず、又は帳簿に納付金事務に関する事項を記載せず、若しくは偽りの事項を記載したとき。

三 第一項第二号に該当するとき。

四 第七十二条第一項の規定による報告をせず、若しくは偽りの報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは偽りの陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

4 第六十八条の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第八十三条 林業事業体が次の各号のいずれかに該当するときは、十万円以下の罰金に処する。

一 第十三条第一項又は第十八条第二項の規定に違反したとき。

二 第七十条第一項の規定による報告をせず、若しくは偽りの報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは偽りの陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

第八十四条 林業事業体が第十四条第一項の規定に違反したときは、五万円以下の罰金に処する。

2 林業労働者その他の関係者が、次の各号のいずれかに該当するときは、五万円以下の罰金に処する。

一 第十条第三項の規定に違反して、林業労働者登録証明書を他人に譲渡し、又は貸与したとき。

二 前条第二号に該当するとき。

三 第七十二条第一項の規定による当該職員の

質問に対して答弁せず、若しくは偽りの陳述をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

第八十五条 法人（法人でない納付金事務組合を含む。以下この項において同じ。）の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第八十一条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

2 前項の規定により法人でない納付金事務組合を処罰する場合においては、その代表者又は代理人が訴訟行為につきその納付金事務組合を代表するほか、法人を被告人又は被疑者とする場合の刑事訴訟に関する法律の規定を準用する。

第八十六条 登録林業労働者が第八十二条第一項第二号に該当するときは、十万円以下の過料に処する。

2 登録林業労働者が第十條第二項の規定に違反したとき、又は常用労働者が第十四條第二項若しくは第三項の規定に違反したときは、一万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において、各規定につき、政令で定める日から施行する。

(経過措置)

第二条 第十八條の規定の施行の際現に林業事業体に雇用され林業の業務に従事している者は、当該林業事業体に引き続き雇用される限り、当該林業事業体が公共職業安定所の紹介を受けて雇い入れた者とみなす。

(労働基準法の一部改正)

第三条 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）の一部を次のように改正する。

第八條第六号中「農林の事業」を「農業の事業」に改め、同号の次に次の一号を加える。

六の二 森林の竹木の植栽、保育、管理又は

昭和六十年五月十三日印刷

伐採の事業その他林業の事業

第九十八條第二項中「労働災害防止団体法（昭和三十九年法律第百十八号）」の下に「及び林業労働法（昭和六十年法律第 号）」を加える。

(職業安定法の一部改正)

第四條 職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）の一部を次のように改正する。

第十二條第三項中「港灣労働法（昭和四十年法律第百二十号）」の下に「林業労働法（昭和六十年法律第 号）」を、「地方職業安定審議会」の下に「林業労働法の施行に関する重要事項その他」を加える。

(労働保険審査官及び労働保険審査会法の一部改正)

第五條 労働保険審査官及び労働保険審査会法（昭和三十一年法律第百二十六号）の一部を次のように改正する。

第二條第三項中「第六十五條第一項」の下に「及び林業労働法（昭和六十年法律第 号）」

第七十四條第一項を加える。

第七條第二項中「第六十五條第一項」の下に「及び林業労働法第七十四條第一項」を加える。

第二十五條第二項中「第六十五條第一項の規定による再審査請求の事件及び」を「第六十五條第一項及び林業労働法第七十四條第一項の規定による再審査請求の事件並びに」に改める。

(所得税法の一部改正)

第六條 所得税法（昭和四十年法律第三十三号）の一部を次のように改正する。

第七十四條第二項中第十四号を第十五号とし、第五号から第十三号までを一号ずつ繰り下げ、第四号の次に次の一号を加える。

五 林業労働法（昭和六十年法律第 号）の規定により登録林業労働者として負担する納付金

昭和六十年五月十四日発行

別表第三中

「港灣労働法（昭和四十年法律第百二十号）」に定める納付金その他の徴収金の納付に関する文書

港灣労働法（昭和四十年法律第百二十号）に定める納付金その他の徴収金の納付に関する文書

林業労働法（昭和六十年法律第 号）に定める納付金その他の徴収金の納付に関する文書

同法第二條第三号（定義）に規定する事業主

同法第二條第二号（定義）に規定する森林所有者又は同条第三号（定義）に規定する林業事業体

(労働省設置法の一部改正)

第八條 労働省設置法（昭和二十四年法律第百六十二号）の一部を次のように改正する。

第四條第五十一号中「港灣労働法（昭和四十年法律第百二十号）」の下に「林業労働法（昭和六十年法律第 号）」を加える。

第五條第五十三号の次に次の二号を加える。

五十三の二 林業労働法に基づいて、全国林業労働計画を定めること。

五十三の三 林業労働法の施行に関して、林業事業体、林業労働者その他の関係者に必要な事項についての報告を求めること。

第十條第一項中「港灣労働法」の下に「林業労働法」を加える。

この法律施行に要する経費
この法律の施行に要する経費は、平年度約百億円の見込みである。

第十四号中正誤

ベジ 段 行 誤 正

三 二 終わり 田代由紀男君 田代由紀男君

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

C