

衆議院 労働委員会 議 録 第 九 号

平成九年五月七日(水曜日)

午前十時一分開議

出席委員

委員長 青山 丘君

理事 荒井 広幸君

理事 佐藤 剛男君

理事 河上 寛雄君

理事 岩田 順介君

理事 飯島 忠義君

理事 河井 克行君

理事 竹本 直一君

理事 能勢 和子君

理事 綿貫 民輔君

理事 一川 保夫君

理事 塩田 晋君

理事 城島 正光君

理事 家西 悟君

理事 中桐 伸五君

理事 藤木 洋子君

理事 畑 英次郎君

出席國務大臣

労働大臣 岡野 裕君

出席政府委員

労働政務次官 小林 興起君

労働大臣官房長 渡邊 信君

労働省労働基準局長 伊藤 庄平君

労働省婦人局長 太田 芳枝君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

労働省職業安定局高齢・障害者対策部長 坂本 哲也君

委員外の出席者

労働委員会調査室長 中島 勝君

委員の異動

五月七日

西田 猛君

福岡 宗也君

中桐 伸五君

大森 猛君

村山 富市君

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

補欠選任

島 聡君

一川 保夫君

家西 悟君

藤木 洋子君

辻元 清美君

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

労働基準法の女子保護規定の撤廃反対に関する請願(石井郁子君紹介)(第二二七号)

同(木島日出夫君紹介)(第二一九五号)

同(瀬古由起子君紹介)(第二一九六号)

同(平賀高成君紹介)(第二一九七号)

同(藤田スミ君紹介)(第二一九八号)

同(松本善明君紹介)(第二一九九号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

同(吉井英勝君紹介)(第三三六七号)

労働時間短縮施策に関する請願(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

労働時間短縮施策に関する請願(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

労働時間短縮施策に関する請願(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

同(金子満広君紹介)(第二四〇三号)

趣旨の説明を聴取いたします。岡野労働大臣。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働関係法律の整備に関する法律案

(本号末尾に掲載)

○岡野労働大臣 おはようございます。

ただいま委員長から議題としていただきました雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働関係法律の整備に関する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

男女雇用機会均等法が施行されて十年が経過しました。この間、女性の雇用者数の大幅な増加、勤続年数の伸び、職域の拡大が見られ、女性の就業に関する国民一般の意識や企業を取り組みも大きく変化しております。

また、週四十時間労働制の実施などにより、年間労働時間も着実に減少しており、育児休業制度や介護休業制度の法制化に代表される職業生活と家庭生活の両立を可能にするための条件整備も進展しております。

しかしながら、女子学生の就職問題に見られますように、雇用の分野において女性が男性と均等な取り扱いを受けていない事例が依然として見受けられ、近年、企業における女性の雇用管理の改善は足踏み状態にあります。

働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、働きながら安心して子供を産むことができる環境をつくることは、働く女性のためだけでなく、少子・高齢化の一層の進展の中で、今後、引き続き我が国経済社会の活力を維持していくためにも、極めて重要な課題であります。

政府といたしましては、このような課題に適切に対処するため、一昨年十月より、婦人少年問題審議会において、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のあり方について御審議を

いただいたまいりましたが、昨年十二月、同審議会から全会一致の建議をいただきましたので、この建議に沿って法律案を作成し、関係審議会にお諮りをした上、ここに提出申し上げる次第であります。

次に、この法律案の内容につきまして、その概要を御説明申し上げます。

まず第一に、募集・採用・配置及び昇進について、事業主が女性労働者に対して差別することを禁止するとともに、実効性を一層確保するため、公表制度の創設、調停制度の改善等を行うこととしております。

あわせて、女性労働者の能力発揮の促進に積極的かつ自主的に取り組む事業主に対して、国が援助を行うこととするともに、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な配慮をしなければならないこととしております。

第二に、女性労働者に係る時間外・休日労働及び深夜業の規制について、女性の職域の拡大を図り、均等な取り扱いを一層進める観点から、解消することとしております。

第三に、母性保護に関する措置の充実を図ることとし、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置を事業主に義務づけるとともに、多胎妊娠の場合の産前休業期間を延長することとしたしております。

第四に、育児や家族の介護の問題を抱えた一定の範囲の労働者が請求した場合においては、事業主は深夜業をさせないこととする制度を新たに設けることとしております。

第五に、都道府県婦人少年室の名称を都道府県女性少年室に変更することとしたしております。なお、この法律は平成十一年四月一日から施行することとしておりますが、母性保護に関する部分については平成十一年四月一日から、都道府県女性少年室への名称変更に関する部分については公布の日から六月以内の政令で定める日から施行することとしております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容の概要につきまして御説明申し上げます。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。よろしく御願いを賜ります。

○岡山委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○岡山委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。能勢和子君。

○能勢和子 労働大臣、本日は働く女性の一人として、今回の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律が早期に成立しますことを願って、質問させていただきます。

私は、この法律は、まさしく女性を一人の人間として認め、平等に働く場のチャンスを与えられ、能力があれば、性差でなく、堂々と女性が進出できるという、私どもの長年の悲願でもありました法律でございます。ぜひその実現を目指したいと考えているわけでございます。

私ごとを少し申し述べさせていただきます。時間をちょうだいするならば、私は昭和三十七年、看護職になりました。それから今日まで三十五年間、母として、妻として、子供を産み、育て、そして職業人として、今の夜勤もしてまいりましたし、仕事を通しての喜びや、苦しみや、そして仕事を通しての生きがい等、たくさん味わうことができました。

そのような中で、しかしながら一方において、能力がありながら、結婚によって仕事の間を失われたという有能な友達もたくさん持っています。その人たちは、働きたくて働ける場がございませんでした。夜勤も、能力があつて夜勤もできる状態にあつても夜勤もできませんでした。本日は、それゆえに、こうした皆様の代表として今回の質問をさせていただくことは、大変責任の重いお尋ねでもあるわけでございます。

しかしながら、一方で、この法律が正しく理解されていませぬためか、あるいは誤って理解しているためかわかりませんが、昨日の本会議の質問等を聞いておりましたも、大変危惧するものでございます。私どものところにもたくさんのお要望書も参っておりますが、今回、そうしたことについても、この質問を通して明確にしておきたいと考えております。

それは、まず一番に、私が就職しましたのは昭和三十七年、それから四十六年、二十二年間、いたしまして、昭和六十一年にこの男女雇用機会均等法が施行されました。それから十年余り経過いたしました。女性の職場進出が著しく進む中で、働く女性を取り巻く環境も大きく変わってまいりました。

そこで、この男女雇用機会均等法が施行される前の十年と、施行されてからの十年間に、それぞれ、女性の雇用者数は男性と比べて随分大幅に増加したのと思ひます。我が国が仕事をしていますとき、女性は本当に少ない職場でございまして、それらがどのように推移してきたのか、労働省はどのように把握していらっしゃるのか、お伺いしたいと思ひます。

そして、大幅に増加する雇用者数に象徴されますように、働く女性をめぐるさまざまな変化を、今回の法改正に当たってどのように労働省は認識し、評価しているか、お尋ねしたいと思ひます。よろしく御願いいたします。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。働く女性の数でございますが、均等法ができました十年前の昭和五十一年には、女性雇用者数は千二百三万人でございました。これが、均等法が施行されました昭和六十一年には千五百八十四万人になりました。この十年、平成八年には二千八十四万人ということで、雇用者に占める女性の割合は約四割近くになっているわけでございます。

この法律が施行されて、このように女性雇用者数の増加もございましたが、同時に、勤続年数の伸びとか職域の拡大が見られまして、女性の就業に関する国民の一般の意識や企業を取り組みも大きく変化したというふうに思っております。

また、この法案の作成に当たりまして、婦人少年問題審議会において十分議論がなされ、しかも公勞使三者のコンセンサスとして建議が出され、この建議に沿つて作成された法律案要綱について、公勞使三者が一致しておおむね妥当とする答申が出されたものであるというふうに、昨年度からの分も読ませていただきましたし、そして今、太田局長が語されましたように、現行法と改正案と比べましたときにも、玉虫色からきちつと明確になりました分、この御努力、この内容については本当に高く評価できるものと私は考えております。

男女平等が大いに促進されることを働いている多くの女性たちが期待していると考えますけれども、今回の法改正は、働いていながら女性たちにとって具体的にどのような効果をもたらすとお考えでございましょうか、大臣に御答弁いただきたいと思ひます。

○岡野国務大臣 先ほど、本法の理念、また本法の具体的内容についてお話をいたしました。このような具体的な法律内容というものを、使用者側にも、そして働く女性の皆さんにも十分自覚をしていただいて、労使といいますが、使用者も女性労働者も、加えて男性労働者についてもでありますが、みんなが協力をして、本法の具体的な内容が実現できるということにぜひいたしたいものだ。そうしていただくならば、働く女性の皆さんが自分の能力を十分発揮をする、社会の皆様から十分な評価が行われる、したがって女性として生きがいのある人生、母性を十分保障されておられますので、そういった意味合いでそういう豊かな生活というものが保障されるのではないかと、ぜひそのために頑張ってください、こう思っております。

○能勢委員 ありがとうございます。ここまで至って、どなたも納得できる内容であると考えております。

今、私どものところで大変問題になってきておりますのは、女子保護規定の解消についていろいろ意見があり、特に深夜業の規制の解消につきまして、これは危惧の声が上がっているようにござい

ます。しかし、現在の我が国では、国民生活上、あるいは生産技術上、あるいは企業活動のグローバル化に伴いまして、さまざまな分野において、どうしても必要な深夜業があることは皆様が認めることであると思ひます。殊に私たち看護職は、今この問題に至りまして、大変に來ます投書といひますか意見をしまして、夜勤をすれば家庭がだめになる、女性の保護はどうかというようなのがき

います。

今、百万人以上の看護婦たちは、深夜を問わず二十四時間体制で、祝日も祭日もなく、我々国民の健康を守るという面から自分の命と戦いながら、医療の現場では、看護職のみならず厳しい労働を私たちの生きがいとして、やりがいとして頑張っているところがございます。これはもうどうも認めていただけない問題ではないかと思つております。もし看護職員が夜勤しませんが、と言つたら、皆さんどうなるのでしょうか。これはもうかつてからやってきたことでございます。

しかしながら、やはり看護婦も一人の人間として、夜勤も二十四時間、三百六十五日するわけではございません。今私どもの現場の中では、一カ月に決まった夜勤をローテーションを組みながらこなしていくわけでありまして、どの労働の場におきましても、夜勤夜勤といつて三十日九々働くわけではございませんの、あなたも全部夜勤することく受けとめた質問が出ておりますけれども、これはみんなでしっかりと、女性自身もしっかりと現実を直視して、自分たちの生きる職域を確保しなければならぬと思っております。

こうした中で、しかも深夜業に對します労働者には、健康管理といひます健康確保、母性保護、就業環境についてはそれぞれの面から法制上も整備がなされ、実際にはいろいろな配慮を行っている企業も多しと聞いています。もちろん私も、看護部長として、働きます若い看護婦さん、あるいは子供を持つ看護婦さん、さまざまな看護婦さんたちに夜勤を組む中で配慮してまいりました。月に適当な回数、あるいは休みの取り組み等々、現実にやっておりますのでよく私もわかつておりますが、その深夜従事者に対して、現在どのような法制度があり、また、企業の具体的な配慮の状況についてどのように把握していらつしやるかを伺ひたいします。

○太田憲三政府委員 深夜業は、先生おっしゃいましたように、生産技術上の必要性とかグローバルな市場への対応、あるいは国民生活の利便などから広範な分野で行われておりまして、これにつきましては、労働基準法におきまして制増し賃金の支払いを使用者に義務づけておりますが、従来より、労働者の健康確保とか母性保護に関する諸規定の整備充実に努めてきてるところであります。

具体的に申し上げますと、深夜業に従事する男女労働者の健康確保のため、労働安全衛生法におきまして、深夜業務への配置がえをするとき、それから六カ月以内ごとに一回の健康診断を実施しなければならぬこととされております。また、健康診断の結果につきまして、医師の意見を勧告いたしましたし、必要があるときは、事業主は、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮などの措置を講じなければならぬこととされております。

また、母性保護の観点からは、労働基準法におきまして、妊産婦が請求した場合は深夜業をさせてはならないということ、そして妊娠中の女性が請求した場合に他の軽易な業務に転換しなければならぬことなどが規定されております。ほか、今般、均等法を改正いたしまして、妊娠中及び出産後の女性労働者が健康指導または健康診査を受けるために必要な時間の確保や、その指導に基づき勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずることを事業主に義務づけるというような強化を図ることとしております。

さらに、育児・介護休業法を改正いたしまして、育児や家族の介護を行う一定範囲の男女労働者が請求した場合には、深夜業に従事させてはならないとしたところでございます。

また、使用者が労働者を深夜に労働させた場合には、労働の強度等にかんがみ、二割五分以上の制増し賃金を支払うことを使用者に義務づけております。これによりまして、間接的な形ではございますけれども深夜業の抑制が図られてはいるものというふうに考えております。

それから、深夜業に従事する者に対する企業の具体的な配慮事項といたしましては、現在深夜業

が行われている企業等々からお伺ひしたところによれば、労働安全衛生法の遵守はもとよりのこととございますが、それに加えて、家族の事情などによりまして本人の希望を考慮した勤務表を策定することとか、勤務の負担を軽減するため、工程の自動化、合理化を進めるということ、寮や送迎バスなどの住宅、通勤手段を提供している。また、ふる、シャワー設備などの就業環境の改善を図っているなど、労働者の希望とか業務の内容等を考慮した配慮がさまざまな面からなされているというふうに理解をしております。

○能勢委員 そもそも深夜業ということについて考えますときに、女性であるということの理由で働きたいのに働けない、規制が今までの理由です。今般、今度は女性就業機会を奪つていくことから、今度は私たちが、一人の人間として自分たちがそれに立ち向かうことができる、多分、企業におきましては、多分といひますが、実際に女子労働は使にくい労働力、夜勤に使うわけにいかない、いろいろな規制がある、使にくい労働力として、むしろ均等法の取り扱いの言ひわけの材料にされておったのではないかと、思ひます。

もちろん、私ども看護の現場におきまして、三交代ができますね、できないという人々といひます。同じ条件であれば、やはりできるという人々を採用する方が効率がよいといひます。すべての条件が同じで、もし夜勤ができるできないだけの二人の看護婦さんがいた場合、夜勤が皆さんと同じようにできますという人をやはり採用する。夜勤ができない人では、もう一人、次の人も雇わなければいけないということになるわけですから、これは言い逃れをつくる材料になると思ひます。

ただいま太田局長にも答弁いただきましたように、さまざまな法的な措置の状況あるいは企業の

配慮の実態を踏まえたときに、男女均等の確保、女性の職域拡大を進める観点から、今回の規制解消はまことに時宜を得たものであると評価いたします。そして、私たち女性みずからも、自分の職域を狭めることなくきちんと確保するために努力しなければならぬと考えておるわけでございます。

さて、ただいまの答弁にもございましたように、深夜業についても、妊産婦が請求した場合には深夜業をさせてはならないとの規定があるわけですが、このような妊娠・出産に関する保護、いわゆる母性保護は、女性が働き続けるためにも大変重要なことであるというところは私も承知いたしております。だから、私どもの病院の中でも、妊娠何カ月で申し出がありましたときには、本人の希望でそれを取り扱いするわけでございます。母性保護としてどのようなことが現在規定されているのか、そして、今回の改正では母性保護の充実が内容に含まれているということでございます。けれども、具体的な内容をぜひ伺いして、ここに御参加の皆様にも御理解をいただきたいと思うわけでございますが、よろしくお願いいたします。

○太田(芳)政府委員 女性労働者の母性保護につきましては、現在、労働基準法におきまして、まず産前産後休業というのが決まっております。産前は六週間、これは双子以上の多胎妊娠の場合は十週間でございますが、産前は、単胎の場合は六週間、それから産後は八週間ということで決まっております。まずそういう規定でございます。

それから、妊産婦につきましては、危険有害業務への就業制限がございます。そしてまた、先生おっしゃいましたように、妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業等の制限がございます。

また、育児時間、これは、生後満一年に満たない生児を育てる女子に対して、一日二回、それぞれ、少なくとも三十分間の育児時間を請求で

きるという規定でございますけれども、育児時間についての規定が設けられております。

それから、男女雇用機会均等法におきましては、妊娠中及び出産後の母性健康管理に関し、事業主に對して、母子保健法の規定による保健指導を受けるために必要な時間の確保についての配慮をすること、及び保健指導などに基づく指導事項を守ることで、及び必要の勤務時間の変更、勤務の軽減などの必要な措置を講ずることを努力義務として課しているわけでございます。

今回の改正法案におきましては、労働基準法に規定をしております産前休業を、多胎妊娠につきまして、現在の十週間から十四週間に延長いたしますとともに、今申し上げました均等法の母性健康管理に関する規定を全事業主に義務化をいたしまして、母性保護の充実を図っているところでございます。

○能勢委員 ありがとうございます。妊娠中や出産後の女性の健康確保は、母子の生命にかかわる極めて重要な問題であります。企業がもしこれを怠ったり、女性自身が無理をして働くことがあつてはならないと考えるわけでございます。

母性保護に関する規定については、その履行確保を確実なものにするために、労働省としてどのような対策を講じておられるのかを伺いたしたいと思います。

○太田(芳)政府委員 労働省では、労働基準法に規定しております産前産後休業などの母性保護に関する措置につきましては、必要な監督指導を行い、その遵守を図っているところでございます。

また、男女雇用機会均等法に基づきます母性健康管理に関する措置につきましては、母性健康管理指導基準というものを設けまして、事業主に對しまして、日常の相談業務、それからセミナーの実施、講習などを実施しております。婦人少年室に母性健康管理指導医というお医者様を各室一人ずつ配置いたしまして、母性健康管理に関する専門的な相談を行っているところでございます。

ます。

さらに、女性労働者を常時五十人以上雇用いたします事業所につきましては、母性健康管理推進者の選任を勧奨いたしまして、母性健康管理に関する事業所内の自主的な管理体制の整備を図るよう指導しているところでございます。

○能勢委員 ありがとうございます。今、太田局長からも十分な説明をいただいたわけですが、今日の国が高齢と少子問題という中で、労働省が今回取り組みましたこの法改正は、働く女性の保護を含めて、赤ちゃんを産んで、そして子供を育てながらきちとした仕事ができると同時に、そしてまた、家庭に介護する人がいるときには、申し出によってそのようなことが取り組まれるとか、さまざまな観点から論議されたもので、その内容について評価するわけでございます。これからこの二十一世紀を見詰めましたときに、子供の数が減る、老人が多くなる、働く人材の確保という問題についてもこれから大きな問題であろうと思ひます。

そういう意味で、もう日本じゅうの女性も男性も、いろいろな整備を整える中で、きちつと役割分担をしながら仕事をしていくという環境は、これからますます拡大していく。私どもも、働いてきた者でございますから、どちらかというと仕事に生きがいを持ち、無理して働くということがあつたわけでございますけれども、今の御説明によりまして、女性が無理して働くことのないように、いろいろな角度からそれをきちつと抑えているという部分についても安心いたします。同時に、こうしたことに對して企業も協力くださり、あるいは企業について監視もし、また、働く側もそうした自覚をきちつと持つということは、どちらかといえば、日本の人口が減つて過疎になるのじゃないか、活力が失われるのじゃないかというときに、大いにこの法案が生かされますことを希望いたします。

今の意見にあわせてでございますが、これから、この改正とあわせて、男女ともバランスのと

れた職業生活と家庭生活を送ることができるよう環境の整備が重要であると考えます。今後、労働者は、仕事と育児や家族の介護を両立させていかなければいけません。これからの老人の全部がもし施設に入るとすれば、どのホテルもどのホテルも老人ホームにしなければならぬほど老人がふえてくるわけですので、できることならば、介護保険ともあわせて、きちつとした、家庭でも見ている、地域でも見ているというネットワークを両立させるために、どのような方策をどのように充実させていくか、お伺いしたいと思います。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。少子・高齢化の進展、それから共働き家庭の増加、核家族化などが進む中で、やはり仕事と育児、介護との両立は、男女労働者が生涯を通じて充実した職業生活を送るために解決していかなければいけない大きな課題であるというふうに考えるわけでございます。

このため、労働省といたしましては、育児休業制度の法制化を既にいたしまして、それに対しして給付金もつけて育児休業制度の定着を図っているところでございます。介護休業制度も法律をつくらせていただきました。これは平成十一年四月からですけれども、形成確化したわけでございます。そういう育児休業制度の定着とか介護休業制度の早期導入を促進すべく、いろいろな施策をしているところでございます。

例えば、育児休業、介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境整備をしたいということ、そしてまた、育児、介護を行う労働者が働き続けやすい環境整備をすること、そしてまた、育児、介護のために一たん退職した者に対しては再就職の支援をすることなど、労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援する対策を推進しているところでございます。

また、特に平成九年度からは、介護に係る短時間勤務制度の措置の導入奨励、また、労働者の育児・介護サービスの利用料などを支援する事業主

に對しまして助成を拡大することを盛り込みました青児・介護雇用安定助成金制度を創設したところでございまして、今後とも、さまざまな形で両立支援策につきましましては一層充実を図ってまいりたいというふうに考えておるところでござい

ます。

○能勢委員 ありがとうございます。

ちよつとこれはお尋ねに入れておりませんでしたが、現在、働きたいけれども就職できていない状況という数が出ておりますでしょうか。女性の場合、現在働きたいけれども仕事場がないという、新卒合わせてそういう数はわかつておりますでしょうか。ちよつとこれは挙げてはおりませんでしたが……

○岡野国務大臣 今の時点で準備できておりませんので、若干時間をいただきました上で、回答は後日改めてということになるかもしれません。よろしく御理解を賜りますように。

○能勢委員 いや、これは質問に挙げておりません数値とデータでございしますので……

わかりましたか。

○太田(参)政府委員 済みません。十分な数字であるかどうかはわかりませんが、ことしの平成九年三月一日現在で労働省が調査いたしました大学等の卒業予定者の就職内定状況調査というのがございまして、これによりまして、女性の大学の内定率は八六・二％ということでござい

ます。ちなみに男性が九三・二％で、少し差があるわけですが、八六・二％という数字を持っております。

○能勢委員 ありがとうございます。と申しますのは、この改正によりまして均等法がより早く社会の末端までに伝わっていき、皆様の認識の中にぜひともこれを浸透させていかなければいけないと思ひます。今、国会の中でもいろいろな議論をされますときに、十分な理解ができていないというのを私も感じるわけですね。だから、これを鳥から鳥へ、山から山へ、仕事の場はあるわけですので、そのあたりにちよつと、労働

働省のみならず我々の責任においてもこの均等法が正しく理解されるために、今後どのような対策を講じれば皆さんにわかるというふうにお考えなのではないかと。局長さん、よろしく願ひします。

○太田(参)政府委員 お答えいたします。

新しい均等法をつくっていただきましたならば、婦人少年室におきまして、あらゆる機会をとらえて、講演会それからPRをしていきたいと思ひますし、それから、新しい法律のパンフレットをつくるのはもとよりでございまして、そしてまた、都道府県とも協力いたしまして、もう本場に社会の末端に浸透するように、幸い施行が平成十一年でございまして時間もございまして、その間を利用いたしまして最大限の努力をしていきたいというふうに思っております。

○能勢委員 ありがとうございます。

今それを申ししたのは、この席の中でもいろいろな反応があるわけですが、今の席の中でも、今回の均等法、特に女子保護規定の解消についての反応を多分皆さん強く感じていらっしゃる。決してこれは働きたくない人を無理やり持つていって労働せよという法律ではございせんのに、き

のうの質問を聞いておりました、あたかもこの法律が悪のごとく質問が出てまいります。それは真にこの法律を理解してないための問題であるうと思ひますので、私も力強く説明してまいりますし、そしてまた、労働省におかれま

い、これについて理解を深めるための努力をしていかなければいけないというふうに考えているわけでございます。この法案は、本場に働く女性の多くの方々の期待する声でありますことを労働省の方も認識いたされ、ぜひ努力をしていただき

たいというふうに思っております。

女性もいよいよ一人前になって、二十一世紀に向かう今日になって、やつときちつとして認められ、男子、女子と関係なく、私は常々、男と女の違いは、子供を産むことができるのとできないのの違いであつて、あとは男だから、女だからという違いはないはずでございまして。育児にして

も家事にしましても、あるいは働く能力にしましても、まさに男と女性の違いはないはずでござい

ます。やつと今、ここで目の目を見ようとしてこの法律が、違つた形の誤つた理解によつてつぶされてはならないというふうに考えているわけでございます。堂々と女性も力が出せる場を確保してまいりたいと思つておられるわけござい

ます。

最後に、女性がその能力を十分に発揮し、充実した職業生活を送ることができるようには、女性自身の一層の意識向上が重要だと考えています。

私自身、仕事を通して、今日まで三十五年間、家庭生活と仕事を通しての喜び、幸であるいは苦勞、人間としての機微をぜひとも全国の女性の皆さんに味わっていただきたいというふうに思つてい

わけでございます。もちろん、選ぶのは本人でございまして、どんなふうにも自由な選べばよろしいわけですが、ただ、選ぶチャンスがなかつたことについて、今回の法律は非常に保障されたものだと思つています。

しかし、どんなに法律が整備されました、女性自身が、きちつと権利と義務、そして職業を通しての責任を知つた上で積極的にチャレンジしていかなければ、法律の趣旨は生かすことができません。さらに、労働時間のさまざまな取り決めにつ

きまして、女性が時には労働組合の中で発言力を増し、意思決定のプロセスに参画していくことが重要だと考えます。

私も、病院という一つの枠組みではござい

ましたけれども、その中で、まさに逆差別ではござい

ませんが、どういつても、看護職が病院の中

で一番多い数でございまして、その中の仕事ぶり

をきかけて働いている場面というのは、皆様が一番よく御存じいただいておりますと承知しております。しかし、看護だけが女性の職業のすべてでござい

ません。あらゆる分野で女性が能力を出していくことを私も期待いたします。

そして、どの場面でも、男女の差があつて採用が難しい場面はますますございまして。今回の法改正には、女性が性によつて差別されることなく社会で活躍できる条件が十分に含まれていると

思ひます。この新たな均等法を最大限生かし、女性が職場で実力をつけていくことが重要であります。

私もよく、地域で県庁の役職にも女性がど

んと伸びていけばいいなというふうなことを言つておりました。そんな中で私たちも自覚し

たことは、男性があれだけ責任を持つて仕事を

するならば、女性だからといって途中力を抜いてはだめだ、男性と対等にならなくて済む議論ができ

そうした力をつけて、そして私たちは社会における女性の職域の伸びる地位をいただきたい。女性が

半分であれば、労働省の半分の役職も女性が

入つてもいいのではないかと、県庁の半分は女性が入つてもいいのではないかと、そこまですでに及んで

おりませんので、自分たちの力も正直まだまだ努力が足りないというのを認めておりますけれども、そんな気持ちでもおるわけでございます。そんな中で、今回の法律で、本場に女性が伸び

平等の立場に立つ、差別はいささかも存在をしないということを目がけて努力をしてまいっているつもりであります。

そういう中で、今後、働く女性の皆さんにおかれましては、家庭生活を十全的に楽しまれ、かつ職場生活においても自分の能力を存分に発揮をなされて、人生に生きがいがあるというような実際的な感覚をその身に経験をしてくれるといいな、こう思っているわけでありまして。男性とともども、一緒に我が国の発展に全力投球をしていただきたいと思います。看護協会五十年の年に当たりまして、言いますならばその代表であり、代議士にまでなされた能勢先生から立派な御質問をいただきました、ありがとうございます。

○能勢委員 どうも大臣ありがとうございます。

以上をもちまして、私の質問を終わります。

○青山委員長 次に、吉田治君。

○吉田治委員 男女雇用機会均等法ができて十年のこの年に、修正という形で新しい法律ができるというのは、私の世代、ちょうど私、三十五歳なんですけれども、非常に感慨を持っております。私もが社会へ、大学を出て数年、二、三年のうちです。その法律ができて、女性の方は、総合職をするの一般職をするのという大きな人生の選択をした世代でございます。私より後輩の世代というのは、初めからこういう法律があるから、大学もしくは短大を出るときから、総合職にしよう一般職にしようというふうなことを感じておったのですけれども、私たちは、本当に、まさにこの法律によって人生がひょっとしたら変わったのかなという女性の方も世代でございます。で、今回の法律案におきましては、非常に慎重な審議、十分な審議時間の御配慮を賜っているというふうにお聞きしておりますが、まさに人の人生を変える法律であるというふうな前提のもとで質問をさせていただきたい。

私どもが大学を出たときには、私自身年かさは第一類第十二号 労働委員会議録第九号 平成九年五月七日

若いのですけれども、考え方は私の年の倍ぐらいのおじいさんの考え方とよく家内に言われておるのですけれども、そういう発想からしますと、大学を出たら大体女性はクリスマスだ、二十四歳のうちに結婚するのが一番売れる、二十五になるとちよっとたたき売りが始まる、二十六になったらもうだれも見向きもしない。このごろは、機会均等法ができたおかげかどうか分かりませんが、どうも大みそかと言われておるようでございまして、カウントダウンという形で、二十九、三十、三十一は当たり前、その後はないというふうな。やはり法律というふうなものが、徐々にではあります、この十年間で社会というものを大きく変えたという認識も私は持っております。

さて、この法案をそれぞれ一条ずつと言ったら語弊があるかもしれませんが、具体的に、個別に私は質問をしてまいりたいと思っております。

まず最初に、本法の家庭責任との関係についてですけれども、昭和四十七年に労働婦人福祉法ができて以来、女性労働者の福祉の増進という考え方も、これが必ず法に盛り込まれておりましたけれども、なぜ今回、除去をされたのか。職業生活と家庭生活との調和という考え方を外したのとはどういうことなのか。ILO百五十六号条約は日本も批准しております。家庭責任というものを明確にうたつたこの条約を批准している国が、今回の法改正では家庭責任を果たすことの意味をどのように取り入れているのか、まず御質問させていただきます。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

まず最初の質問でございますが、女性労働者の福祉の増進という考え方をなぜ外したかという御質問でございますが、今回の改正におきまして、女性労働者の福祉の増進及び地位の向上を目的規定から削除いたしましたのは、法律の中心的内容が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることとなることに伴うものでございす。ただ、改正後の均等法も女性労働者の福祉の増進と地位の向上に資するものであることには変

わりがないというふうに思っているわけでございます。

また、女性労働者につきまして職業生活と家庭生活の調和を図ることにつきまして、法の目的から削除いたしましたのは、やはり家庭的責任というのには男女がともに担うものでございますから、女性労働者についての職業生活と家庭生活の調和を図るということとを法律の基本的理念に残すことは、かえって男女の役割分担を固定化する弊害が生ずるおそれもあるというふうな考え方に基づくものでございます。

それから、もちろん、労働省といったしましては、職業生活と家庭生活の両立という課題につきましては、育児・介護休業法に基づき各般の対策を総合的に推進しているところでございまして、これにつきましましては、我が国が批准しておりますILO百五十六号条約の趣旨にかなうというふうに思っております。

今回の法律の改正の中には、子を養育する両親がともに深夜業に従事するケースとか、深夜に介護を要する家族の世話をする者がいなくなるケースというものが生じ得るということから、育児・介護休業法上に育児や家族の介護を行う一定範囲の男女労働者は深夜に従事しないことを請求できるという制度を創設したわけでございまして、繰り返したくなりますけれども、これがILO百五十六号条約の趣旨にかなうというふうに考えておるところでございます。

○吉田(治)委員 言われることはよくわかるのですけれども、古いタイプの人間といたしましては、そういう形でかみさんが外へ出ていって、自分も家事をするのかと思うと、正直言ってぞっとする部分はもちろんあるのですけれども、しかしながら、大臣が先ほど最後のところで、女性は太陽が月かという議論をされておりましたけれども、随分強くなされた女性という意味からいいますと、これを外すということも理解できるのかなと思ふのですけれども、しかしながら、やはり今の現状、置かれている常識からしますと、この

条文というのを外すというのは私自身はいかかなと非常に強く感じる次第でございます。

これは次の質問にもかかわってくるのですけれども、それであるならば、この法五条から八条において、「女性に対して」、「女性であることを理由として」と規定をされているわけでありまして、その意味で、本当にさまざまな分野からも要望がありました。欧米に見られる男女平等法ではなく、女子のみの差別的取り扱いを解消した、ある意味で片面性を残した法改正、大臣、そういうふうな考えていいのでしょうか。そして、この片面性を残したという理由は、先ほどの局長の答弁からしますとちよっと矛盾をするのではないかなと思ふのですけれども、その辺の理由はいかがなんでしょうか。手短にお願いたします。

○岡野国務大臣 先生、現行法では女性労働者に対して生活と職場との両立というふうなことが書いてございまして、この職場生活と家庭生活との両立は、ひとり女性労働者のみについてであらうか、育児・介護休業法の中にも、男性も女性と等しく、こういうふうな相なっております。そういう意味合いで女性労働者についてという言葉を削除した。御趣旨、御理解を賜りたい、こう思っております。

なお、やはり雇用についての性別差別禁止法というのが本来の姿だと先生がおっしゃいましたが、私も究極的にはそういうものである、こう思っております。ただ、現行法、施行されました十年、この経緯をいろいろ分析をしてみますと、やはり女性の皆さんが男性に比べて差別を受けているというふうな事例が圧倒的に多い、こういう現状にかんがみまして、本法は女性を引き上げて男性と差別がないようにというふうな内容の法律案を提出申し上げている次第であります。よろしいでしょうか。

○吉田(治)委員 それでは、大臣のお考えとしては、これは片面性を残してはいないかと考えたらいかがでしょうか。

○岡野国務大臣 私は、究極的には片面性があつ

てはならない、こう思っておりますが、今の時点の現状をつまびらかに調査をいたしますと、女性の方が、例えば女子大生の就職の問題についても不利な立場に置かれているという事例が少なからず私のところへ参っております。したがって、女性を引き上げて男性並みにと。行く行く将来は、男性も女性に比べて差別を受けてはならないというふうなことにするのが究極的なあるべき姿である、こう思っております。

○吉田(治)委員 きのうの本会議の代表質問で、たしか大臣は、この件に關しまして、私どもの同僚議員である塩田議員の質問に關して明確にお答えをなさらなかったと思うのですが、究極的には男女平等法が必要だという発想であるならば、これは究極的というか近い将来というか、ひよっとしたら十年先になるかもしれないが、そのときに男女平等法という形で法改正、整備というふうなものも念頭に置いての発言だととらえてよろしいでしょうか。

○岡野國務大臣 男女雇用機会均等法十年の経緯にかんがみて、現時点においては、改正法案が目指す方向というものをひとつぜひこの社会に定着をさせたい。それ以後の問題は、今後の、この改正法案が成立をしたその実行経過を踏まえた上、また考えるべきだ。今はこれを通すこと、これが精いっぱいであり、通つたならば、これを定着させることに全力投球をいたしたい。

○吉田(治)委員 では、大臣の答弁からいまして、法案を通して定着を見た上で、近い将来にでも、またこの法案をできるだけ片面性でないような形にしていこうとお考えを持っていますというふうな理解をさせていただきたいと思えます。さて、そういう中において、補助的、定型的業務など一定の職域に固定化するような女性のみを対象とする募集・採用の措置というのは、女性全体の地位向上を阻害するというようなものと考ええていいのか。

また、この場合、女性のみ募集はできなくなる

ととらえて、例えば女性のパート募集、女性のみ派遣募集というものが禁止というふうなことから措置をされていくのか。現行法は女性のみ募集は違法と解釈されておりましたが、これを違法とする解釈変更は本法案の改正によつて可能なのですか。これは研究会の報告でも出ておりますけれども。

そして最後に、募集・採用に關しましては、現在、公共職業安定所で求人情報というものは男子、女子に分けておりますが、この法案成立以後は男性、女性別の求人コーナーの設置は行わないと理解してよろしいのでしょうか。

たくさん質問いたしましたけれども、まとめて、それぞれ担当局長から答弁をいただきたいと思えます。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

補助的、定型的業務など一定の職域に固定するような、女性のみを対象とする募集は女性の地位向上を阻害するものと考ええるという御質問でございますが、女性が例えば受付とか細かい手作業に向いているとか、女性には特有の感性とか特性があるというふうな先入観に基づきまして、補助的、定型的業務など一定の職種、職務につきまして女性のみを募集・採用することは、やはり女性の職域を限定したり、女性と男性の仕事の分離、いわゆる職務分離という弊害をもたらすものでございまして、女性全体の地位の向上を阻害するということになると考えておるわけでございます。

そして今度の改正におきまして、このような弊害を取り除くことが男女の均等な機会及び待遇を確保していく上で不可欠であるということで考えまして、このような弊害の認められる女性のみの募集に対しては、女性に対する差別として禁止することとしたわけでございます。

したがって、パート労働者について女性のみを対象とした募集・採用を行うこと等は、女性に対する差別として禁止することになるわけでございます。

それから、現行法におきましては、女性のみの

募集は違法と解釈をいたしておるわけでございまして、今回の法律の規定をいたしましては、女性の職域の固定化、男女の職務分離といった弊害が認められる、女性のみまたは女性優遇の措置は、これは女性に対する差別として禁止する、繰り返しますが、禁止するところとところでございまして。

改正法案につきましては、女性に対する差別を禁止する内容としたしつつも、第一章の規定におきまして、男女の均等な機会及び待遇の確保を目指すという内容を明確にしておりますし、第九条を新設することによりまして、女性のみまたは女性優遇の措置が均等法違反となるという旨も法制上明らかになるようにしつつ、女性のみ、女性優遇の措置につきましては解釈を変更しているというものでございまして。

私のところは以上でございます。

○征矢政府委員 本法案第五条におきまして、事業主は労働者の募集・採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならないというふうなことでございまして、本法案施行後につきましては、したがって、本法案施行後につきましては、公共職業安定所におきまして、求人の取り扱いを原則として男女共用とすることを予定いたしております。

これらの求人の展示に当たりましては、利用者の方々の声などを参考といたしまして、求職者の閲覧しやすい展示方法を検討してまいりたいと考えております。

○吉田(治)委員 太田局長、一点だけ答弁漏れ。女性のみ派遣募集も禁止になるととらえていいわけですか。

○太田(芳)政府委員 失礼いたしました。

派遣労働者についても、女性のみを対象とした募集・採用というのは禁止になります。

○吉田(治)委員 では、その後昇進をしていったと。この場合、転勤とか配置転換だという問題が大きくクローズアップされてくると思うのです。

転居を伴う配置転換について、女性のみの配慮というのは、女性の能力の有効發揮を抑制したり、女性が家庭責任の多くを負担することの固定化につながるというふうなところをまずしていいのかどうか。

そして、本改正案では、女性のみを転勤の対象から外すことは禁止されることになるのか。例えば、一番最初に答弁にもございました、女性が実際に本人が転勤の対象から外すことを希望している場合は、外しても差別的取り扱いとなるのかどうか。

転勤命令を、今申し上げたように家庭の理由で拒否した場合、懲戒処分を受けてもやむを得ないと思えるのかどうか。

そして最後に、後ほどの問題にも出てくるので、すけれども、ゴースト人事制度というふうなものは違法なのかどうか。

この辺をまとめてお答えをちょうだいしたいと思います。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

まず、転居を伴う配置転換についてでございますけれども、個々の労働者の家族の状況や考慮するのではなくて、単に女性であることを理由とした女性に対する差別的取り扱いを禁ずることは、配置転換を希望する女性の機会を奪うことにもなりかねないわけでございまして、当該女性の能力の有効發揮の観点から問題があるというふうな考えをしております。

また、女性のみが家族的に責任を負うという考え方を前提とした雇用管理を行うことは、家族的責任は男女がともに負うべきものというところにかんがみれば、家庭における女性の役割についての考え方を固定化するおそれがあるのではないかと考えております。

それから、本改正案で、女性のみを転勤の対象から外すことが差別的取り扱いになるかという御質問でございます。

のみ転勤の対象から外すことは、やはり配置に関しまして女性に排除されていることになり、配置に関する差別的取り扱いの禁止に違反するものでございます。

なお、男女を問わず、個々の労働者の家族的責任の状況とか、本人が転勤を希望しない旨申し出たことを理由としたしまして他の労働者と異なる取り扱いをすることは、均等法上問題となるものではございません。

それから、転勤命令を拒否した場合、懲戒処分を受けてもやむを得ないと考えられるという御質問でございましたが、家庭の理由で転勤命令を拒否した場合につきましては懲戒処分の対象とすることが妥当かどうかにつきましては、やはり、当該労働者の事情とか転勤命令の必要性とか転勤に伴う不利益の程度などに照らしまして、個々の具体的なケースに応じて判断されるものであろうというふうに考えるわけでございます。

なお、一般的には、事業主が、転勤を命ずるに当たりましては、個々の労働者の家族的責任の状況に十分に配慮することが望ましいものというふうに考えております。

それから、最後に、コース別の人事制度は違法となるかという御質問でございましたが、コース別の雇用管理制度につきましては、それぞれ、各コースの職務内容とか処遇等が明確に定められて、各コースが男女ともに開かれていてということ、そしてまた、各コース内における配置・昇進の雇用管理も男女公平に実施されている限り、均等法上の問題はないものでございます。

労働省におきましては、このようなコース別雇用管理制度の本来の趣旨に沿った運用が行われまうように、「コース別雇用管理の望ましいあり方」というものをつくりまして、指導に努めているところでございます。

○吉田(公)委員 転勤命令に関しては、今局長が答弁されたことで個々に判断ということですが、それでも、そういう判断に不服があった場合の不服申し立て、審判等の手続、審判というのですか、不

服申し立て等が、どこかで受けてもらったり、そういうことは何かできるわけですか。

○太田(芳)政府委員 これは、配置・昇進でございますので、婦人少年室及び調停委員会に調停を申請することができる制度になっております。

○吉田(公)委員 まさにこの辺が一つ問題だと私は思うのです。

後ほど、この法改正でその辺のシステムをこれから変えるということですが、会社にとつたら、子供が産まれたとか子供ができたとかいう女性の方はできたら来てほしくないなどというふうな場合に、通うにとうもない無理なところに転勤をさせられるというふうな場合がある。そして、実際上、会社内においては、労働組合がたとえあつたにしても、今までそういう例がないからということ、余り積極的に関与を会社との力関係の中でされたいという事例があるんですね。それがまさに私たちの世代なんですよ。私たちの世代はそれをされてきたわけですよ、私たちの友達はみんな、会社から。

だから、これについて、婦少室、それから調停の改正というのは非常に大事なことで、それだけでも、その辺の取り組みというのをとつとすべく、やりやすく、そして、それをしたから、後で経営者の方から報復的なことがないような、そういうふうなことになるのもいいな、そういうふうな私には思ふ次第であります。

教育訓練というところでいいますと、先ほど一番最初の話で申し上げました募集の場合でしたら、女性のみを対象とする接遇訓練は女性に特定の役割を果たすことを前提とするということ、女性の職域の固定化につながるというふうなことを考えてよいのか。そして、本法案では、女性のみを対象としたこうした接遇訓練は禁止されると今後考えていくてよいのかどうか。

そして、もう一つ言えるのは、このごろ、今はやりの情報機器の普及に伴いましてパソコンスクールというふうなものを受講生がふえています、こうしたパソコンスクールのインストラク

ターの育成を女性のみを対象として行う場合は、女性の職域のまさに固定化につながるものとして禁止されるというふうな解釈がいいのか。

よい片面性と悪い片面性との境界線というものですか、こういうふうなものを、研究会での答申等でも出ておりますけれども、非常に大きな議論があると思うのですけれども、この辺についてどういうふうにお考えなのか、御答弁をちょうだいしたいと思ひます。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

女性のみを対象とする接遇訓練でございますが、そういう接遇訓練を実施いたしますことは、先生おっしゃいましたように、一般的には、合理的な理由が認められないものであり、女性の職域の固定化をもたらすおそれがあるというふうに考えております。したがって、女性のみを対象といたします接遇訓練は、女性に対する差別として禁止されることになるわけでございます。それから、情報機器の問題でございましたが、一定の職務に従事するための教育訓練につきましては、女性のみを対象として実施することは、やはり一般的には合理的な理由が認められないものでございまして、女性の職域の固定化をもたらすおそれがあることでありますので、女性に対する差別として禁止されることになるわけでござい

ます。

○吉田(公)委員 続きまして、この片面性の問題で福利厚生という形でよく話題になりますのは、制服の着用強制ということなんですけれども、できれば男性社員も、スーツがだんだんはるくなつてくるので自分たちも制服が欲しいなというふうな声もありまして、いや、それまでと強制的にやないかという声もあるのですけれども、女性のみは制服着用を強制するということは、女性に対する一種の先入観に基づくものであり、社会通念の固定化につながるものと理解してよいのかどうか。

国際的に、海外、特に欧米などに行きますと、こういう制服を着ているというのは余り見ないの

ですけれども、本法律案では、こうした女性のみを対象とした制服支給は原則禁止されるというふうに理解をしいのか。

そして、制服着用を任意とした上で、希望者に、反対に、やはり、私、家から通つてきて、会社の中にいるときは制服の方がいいわ、そうでないと、自分の服だったら自分の服がくたくたになるからというふうな女性の切なる思いもあると思うのですけれども、そういう希望者に制服を支給することは差し支えないのか、お答えを賜りたいと思ひます。

○太田(芳)政府委員 現行の法律で禁止しております福利厚生の範囲は、労働省令で規定されているものでございまして、その中に制服の貸与というのを含めていないわけでございまして。したがって、現在の省令を前提といたしますれば、制服の貸与については均等法上の問題にはならないわけでございまして、一般的に、今回の改正法案の趣旨に照らして考えれば、女性に対してのみ制服を貸与することとは、合理的な理由は認められないのではないかとこのように考えます。

また、制服につきまして、希望者に対して支給するということが多いかと思ひますが、これもやはり、考え方といたしましては、支給するならば男女ともに対象とすべきではないかというふうに考えるものでござい

ます。

○吉田(公)委員 ちょっと聞き漏らしたんですけれども、では、制服支給は禁止ということにはならないということですね、強制的な部分については、制服着用の強制については、

○太田(芳)政府委員 そのとおりでございます。○吉田(公)委員 片面性の問題につきましては、まだ、るる申し上げたいのですけれども、時間の都合もございまして、もう一点、大きな項目といたしましては、今度、労働基準法等にありますが女子保護規定というのが廃止されていきます。男性と女性、同じように、法の基礎からしまして、家庭も同じように、法、仕事も同じように、頑張れ、だから女子保護規定は廃止するよと。

時間外・休日労働などの保護規定がなくなつてまいりますと、三六協定の範囲内であるならば、使用者、俗に言う会社、経営者側は女性を自由に働かせることができる、そういうふうにならず理解をさせていた方がいいのか。

そして、實際上、この三六協定の届け出状況、監督事務所全体の何割ぐらい、どのようになっているのか。協定の届け出がない事業所への監督というふうなものはどれぐらいの頻度で行っているのか。もしくは、いや、そういうことはしていませんと言ふのか。この二点、お答えをちょうだいしたいと思います。

○太田(参事)政府委員 前段の御質問についてお答え申し上げます。

今般、女性の時間外・休日労働の規制が解消されることに伴ひまして、使用者は、女性労働者に対しては男性と同様に、三六協定に定められた延長することができる時間などの範囲内において時間外労働を命ずることができまゝです。そして、適法になされた時間外労働の命令につきましては、労働者に正当な理由がない限り、拒否できないと考へておるわけでございます。

この場合、女性に対しましては男性と同様に時間外労働協定の適正化指針が適用されることになるわけでございますが、三六協定の締結に際しましては、労使の十分な話し合いによりまして、個々の業務ごとに時間外労働が必要とされる具体的な事由を明らかにした上で、適正な時間外労働の上限時間を設定することが望まれるものであるというふうに考へております。

○伊藤(正)政府委員 労働基準法三十六条に基づく労使協定の届け出でございますが、まず件数でございます。平成七年度新たに届けられました届け出件数、約八十万件となっております。

また、この労使協定の締結・届け出がない場合には、時間外の労働をさせることがもちろんできないわけでございます。もしやれば労働基準法違反という事態になります。私も、第一線の監督機関を通じて、年間

約十七万五千事業場、また相当数の働く方々からの直接の申告といったものをとにこういった点をチェックいたしておるわけでございます。もしそのチェックする過程で、そういった締結・届け出がないことが発見されれば、直ちに改善指導等、労働基準法違反として必要な処置をいたしておるところでございます。

○吉田(参事)委員 基準局長の答弁を聞かせていただきながらと思つたのは、八十万件というのは多分ほとんど社内に労働組合というのがあるのかな、未組織の労働者というのは三六協定という名前すら知らない方も多いのじゃないかな、そういうところで働いている方は何万人いらっしゃるのか、なという感じを私は正直言つて受けた次第です。

その場合にやはり頼りになるのは、地域の労働基準監督署。しかしながら、今、十七万五千件の事業所を監督という形で回されたというのですね。これは、やはり事業をされている人たちの声というの、こういう声があるんですね。来たら交通違反と一緒に、町を走っていて、俗に言うネズミ取りというのですか、あれに捕まつたようなものだ。ひよつとしたら駐車違反にやられたようなものかもしれない。またこのごろは、勤めている間は言わずに、やめた人が匿名で情報をもたらしというふうなことが言われているのですけれども、そういう話を漏れ伝え聞くことについての局長としての感想と、人の面、財政の面あるでしようけれども、今後、そういうことに対してどういうふうにしよつたかと思つておるのか、ちよつとその辺、お答えいただければと思ひます。

○伊藤(正)政府委員 御指摘のように、先ほど臨検対象事業場、十七万五千事業場と申し上げました。これは、全体の事業場数からすればもちろん一部分になるわけでございます。御指摘のような御意見等も我々認識をいたしているところでございます。

したがひまして、臨検事業場の選定に当たりましては、できるだけ中小零細、そういうところ

を重点的に回す、そういう工夫をいたしながら、労働基準法が十分履行されることにつながるような臨検監督を心がけているところでございます。また、四十時間制、この四月一日から実施いたしました、これを徹底させていくために、臨検監督のみでなく、事業主の団体等とも協力いたしまして、かなり網羅的な集団説明、指導、こういった場を計画的に進めておるところでございます。

○吉田(参事)委員 そういふ監督をもつとすると、言つたらいいのか、頑張れと応援するのか、そういう中で女子保護規定を安易に廃止してしまつたか、なというところは、私からすると、ちよつといかがかなというところだけを指摘させていただきます。

次の質問ですけれども、昼夜の交代制勤務制度を持つている製造業などでは、深夜業も労働者という形になりますと、これは仮定の話ですけれども、一律に女性を全員深夜シフトに組み込むことができるのかどうか。

そして、女性については、希望した者に限つて深夜業をさせる方式というものは認められていくのか。可能かどうか。反対に言つたら、特に低学年の小学生がいるという家庭責任で深夜業を、ちよつと私でしかないのかどうか。深夜時間帯のうち、これは労働法でなくないですか、女性については午前零時までとするといった扱い、つまり、労使間での取り決めをするということとは違法になるのかどうか。

○太田(参事)政府委員 女性労働者に対しましては、この二点、お答えをいただきたいと思ひます。外・休日労働、深夜業の規制につきましては、これは女性の職域を拡大し、男女の均等取り扱いを一層促進するため、均等法の改正とあわせて解消するものでございます。

これに伴ひまして、事業主が、労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法などに規定されました深夜業に係る規定を遵守しつゝ、就業規則を変更し、女性労働者に深夜業をさせることができるようにすることは、経営上の必要性及び変更内容の相当性が認められる限り、当該変更は合理性があり、有効であるというふうに考へております。

しかしながら、このような就業規則の変更は当たりましては、労使間において十分な協議を行うことが望ましいわけでございます。また、深夜業に就業することに伴う個々の労働者の負担を軽減するための就業環境の整備等の措置が講じられることが望ましいと思へます。

また、個々の労働者の健康とか家族的責任の状況を理由として他の労働者と異なる取り扱いをすることは、均等法上の問題となるものではないわけでございますが、深夜業を希望しない労働者について就業規則において配慮するということが、これらの労働者と十分な話し合いをした上で、深夜業につかせない旨の労働契約を締結することは有効であるというふうに考へております。

なお、労働者に対し適法になされた深夜業の命令につきましては、労働者に正当な理由がない限り拒否できないものと思へますけれども、いずれにせよ、深夜業を行わせる場合には、育児や介護を行う必要のある労働者などに対する配慮も行われるよう、就業規則の変更などに当たりますれば、労使の十分な話し合いを期待したいと思ひますし、今般の改正の趣旨等については徹底してまいりたいというふうに考へております。

それから、深夜時間帯のうち女性についての扱いでございますが、交代制勤務制度を採用している場合におきまして、女性労働者を一定の深夜時間帯について勤務させないとするのは、これは当該勤務から女性を排除するということになりますので、均等法に違反するものでございます。また、御指摘のようなケースにおきまして、時間外労働をすることによって労働が深夜に及ぶこ

となるような場合は、このような労働協約や就業規則の定めが直接に均等法に違反するものではございませんけれども、これを理由といたしまして、募集・採用、配置・昇進などについて男女異なる取り扱いをすることは、合理的な理由がない限り均等法違反になるものでございます。

○吉田(治)委員 労使間労使間と言われますけれども、まず、女性局長、日本の全事業所の中で労働組合というのは何%組織化されているわけですか。

そして、今問題にしております深夜業というものを免除になった労働者が、例えば配置や昇進で異なる扱いを受けることは差別に当たるのかどうか。これは法律に規定がないのです。

二つ目、深夜業の実態というものを数値的にどう把握しているのか。

そして反対に言いますと、今局長は、深夜勤務を正当な理由なくして拒否することはできないというところでございますけれども、例えば企業家側にとつたら、先ほどの話じゃございませぬけれども、深夜勤務を拒否した女性を就業規則違反で処分、つまり、おまえやめろというふうな処分をしたときに違法というふうになるのかどうか。

私は、数値的なものを二つと、そして、この深夜業を女子保護規定から外すことにおいて、ひよつとしたら女性における非常に大きなマイナス点になることについてどう考えているのか、しっかりと答弁をちょうだいしたいと思います。

○太田(芳)政府委員 労働組合の組織率は約二三%程度であるというふうに記憶しておるところでございます。

それから、深夜業を免除になった労働者が配置や昇進で異なる取り扱いを受けることとございませぬけれども、深夜業を希望しない旨を本人が申し出た場合につきましては、深夜業に従事している他の労働者と異なる取り扱いを行うことは、女性であることと理由とする取り扱いとは異なることから、均等法上の問題となるものではございません。

一方、女性が一律に深夜勤務から排除されている場合は、配置に関して均等法に違反するものであり、また、残業が深夜に及ぶ場合に、就業規則や労働協約によつて一律に女性の深夜残業はさせない旨定めている場合につきましては、これを理由といたしまして、募集・採用、配置・昇進などについて男女異なる取り扱いをすることは、合理的な理由がない限り均等法に違反するものでございます。

それから、深夜勤務を拒否した女性を処分するということが違法となるかということとございませぬが、就業規則等に基づき違法になされた深夜勤務の命令につきましては、労働者に正当な理由がない限り拒否できないものであるというふうな考えをします。したがって、当該深夜勤務の命令が業務の必要性に基づくものであり、当該労働者が正当な理由なくこれを拒否した場合には、拒否したことを理由として懲戒免職等の対象とすることもあると心得るものと考えております。

○吉田(治)委員 では、深夜業の実態というのはいくら把握されているわけですか。

○太田(芳)政府委員 これは一定期間でございませぬけれども、実際に深夜勤務をしている女性労働者につきましては、約六・二%程度であるというふうには把握しております。

○吉田(治)委員 二三%しか組合がない、その中で深夜業をさせている。深夜業に従事しているのは今六・二%だ。では、予測としては、今後、これはどれだけふえていくというわけですか。

私、いつも国会の質問で申し上げているのは、数値なくして法律は出さないと。予測もなしに、ただ単にこうしたいらう、そして逃げ込む先は、いつも審議会が決まりました。国会軽視というか、行政の方はそういうふうな逃げ口上ばかりされて、では私たち国会議員というのは何のためにいるのという話になるのです。ですから、この辺の数字というものをどうとらえてこの法案を出したのか、伸びとしてはどうなっていくのか、その辺のことを出していただきたい。

○太田(芳)政府委員 現在、男女合計で二三・九%の者が深夜勤務従事者になっているわけでございますので、これは女性が深夜をできることによつて男性とシェアをするというわけでございます。すので、女性がふえる可能性はございますが、全体としては二三・九%程度で続くものというふうな考えをしております。

○吉田(治)委員 私、局長に指摘しておきたいと思いますが、あれは甘い。何でか。女性の方がやはり若い方、先ほど言いました、今たとえ女性の結婚が大みそかと言われながらも、やはり二十代で結婚される。では、企業側にとつたら、雇う方にしてみれば、これからメガコンベーションだとかいう時代において、やはり、より安い人を雇いたい。局長御承知のとおり、深夜というのは割増しもなくさん私わなければいけない、しかし、それでも会社を回す部分もある。――失礼、深夜業だから割り増しじゃない。また、深夜業につける場合には、やはり年若い人、高齢者、高賃金の人はどうも避けたい。できるだけ人を減らしたいという中において、これは確実にふえてくる話です。

私の聞いている話では、もう今や、この法律ができるという前提で、女子の例えは組み立てラインの人たちに、おまえ深夜業をやるかというふうな希望をとつていう話も聞いているのです。ね。そういうふうなことに對してどう対応しているのかというのをこの法律が出されるときに考えておかねばならなかつたのではないかと、私はそういうことを指摘しておきたいと思ひます。

そして、もう一つ言えることは、例えば正社員の女性が、反対にこの深夜勤務につきたいけれどもつけない、深夜業に女性パートというふうなものをついてそれで事なきを得ようとなつた場合、これは法違反にならないか。特にコンビ二などで、防犯上の理由から女性を深夜業につけないというふうなこともあると思ひます。この辺の違法性というふうなもの、これを見てどういうふうにお考えになられるのでしょうか。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

正社員に關しましては、男性については昼夜の勤務につけていられるにもかかわらず、女性については、女性であることを理由として深夜勤務につけないこととするのは、女性を一定の職務への配置から排除するものでありますので、均等法に違反するわけでございます。また、深夜勤務のパートに女性のみを採用することは、今回の改正におきまして、募集・採用に關する女性に對する差別的取り扱いに当たり、違反となるわけでございます。

それから、コンビ二の問題でございましたが、募集・採用、配置・昇進につきまして男女異なる取り扱いをすることは、社会通念上、男女異なる取り扱いをする合理的な理由がある場合として適用除外に該当しない限り均等法違反となるわけでございます。

この適用除外につきましては、拡大解釈されるべきではなくて、深夜のコンビ二で働きたいという女性がいない場合に、単に社会通念上、深夜の店番は危ないと思ひただけでは適用除外にならないというふうな考えをしております。

○吉田(治)委員 そういふ中で、労働協約で女性については深夜、休日などについて男性と異なる扱い、先ほどから議論しております回数制限などで女性を有利に扱う片面性という形になると、これは違法というふうな考えをよろしいのでしょうか。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

労働協約の有効性は、強行法規または公序良俗に反するか否かにより判断されるものと考えられるわけでございます。

男女異なる内容を定める労働協約につきましては、直接抵触する強行法規はございませんけれども、かかる労働協約が公序良俗に反するか否かは合理的な理由の有無により判断されるものでございまして、合理的な理由があるか否かは、立法政策の方向とか社会的環境の状況等を総合的に勘案しつつ、個別具体的な事案に応じて判断されるものと存じます。

のと考えるわけでございます。

いずれにいたしましても、時間外・休日労働や深夜業につきまして労働協約で定める場合は、改正労働法の趣旨にかんがみ、深夜業等を希望する女性労働者に対して、その機会を奪うことにならないようにすることが必要であるというふうに考えます。

○吉田(通)委員 先ほどから局長の答弁を聞いていましたらキーワードが出てくるのですね、正当な理由、合理的な理由。これは個別具体的に、何かそういう正当な理由事例集であるとか、合理的な文言例示集とか、そういうものがあるわけですか。

○太田(参)政府委員 今回の改正に当たっての基本的な考え方は、男女が同一の条件で働ける枠組みをつくることでございまして、働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することでございまして。

このように立法政策の方向にかんがえますれば、男女異なる内容を定める労働協約が公序良俗に反しないとされる合理的な理由というものは限定的に解すべきものと考えているわけでございまして、防犯上の観点とか就業環境の整備の観点などを総合的に勘案して公序良俗に反しないと判断される場合もあると考えるわけでございまして。

いずれにいたしましても、合理的な理由の有無につきましては個別具体的な事案に応じて判断されるものでございまして、現段階において、合理的な理由の有無を具体的に断定することは難しいというふうに考えます。

○吉田(通)委員 ちよつと物がわからないので教えてください。では、例えば合理的な理由というのは何が判断するのですか。

○太田(参)政府委員 裁判所による判断でござい

ます。

○吉田(通)委員 そんなとはけたことを言うてどうするの。何かおかしいことがあって、合理的な理由、正当な理由、何でも裁判所まで持っていけというわけですか。

では、今まで言った質問で、例えば三六協定の

中で自由に働かせるかどうか、正当な理由があつてできる。今言った深夜勤務を拒否した女性を処分することは違法となるかならないか、正当な理由があればそれは違法とならない。では、すべては裁判所まで持っていくって十年戦争二十年戦争、三十年戦争をやつてくださいます、その間に局長、申しわけないですけれども、この世にいてるかどうかかわかりませんが、また、ひよつとしたら第二の人生をどこかの特殊法人で楽しませているかどうか、それは私は存じませんが、しかしながら、そういうふうな法案を出して審議しろと私たちに言うわけですか。

そういう事例だとか判例だとか、では、婦少室だとかそういうふうなのをつくっていくのはどういうことなのか、ちよつと教えてください。

○太田(参)政府委員 いろいろと最終的には裁判所で判断されるわけでございすけれども、新しい法律の方向に沿ひまして、婦少室では、労働協約等々が十分に労使の話し合いによつてされましように、いろいろとP R等には努めていきたいというふうに思つておるところでございまして。

○吉田(通)委員 局長、私はあなたをいじめているわけじゃないのです。こういう大事な法案が出てきて、私たちの世代は、一番最初に申し上げました、十年間、この法ができたことによつて人生が変わつたのです、みんな。それほど、これから十年先、人生を変える法案なんです。だから、例えば正当な理由の事例集だとか、どうも話を聞くとき、そういう、言葉で、本当は時間があつたらポジティブアクションの話をしたいのですけれども、まさにこのごろ、霞が関というのですか、そこ出身の大臣には申しわけないのですけれども、話がもう何かややくしくなつてくると片仮名に逃げるんです、ポジティブアクション。私が世の中の人のポジティブアクションができるんですと言つたら、大抵みんな、それ何やという話になるのです。何か逃げ込むように、大きな言葉、大きな言葉で逃げてしまふというの私はどうしても解せない。

本来ならば、ここで委員会をとめて、もうちよつと勉強してこいということになるんですけれども、そういうわけにもまいりませんので、あと質問進めたいと思ひますけれども、そういう発想というのが、どうも水田町の論理と言われるのと一対になる霞が関の論理なのか。そういうふうなことを、情報を開示し、オープンにし、こういうふうなことがござりますよ、あななりましますよということをもつともつと、今局長はP Rすると言われましたけれども、實際上、そのP Rの中に入られていく。

やはり、十年間大変な目に遭つたということと同時に、十年間で私たちの世代はいいこともいろいろあつたわけなんです。このことによつて、経営者だとか会社の人たちの発想が随分変わつた。

私の家内の話をして申しわけないですけれども、大学を出てある会社に勤めた、十数年昔です。そのとき、会社の気まぐれかどうかわかりませんが、営業だといつて出された。出されて、みんなどうしたか。女が来たんか。今、十数年たつて、女性の営業マンが、営業マンとは言わないうだ、女性の営業、セールス担当が回つても何にも違和感を持たない、そういうふうになつてきたわけですから、女子保護規定とはちよつと話がずれたかたければ、この法案というものを、それだけ大事なものをちよつと審議してよというわけにはまいらないというふうなことを私は思うわけでありまして。

さて、話をもとに戻りますけれども、深夜業の規制におきましては、ILO百七十一号条約というふうなものがございます。日本はこれを批准しております。批准していない理由は何かあるのか、そして現在批准している国は何かあるのか。これを批准するという指針が出されたと思うのですけれども、今後、批准に向けた作業というのをすする予定はあるのかどうか、お答えをいただきたいと思ひます。

○太田(参)政府委員 お答えいたします。

百七十一号条約を批准している国は、キプロス、チェコ、ドミニカ、リトアニア、ポルトガルの五カ国、これは一九九六年十二月末の数字でござい

ますが、五カ国でございまして。

本条約につきましては、夜業に従事する男女の労働者の健康を確保し、家族的責任を果たすための措置等を内容とするものでございまして、この条約の制定につきましては日本国政府は賛成したものでございすけれども、中の第一條の(b)という項におきまして、「自己の職務のために、一定の限度を超える相当多くの時間の夜業に従事しなければならぬ被用者」という言葉がございまして、いわゆる夜業労働者と、労働基準法等関係法令上保護されている労働者との間で差があるというところ、それから第九条におきまして、夜業労働者には適当な社会的な便益を要請しておりますが、具体的にとのような範囲なのか、また我が国は、現行法令で定めるもののほかにとのような措置が必要とされるかなどの点につきまして、国内法制との整合性について検討を要するものと考えておるわけでございまして。

現在、批准に向けて具体的な検討を行っているものではございせんが、今後、これらの問題点につきましましては検討を進めてまいりたいと思つております。

○吉田(通)委員 条約があるから何でも批准するのがいいのかどうか、これは国会を含めて議論をしていく必要があると思ひます。

しかしながら、この女子保護規定を廃止するということは、男女共通の法的規制がないまま、女性の時間外・休日・深夜労働が野放しになるのではないかとこの心配があると私は思ひます。

一方では、局長にばかりして申しわけないのですけれども、局長を初めとする、俗にキャリアウーマンというのですか、ぱりぱり仕事をす人たちはもう願望なんです、これがあから私たちが仕事をやりとどこかでやめなあかんし、やめるといふのは仕事をその日終えて帰るといふこと、昇

進だとかそういうこともきつんだ。私は、それは一面評価はできると思うのです。

でも、世の中の働いている女性というのは、そういう方というのはほんの一部なんです。局長、御承知のとおり、東大法学部を出た人ばかりじゃないのです。ほとんどの人は、今局長も数字言われました、二三%の労働組合があるところに入っている人です。私はひょっとしたら幸福かな。それ以外のところの人たちというのは、果たして国会でこういう審議がされているということを知っているのかな、多分テレビのニュースが新聞を見て、こんなあるやな、どうなるんかねということではかならないと思うのです。

ですから、先ほど基準局長にお話をいただきましたように、監督、臨検という、何とも言えない懐かしい言葉を聞いたのですけれど、臨検というふうなものを、経営者側にしたら、いや、やはりちゃんとしておかなあかんよというふうには思われる必要があると思うのですけれども、やはり企業側の発想、会社の中へ入りますと、経営者は強い、働く人は弱い。

そして、今の経済状況からすると、経済が上り調子だったらやはり経営者も、先ほどたしか大臣の答弁が何か、それから同僚議員の質問の中にあったかもしれせんけれども、経済、上り調子だったら、大事にしなければ、この人逃げられたら困るわ。今ちょっとデイクラインというのですか、ちょっと経済が悪くなつてまいりますと、おまえおれへんかでも次ええのが入ってくる、安うていいのがいっぱいあるんだ。まさに労働市場という、市場性という形になってまいりますと、男女共通の法的規制がいまま女子保護規定が撤廃されるということは、本当に女性の時間外、休日、深夜労働の野放しになるのじゃないかという心配が非常に強い。

この審議会の審議の過程でもさまざまな議論があったやに聞いております。できれば、中基審で男女共通の規制が出るまでこの法案が施行されないというふうな形にしてみたいという切なる

希望もありますし、肝心の中基審の議論は、聞くところによると、経営者側は、もうこの問題は終わったんだよ、これは議論しないんだよという議論もあるやに聞いております。

中基審の入り口の段階でそういうようなことになる、先ほど申し上げました、審議会方式というのは果たしていいのかどうか。今の過労死、少子・高齢化社会において、果たしてこんな状況でこれから社会がうまくいくのかという感じが私はするのですけれども、まず局長、野放しになる心配があるのかないのか、自信を持って——きょうはたくさん傍聴の方もおいでです。この方たちは、これから先五年、十年で退職をされる方ではないと思います。ひょっとしたら、局長が参議院選挙に出られたらまた別ですけれども。しかしながら、どうぞ局長としてのお答えをまず賜りたいと思います。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制につきましては、繰り返しになりますが、女性の職域を拡大し、男女の均等取り扱いを一層促進するために解消するものでございます。そういう点から、企業の雇用管理におきまして、深夜勤務等を希望する女性労働者について、その機会を奪うことがないようすることが必要であるというふうにご考慮のわけであります。

しかしながら、これまで時間外・休日労働や深夜業が規制されていた女性労働者につきましては、新たに時間外・休日労働や深夜業をさせることができるように就業規則や労働協約を変更する場合には、労使間において十分な話し合いを行うことが望ましいと考えるわけでございます。

この場合、時間外労働につきましては、労使が三六協定を締結し、監督署へ届け出ることにより当該協定に定めた範囲で行うことができるものでございまして、その締結に際しましては、個々の業務ごとに時間外労働などが必要とされる具体的な事由を明らかにした上で、適正な上限時間を設

定することが望まれるわけでございます。

また、三六協定の締結の際に、家族的責任を有するため時間外労働を行うことが難しい者につきましては、当該協定からの除外とか当該協定による一定の配慮を行うことも可能でございます。

また、深夜業につきましては、深夜業に就業することに伴う個々の労働者の負担を軽減するための就業環境の整備等の措置が講じられることが望まれるというふうにご考慮しております。

○吉田(治)委員 今局長の、就業環境の整備というふうなことで、省令で新たに女性を深夜労働につける場合の配慮、例えば通勤であるとか、夜の場合ですから特に安全の問題、そしてやはり休憩室の問題、この辺の省令というものを今後どういうふうにご整備するのか。そして二点目、先ほど申しました中基審の議論というのが入り口でとまっているということですから、この中基審の現在議論の段階、議論の始まりというふうなものについてどうなっているのか、そして、今後いつまでに決着ができるのか、いつをめどにしているのか、この点についてお答えをちょうだいしたいと思います。

○太田(芳)政府委員 最初の質問にお答えさせていただきます。就業環境の整備につきましては、今後、省令、通達等で決めていきたいというふうに考えております。

○伊藤(庄)政府委員 中央労働基準審議会におきまして労働基準法の見直しの審議状況でございますが、この中央労働基準審議会におきましては、既に私どもからもお願いいたしまして、労働基準法の労働時間の管理あるいは労働契約、そういう点に關するルールにつきましては検討テーマを設定し議論をしてほしい、こういうことで、既にそういったテーマにつきまして労使の意見がかなり交換され、進んできているところでございます。

今申し上げました検討対象のテーマの中には、時間外労働、休日労働のあり方、あるいはそれに關連する範囲で深夜業の問題もテーマとして取り

上げられておるわけでございまして、御指摘ございましたように、入り口段階でとまっているという状況では決してございません。そういった労使の意見がほぼ全テーマについて開陳された段階を過ぎておりますので、今後は、労使のかんりの意見の隔たりがある中でさらにどう歩み寄れるか、そういった議論をお願いして、七月いっばいぐらいをめどに、私ども、こういった問題についての方向性、そういったものを見出してまとめていただきたい、こういうことで審議会の方にもお願いし、そういったことを目標にした審議が今後進められる予定になっております。

○吉田(治)委員 検討テーマについては順序とかその辺はもう決まっています、具体的に議論が始まったとらえていいのか、そして、方向性というものは、七月いっばいの中基審の中間報告なり結論が出るのか、中間報告等々であるならば、結論はいつなされ、建議というふうなものをいつされる予定なのか、この辺をお答えいただきたいと思っております。

○伊藤(庄)政府委員 まず、検討テーマでございますが、先ほど来御指摘のございました時間外労働、休日労働のあり方、またそれに関連する範囲で深夜業の問題等も含みましてテーマが設定され、そのテーマごとに労使の意見の開陳が進められてきて、その作業は一応終了した、こういう段階でございます。テーマにつきましては、こういう段階でございますが、これは特に順位等を定めることなく、あらかじめ設定されたすべてのテーマについて労使の意見の開陳が行われてきたということでございます。

今後、私ども、七月いっばいに一定の方向を見出し、中間的な報告をいたさなく、労使の意見の相違が相当ある部分につきましては、どういうふうに進み寄れるのか、そういった議論を今後お願いしていきたい、こういうふうに思っております。

したがって、一定の方向を見出して取りまとめた後、七月いっばいを目途

に、私も、精力的に審議会の方とも作業を進めてまいりたいと思っております。○吉田(公)委員 もう時間を超えていますけれども、最後に、中間報告じゃなくて、では、いつこれは終わって、結論というの、めどはいつぐらいますか。

○伊藤(庄)政府委員 七月いっぱいには一定の方向を見出していただいて中間報告をいただくわけでございますが、まずそれをいたしまして、それで、その中には労働基準法の改正等に絡む点も指摘されておられると思います。そういった問題を含めまして、さらに労働法制等の見地も加えて、年いっばいは、どういふふうにまとめていくかという議論がさらにその上に積み重ねられるかと思っております。私も、早ければ年内あるいは来年の当初には、そういった形の議論の成果として、かなり固まったものが審議会からも報告されるということをお願いしているところでございます。

○吉田(公)委員 そういったふうな中で、大臣、本法案が施行せられるまでに、今局長も審議会の進捗状況を述べられましたけれども、時間外、休日、深夜労働に関する男女共通の法的規制の作成の必要性、そしてまたそれを具体化していくという必要があると思うのですが、大臣のこれに対するお考えと今後の取り組みについて、お答えをちょうだいしたいと思います。

○岡野国務大臣 先生がおっしゃいます男女共通の規制の問題につきましては、きのうの本会議で総理から、また私からお話を申し上げたとおりであります。

中身を言いますれば、やはり時間外といえるいは休日労働といえますものは、景気の好不況、それに伴うところの雇用調整という大きな問題とのかかわり合いがあり、深夜労働につきましては、先生コンビニとおっしゃいましたけれども、国民生活の利便あるいは生産技術上、例えば高炉の火は一通消すと云々というような多様な問題をばらんでいるという中から、この問題についてはなかなか慎重な検討を要するのである

な。だがしかし、労働省ひとりこれを差配するわけにまいりませんもので、先ほどから先生の御質問がありますように、中央労働基準審議会において、昨年の暮れ、私はこれにしてお願いを申し、七月いっばいに結論を得たいというふうなことで御審議を煩わしているところであります。

ただ、そこに御審議をいただきますところの問題は多々ございます。裁量労働制の問題あるいは変形労働制の問題、あるいは労働契約期間というもの、今まで女工哀史等々の経験にかんがみて、昭和二十二年以来一年だ、こうなっているが、今の時点で、えつという問題もこれこれあるというふうな大きな問題点の中で、多数の問題点のある中で、今お話しになっている問題も組上にのせていただきたいというお願いを申しているところであります。現状、そのように進んでおりますことを御理解を賜りたい。

○吉田(公)委員 もう終わりますけれども、大臣のきのうの答弁、また今の答弁の中で利便性ということを言われましたけれども、果たして、私たちが利便性ばかりを追いかけていって、いつになつたらゆとり、豊かさを感ずる国民になれるのかというふうなことを今強く感じている。

あと、ポジティブアクションについて、また差別禁止の法的効力、間接差別の扱い、セクハラ、特にこれは男性から女性への逆セクハラというの、それから女性から男性への逆セクハラというの、出てくるのじゃないかということも指摘をさせていたいただきましたのですけれども、時間も大分オーバーさせていただきました。この法案審議を通じて、よりよい男女の雇用関係と労働関係ができることを祈りまして、私の質問を終わらせていただきます。

○青山委員長 午後一時より再開することとし、この際、休憩いたします。

午前十一時五十九分休憩

午後一時二分開議

○青山委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。質疑を続行いたします。料屋敬悟君。

○料屋委員 午前中の同僚吉田議員に続きまして、均等法改正案質疑をさせていただきます。いずれにしましても、今回のこの十年ぶりの改正、多くの国民が関心を持って見ておりますし、また、本日も多くの傍聴の方もいらしてあります。我が委員会としては十分な審議をするという方向で我が新進党も頑張っております。こんなふう

に思っております。質疑に入ります前に、私自身、質疑をするというところで、地元で多くの勤労女性の方と懇談をしてまいりました。いろいろな議論がたくさん出まして、まことにこの問題の難しさを改めて感じさせていたいただいた次第であります。冒頭ではあります、結論的には、どうしても、家庭といいますが、企業よりもっと基本的な、家庭における男女のあり方というものの、そこまで行くわけであり

ます。そういう立場からいいますと、私ごとき、働き過ぎの経験をし、そして、全く家事に携わってこなかった、育児にも携わってこなかった立場でありまして、この質疑をすることに大変後ろめたさを感じながら立っているということも報告をさせていただきますながら、入りたいと思います。

最初に、調査室の方からしつかり資料をいただきましたけれども、いつものことながら、やはり多くの国民が関心を持っている重要な課題であるという観点では、私は、一つ資料として漏れておる部分があるのではないかとこのことを申し上げたいと思います。

スイスで国民投票が最近あったということでございまして、国会で決定したことが、その後国民投票によりまして、特に女子保護規定の撤廃の問題、これは国民投票でも一回見直さなければならなかったという事象があるやに伺っております。こういう資料が、その議論の背景とかがないわけでありまして、これは労働省としてのよう

に把握しておられるのか、いつの時点でこういうことがあったのか、そしてどういふ状況であったのか、ぜひ、この委員会にもそういうデータは出していただきたいと私は思うのであります。スイスの状況をまず最初に御ねしたいと思

います。○太田(孝)政府委員 お答えいたします。スイスで、女性の深夜労働解禁、それから同時に、小売店の日曜営業を許可なしに年間六日まで認めるといった事項を含む労働法の改正案について、国民投票が行われ否決されたというわけでありますけれども、現行法と改正法案の内容等につきま

しては、現在照会中でございます。いずれにいたしまして、それぞれの国の法制度はその国の経済社会の状況とか国民の意識などによって異なるものでございますので、我が国におきましては、婦人少年問題審議会を初め関係審議会ではいろいろ御議論を、審議をしていただいた結果、今回の改正法案を提出するに至ったというところでございます。

○料屋委員 よその国のことだから、我が国は我が国の状況の中で議論をするということでありまして、スイスという国は大変に労働時間の長い国だというふうな聞いておりますし、ある意味では我が国に共通部分もあるでありますし、そしてまた、我が国がまさにこの委員会でも議論をするときに、取り寄せられるものならそのデータはぜひお示しをいただきたい、このように私は思うわけであります。具体的な資料としてはこの委員会に提供はまだ難しいということでありま

す。○太田(孝)政府委員 先ほどお答えいたしましたように、今照会中でございますので、間に合えばということをお願いいたします。

○料屋委員 ぜひ間に合うようにお願いを申し上げます。それから、具体的な内容に入りたいと思うのですが、十年たちまして、確かに女子をめぐる就労の環境というのは大きく変わってきたということ

は私も感じております。それは先ほどの同僚吉田議員の議論でもあったわけでありますが、現場の婦人少年室、地元婦人少年室に私は行ってまいりました。それで、十年たった今の状況がどうなのか、端的な事例を伺ってまいりました。

私の地元の山口県の婦人少年室が昨年の六月、十月、県内の女子大生を対象に就職相談窓口を開設した。そうしましたところ、この六月から十月の間に二百六十二件ぐらいの相談が来ておる。内容は、現行均等法に違反しているものを含めてやはり相当深刻な状況が出てきておる、数というよりもむしろ内容的に大変深刻な事例があるという報告を私はいただきました。

ちなみに、御紹介いたしますと、女子であることと理由として応募の機会が与えられていない事案というものが三五%ぐらいある。あるいは、情報提供が男子に比べて不利に取り扱われている事案が二七・九%、あるいは女子のみ自宅通勤であること等厳しい条件が付されている事案が一〇%ぐらいあるというところで、十年たつてもやはりまことに厳しい現状があるのではないかと。しかも、これは相談があった件数でありまして、恐らく相談がなくて現実に現場で悩んでおられる数というものはもっともつとあるのだから、氷山の一角ではないか、こういう気がいたします。

全国の数字、この資料でいただきました、年々やはり婦人少年室への相談事例というのはふえておるのでありますが、こうした状況というのは労働省でどのように把握されておられるのか、お示しをいただきたいと思ひます。

○太田(芳)政府委員 先生にわざわざ山口婦人少年室に行つて見ていただきましたことを心から御礼申し上げたいと思つております。

女子学生が就職問題について厳しい状況に直面しているというのは、山口の事例で先生今おっしゃったとおり、これは全国的に同じような状況でございます。

世が厳しい条件になりました平成六年から、労働省では、毎年六月から十月まで、婦人少年室に

女子学生の就職問題に関する特別相談窓口を設置いたしました。募集・採用に關しまして、男女の均等な取り扱いについて女子学生からの相談に応じているわけでございます。

相談件数は、先生御指摘のとおり年々増加傾向にあるわけでございます。平成八年の六月から十月までの間に計一万件を超える相談が寄せられたわけでございます。このうち、男女機会均等法及び指針の規定に關するものが約八千七百件というところで、前年に比べて一割程度増加しております。

相談の主な内容といしましては、山口県と同じようなことが多くございまして、例えば、男女不問募集だったので応募に行つたら、女性募集しないから帰つてくれと言われたとか、資料請求したけれども女性には送られてこなかったとか、それから男女別に募集または採用人数に制限を設けたり、女性には自宅通勤者に限るなど、女性に厳しい募集・採用条件が付されているというものが全国的に見られるところでございます。

○榎屋委員 これは後ほど、ポジティブアクションあるいは婦人少年室の行政指導のあり方ということでも一度議論させていただきたいと思ひますが、この状況というのはまさに氷山の一角でありまして、私も現場に行きまして、女子大生の問題で特にびっくりした男女の差というものを見て見せていただいたわけでありまして、冷静に考えると、やはり我が国はそうなのか、十年たつても、均等法十年、今まで運営されてきたけれども、やはり端的に今の女子大生の就職状況に見ますように、大変に厳しい状況があるということもこれは事実だというふうに感じるわけでありまして、この事実は事実として受けとめながら、一歩一歩前へ進めるといふ姿勢が私たちに今求められているのだから、このように認識をする次第であります。

聞きましたら、中には、今のようないかなる均等法違反の事例も含めてございまして、例えば健康診断書を提出した際にこんなに体重があるのと言われ

たとか、結婚まで二、三年いてもらうというようなどことを言われたとか、まさに、均等法の精神から見ますと本心に怒りを感じるような声もあつたわけでありまして。

さて、それで、今のは苦情が訴えられたケースであります。具体的にこの十年間でどれぐらい女子の就業環境が変わつてきているかということと比較をいたしますと、労働省の女子雇用管理基本調査、このデータがあるようでありまして、依然として女性のみあるいは男性のみの募集の実態というものはあるようでありまして、私は着実に進んでおるのかという理解をしておりますけれども、実はそうではなくて、四年制大学の事務系あるいは技術系あたりは「いずれの職種・コースとも男女とも募集」という数字は確かにふえておるものであります。短大以下になりますと、高卒等につきましても、平成四年と平成七年を比べましても、女性のみ募集の職種・コースというもの、この実態がふえておるというようないふところもあるわけでありまして、この辺はどのように労働省として把握しておられるのか、あるいはその原因をどのようにお考えになつておられるのか、お伺いしたいと思ひます。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。先生御指摘のように、女子雇用管理基本調査によつて見ますと、四年制大学では、どの区分でも「いずれの職種・コースとも男女とも募集」が増加しているわけでございますけれども、その他の学歴、募集区分では、「いずれの職種・コースとも男女とも募集」が減少して、一部を除いて「男性のみ募集」が増加しているわけでございます。この調査の中で「男性のみ募集」の理由を調べているわけでございますが、その理由をいたしまして、業務に必要な資格、技能を持つ女性がほとんどいないというのが最も多いと思ひます。その次に「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」とそれから「労働基準法で女性に認められていない深夜業がある」とといった法制上の制約を挙げている企業が多くなつておるわけでございます。

先生御指摘のように、女子雇用管理基本調査によつて見ますと、四年制大学では、どの区分でも「いずれの職種・コースとも男女とも募集」が増加しているわけでございますけれども、その他の学歴、募集区分では、「いずれの職種・コースとも男女とも募集」が減少して、一部を除いて「男性のみ募集」が増加しているわけでございます。この調査の中で「男性のみ募集」の理由を調べているわけでございますが、その理由をいたしまして、業務に必要な資格、技能を持つ女性がほとんどいないというのが最も多いと思ひます。その次に「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」とそれから「労働基準法で女性に認められていない深夜業がある」とといった法制上の制約を挙げている企業が多くなつておるわけでございます。

こういうことから、女性の応募機会をふやすために、私どもはいたしました。学生が進学時に職業選択を見通した進路決定を行うような啓発を行つております。同時に、女性の職業能力の開発向上や女性の職域拡大を可能とする法制の整備を図ることが必要であるというふうに考えているところでございます。

○榎屋委員 今局長の御答弁で、女性の技能技術、そうした特性からして男性のみの募集というものがむしろ逆にふえておる、こういう実態のお話があつたわけでありまして。これは、午前中、吉田議員の方からも話が出ましたけれども、男性のみ、あるいは裏を返しますと女性のみの募集という実態、いわゆる性の特性に応じて事業主がいろいろな採用をされるわけでありまして、まことに難しい議論ではありますけれども、片方だけ決めて募集・採用するということは、やはり均等法の精神からするとこれは改善をしなければいかぬ大きな課題であらう、こう思つておるわけでありまして。それで、一つ伺つてみたいのですが、やはり現場の事業主からすると、均等法があるから募集だけはちゃんとしよう、全部均等に試験は受けさせる、情報も全部与えますよ、しかし実態としては、心の中はやはり男性中心でいこう、我が社はそれでいくんだ、こういう事例もあらうかと思ひますが、募集と実際の採用、この乖離というものがデータとして出ておるのじやないか、こういう気がいたしますが、その辺のデータがありましたら、お示しをいただきたいと思ひます。

○太田(芳)政府委員 先ほどの女子雇用管理基本調査によりまして募集及び採用状況を見ますと、いずれの学歴、採用区分におきましても、男女とも募集・採用した企業の割合は、男女とも募集した企業の割合より少なく、一方、男性のみを採用した企業の割合は、男性のみを募集した企業の割合より多くなつておるわけでございます。「男性のみ採用」の理由をこの調査で見ますと、「どちらかと言えば男性を採用したかった」と答える企

業が一・一％と少なく、むしろ「女性に適當な人材がいなかった」というのを挙げる企業が四三・二％、また「女性の応募がなかった」を挙げる企業が三八・三％というふうになっているわけでございます。

また、先ほどの先生のお話にもございましたが、内定状況調査を見ますと、四年制の大学の男子の内定率は九三・二％、女子の内定率は八六・二％ということで、少し差が見られるというふうな状況になっております。

〔委員長退席、河上委員長代理着席〕

○榊原委員 局長、私が伺ったのは、問題になるのは、やはり今の場合は男性のみの募集、こういうことだろうと思うのですが、実際に募集だけではなくて採用になると、僕はより男性のみの採用になっているケースが多いのではないかと、こう思っているわけでありまして、これは今お答えがなかったわけだけれども、例えば太宰、それから短大、高専あるいは高校卒を見ても、実際に募集の実態それから採用の実態を見ると、やはりより差がついているような気がいたします。

それで、先ほど吉田議員の議論でもありましたけれども、男性だけを採用するということは、法改正の後の新しい均等法では禁止されているわけですから法律違反という御説明があったかと思うのですが、先ほど私が事例として申し上げました、募集はちゃんとします、平等にします、しかし実際、採用は男性だけですと、これは、改正されましてならば、この法律案では禁止になるのかどうか、この辺をお教えいただきたいと思っております。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

均等法は、企業の制度、方針におきまして、性別によらず個々の労働者の意欲と能力に応じて均等に扱うことを求めている法律でございます。ですから、もともと女性を採用しないという方針のもとに、採用するか否かというものを、採用決定の最終段階におきまして女性を排除し、男性を中心とした採用をすることは、均等法違反となるものでございます。

○榊原委員 今局長がおっしゃったように、最初から方針として男性だけというのじゃだめだよね。しかし、結果的には男性だけになった、男性がメインになったというのは、これは法律上やむを得ないということでございますか。

○太田(芳)政府委員 はい。男女ともに募集し、応募の受け付け、それから採用のための選考など、労働契約の締結に至る一連の採用手続におきまして、女性に対して男性と均等な機会を与えなければいけないわけでございますから、その結果、個々の労働者の意欲、能力を適正に評価した結果、男性が多く採用されるということは均等法に違反するものではないというものでございます。

○榊原委員 今のところ、大変難しいところだろうという気がいたします。事業主は採用権を持っているわけでありまして、どうにでも申し開きも言い繕いもできるわけでありまして、もちろん、最初から男性だけという、こういう法律が論議される時代になれば、堂々と胸を張って、我が社は男性だけでいくぞ、あるいは逆に、女性だけでいくぞということを言わない方もある。しかし、結果的には、結果責任は問わないという話がありましたけれども、本質的にはそういう経営方針を持ちながら、表面的には均等法をクリアする、こういうこともあるのではないかと気がしてなりません。

これはどうでしょうか。実際に、そういう事業主を行政指導するセクションといえますか、あるいは、行政指導というのはどういう形で行われるのか、伺いたいと思っております。

○太田(芳)政府委員 私どもの婦人少年室におきまして、もしも女子労働者から、今みたいな、先生がおっしゃったような事例で、おかしいではないかというふうな御相談があったとしたら、まず、事業主から採用方法について詳細に聴取をいたすわけでございます。

そして、それについて、まず、当該企業への男女別の応募者数がどのくらいあったか、そして、最終面接まで残った男女がどのくらいいるか、さ

らに、男女別の採用実績などをずっと過去にさかのぼって見るなどによりまして、採用についての男女別の均等取り扱いがどうかということを考えていただくわけでございます。

その上で、女性の応募者数、最終面接受験者数が毎年相当数いるにもかかわらず採用実績がゼロとか極端に少ない場合は、男女の採用試験の成績を聞いて、選考基準をチェックするなどいたしまして、法違反の有無がないかどうかを判断しているところでございます。

○榊原委員 そうしますと、そうした指導に当たられるのは、婦人少年室がメインになるということでよろしいですか。

それで、ちょっと質問の順番を変えたいと思うのですが、私は、婦人少年室に参りまして最初に感じましたのは、ドアをあけて、きれいな女性の方が全員並んでいまして、なかなか入りづらい感じがいたしました、心臓が小さいわけではありませんが、私がそうでありまして、皆さん、やはり事業主の方も大変にそういう気持ちになるのではないかと、こういう気がするのでありますが、婦人少年室の行政体制についてお話をさせていだきたいと思っております。

均等法施行以来、婦人少年室は、相当機能が強化されて、運営体制も充実されてきておるといふ話は伺いました。しかしながら、一つは、やはり婦人少年室のスタッフというのは全部女性ですか、ほとんども、私が行きましたら、間違いない全部女性でありまして、女性に囲まれて九十分お話をして私は帰ってきたのでありますが、全国そういう状況でございますか。

○太田(芳)政府委員 男性職員も、少数ではあります。○榊原委員 少数、どのくらいいらっしゃるのですか。

○太田(芳)政府委員 現時点では一名でございます。○榊原委員 「全国で」と呼ぶのは、全国の婦人少年室、二百四十名ほどおりますが、そのうち東京室に一名おります。

○榊原委員 したがいまして、今の局長のお話では、全国どこへ行っても、私がお伺いしたような婦人少年室があるのだからというふうに理解をいたしました。

これは、非常勤の職員もたくさんいらっしゃると思うのです。今、二百四十というのは正規職員ですね。非常勤の方を含めてもやはり一名ですか。

○太田(芳)政府委員 しつかりと把握しておりませんが、多分そうだと思います。

○榊原委員 この点は、これから均等法改正になりまして、今までの努力義務規定から禁止規定になるわけでありまして、行政指導の重要性といたしますか、また困難性というのには格段に変わってくるのだから、このように理解をしております。

そういう意味では、今の体制が十分でないとは申し上げませんが、新しい時代が来るのだから、新しい運営体制、実施体制というのはぜひ求められるのじゃないかという気が私はいたしますが、その辺の将来への、均等法が変わった場合の婦人少年室の体制について、どういう検討をされておられるのか、お伺いしたいと思います。

○太田(芳)政府委員 男女雇用機会均等法ができてから、婦人少年室の人数はふえております。公務員全体が非常に厳しい状況の中で、必ずしも多くではございませんが増加しているということは、それなりに均等法の重要性が評価されているというふうに考えておるところでございます。

○榊原委員 これは、法施行に向かって、行政の実施体制としてさらに充実強化をされていくのだろうと思うのですが、しかし、全体として厳しい行政改革の中で、今の体制をすぐによすというふうなこともなかなか難しいだろうという気がいたします。中国五県を見ましても、多いところで六名、あるいは五名、四名。私の地元も、四名が五名になったのだと書いておられましたけれども、これで全県を指導していくというのは大変に

難しいだろうというふうに私は思います。

それで、これは運営体制をふやすということよりも、業務のあり方として、もつとやはり、例えば職業安定サイドのスタッフとの連携とか、何らかのことを考えていく必要があるのじゃないかというところが大変に気になりました。

と申しますのは、事務官の方に伺いまして、一生懸命指導しています。行きましたら、はいはいと事業主は言われる。はいはいというのが問題なんですけれども、後でまた行ってみると何にも変わっていないということで、まさに努力義務のこの十年間の実績というのを聞かせていただいたわけでありまして、今後は禁止規定になる、やはり格段に努力をしなければならぬ。

そんな中で、今の婦人少年室のありようも変えていくべきではないか、業務のあり方についても少し研究をされるべきではないかと私は思いますが、いかがでしょうか。

○太田(芳)政府委員 婦人少年室は、均等法の施行機関として助言、指導、勧告というふうないろいろな権限が室長には与えられている機関でございますので、禁止規定化が進みますので、今後ともなお一層充実をしていかなければいけないと思っております。

また同時に、現在もさようでございますが、職業安定行政、労働基準行政とはいろいろな形で連携をとって進めておりますが、さらにこの点もより充実を図っていきたいというふうに考えております。

○榎屋委員 局長、現場ではどういう声かというところ、恐らく、お役所ですから、例えば先ほどの女子大生あたりからの相談なども、安定所に行きますと、これは女性労働の問題なんだから少年室だということ、簡単に回されると思うのです。やはり縦割り行政といえますか、そういう弊害の中で、何でもかんでも婦人少年室に事業が回る。そこでこなせる量というのは、やはり限られているのだと思うのです。そういう意味では、そこは本気になってこの実施体制は考えていく必要がある、充実について考えていく必要があると私は思います。

具体的なお話になりますと、まずは、現行の均等法の中で、婦人少年室がやはり力を出さなければいけない場合は、十四条と三十三条の指導あるいは勧告ということだろうと思えます。これも資料、相談件数あるいは着手件数、それから指導、勧告のデータをいただいておりますが、どうなんですか。具体的に、十四条というのは余り数字がありません。ほとんどの場合は婦人少年室が、もちろん、権限を委任されている婦人少年室長が、この地域においてはこれはこういう指導をしていこうということ、動かれると思うのですけれども、指導対象となるその事業主といえますか、事業所を、最初にどのようにスクリーニングされているのか、私は大変に気になるところなのですが、具体的な実務というののどのようになっているのでしょうか。

○太田(芳)政府委員 先生の御質問は三十三条の指導事案であると思えますけれども、三十三条に基づく行政指導につきましてはいろいろな形で発端があるわけでございますが、女性労働者とか労働組合からの相談なども参考にいたしまして、過去に均等法上問題のあった企業さんとか、当該地域において波及効果の大きな企業等を選定いたしました。これらの企業に対し、雇用管理の状況について事情聴取いたしますとともに、必要な場合には助言、指導、勧告を行っているということでございます。

○榎屋委員 実態として、例えば相談件数、先ほども話がありましたけれども、全国の婦人少年室で平成七年度で一万八千、これは六十三年が九千件ですから、もちろん倍以上になっているということではあります。十四条と三十三条の違いはあるのでしょうか、三十三条でいまして平成七年度で相当の件数が上がっておりますが、これはどうなんですか、ほとんどは悩みの声が婦人少年室に上がってきてそれで動き出すということなんですか。あるいは、さっき言われたように、その少年室で方向を決めて、この企業を当たらば相当効果があるということで指導に入られるのか。どんな形でやりになるのか。ほとんどは、苦情が来て、それではやろうかというのが今の婦人少年室の限界ではないかと私は思うのですが、その辺はどうでしょうか。

○太田(芳)政府委員 先生御指摘のように、もちろん女性労働者等々からのものによるものもございまして、特定の産業の中でのいろいろな問題があるというのを新聞や何かいろいろ書いてあったような場合には、そういう産業を特別に集中的にやるというようなこともやっております。そういう意味で、人数も必ずしも多くございませんので、それぞれの地域においてうまく効果的にやれるように、産業なり地域等々を選んでやっております。

○榎屋委員 それで、婦人少年室の業務の中で具体的な指導件数、それから勧告件数の状況について、特に勧告件数についてはほとんど実績がないという話も伺っているのではありませんか、そうした状況を御説明いただきたいと思えます。

○太田(芳)政府委員 十四条に基づいて紛争解決の援助を求められた件数は、平成七年度で三十八件でございます。それから、三十三条の場合は、平成七年度で三千二百四十八件でございます。そのうち、勧告に至ったものでございますけれども、法三十三条の場合、助言、指導、勧告という三段階がございますが、勧告書まで交付したものはこれまで三件にとどまっております。

○榎屋委員 助言、指導、勧告は三件です。ね。指導というのはどのぐらいあるのでしょうか。

○太田(芳)政府委員 指導書の交付件数は、法三十三条の場合、百三十七件でございます。

○榎屋委員 累積ですか。

○太田(芳)政府委員 六十一年度からの累積でございます。

まして、この実態というのはこれでいい、こうあるのが今までは自然だったのだ、こういう御説明ですか。これでよかったのかどうかというところを御説明いただきたいと思えます。

○太田(芳)政府委員 いりる問題が起りますとまず助言をするわけでございますけれども、私どももいたしましては、事業主に法律の求めるところを理解していただくことが非常に重要であるというふうな思っております。婦人少年室は、均等法の違反の場合は事業主に粘り強く助言を行うわけでございまして、かなり助言によって解決されている事例が多いということをぜひ御理解いただきたいと思います。

また、この指導書、勧告書というのは助言がうまくいかない場合に交付していくものでございまして、ほとんどの場合は助言によって改善が図られているというふうに考えております。

○榎屋委員 私が一等最初に話した女子学生のある悩みの声というのを聞きますと大変な厳しい実態があるわけでありまして、我が地域の状況もそうなのであります。そうした状況からしますと、助言ではほとんど解決をして、助言ではほとんど改善されておるといことは私はなかなか難しいのじゃないか。助言で解決をしておるといことであればそれで結構なんです。指導あるいは勧告というのは、ではどういう場合になるのか。もちろん、助言で解決すればやる必要はないわけでありまして、指導、勧告する必要があるがなかなかぐえに今までのような数字になっているんだ、あとは助言でみんな格好はついた、片がついた、こういうふうな理解をしてよろしいですか。

○太田(芳)政府委員 かなりの部分が助言で解決をしたというのは事実でございます。ただ、先生おっしゃいますように、雇用における男女の均等取り扱いに一層の促進を図るために積極的に文書による指導を行いたいということで、指導書、勧告書というものにつきました。平成八年度からはさらに強化して出そうというふうな方針のもとに行っております。

○樹屋委員 先ほど局長がちらつと言われましたけれども、婦人少年室の指導というのは、今まではまさに粘り強い助言というのを基本とする。もつと言いますと、指導、助言というのはよほどのことであって、変な話、やらない。よほどのことがあればやるけれども、まずは粘り強い助言、これをしっかりやっていくのだ、こういうことではなかったのか、こういう気がするのではありませんか、もう一回局長、済みません、お願いします。

それで、指導、助言をする場合は、どういう事例でおられるのか。例えば婦人少年室の指導、助言をする場合の、現行でいいですよ、今の取り扱いで、どういう場合には指導、助言をするのだというふうな申し合わせといえますか、婦人少年室同士の規定といえますか、内規といえますか、そういうものがあるのだったらお示しをいただきたい。

○太田(参)政府委員 ごめんなさい、最初の御質問は何でございましたでしょうか。済みません。

○樹屋委員 最初は、ですから、指導、助言がこれほど少ないということは、助言ですべて……

○太田(参)政府委員 はい、わかりました。もちろんおっしゃる通りでございまして、やはり女子労働者がその企業に長く勤め続ける、気持ちよく勤め続けられるということが非常に重要なこととございまして、できるだけ粘り強い助言を行うことによつて解決を図っていきなさいということが根本にございまして、助言ですつとやってきたわけにございまして。

それから、指導書、助言書の交付につきまして、一番多いのはやはり男女別定年制の事例でございまして、それがまだいろいろ就業規則等に残っているという場合に指導書、助言書を交付している例でございまして。

○樹屋委員 いずれにしても、法改正が成った時点には、婦人少年室の業務というのは格段に重要になってくる、私はこういうふうに考えるものでございまして、そういう意味では、私が参りましていみじくも事務官が言っておられましたけれども、

も、これは指導しても——もちろん、今までの法律の形がそうであつたがゆえに有効な助言もできなかったということがあるかもしれませんが、今後はもつと婦人少年室の運営のあり方ということとを体制も含めて検討される必要があるだろう、私はこのように考えます。

それで、逆に、法改正の中でポジティブアクションという言葉があるのではありませんか、そこへ関係をしていくのでありますが、先ほど午前中、吉田議員の方からも、ポジティブアクションは横文字で労働省は逃げていくのじゃないか、こういう話もありました。そういうことかどうかはあれですが、私は、確かにポジティブアクションという言葉は国民になじみがないだろうというふうに思います。私も最初にこの法案の御説明を聞いたときに、ポジティブアクションというのは一体何だろうかと、こういうことを考えました。多くの事業主が今回の機会均等法の改正、この中でポジティブアクションというのをどのように理解をされるのか、大変に心配をしております。

先ほどから出ていますように、今までの女性を取り巻く労働環境、就業環境、これは法の性格ももちろん影響しているわけですが、大変に難しい状況の中でやってきた。特に、バブル崩壊後の厳しい経済状況の中で、やはり企業は低コスト化をねらっているわけでありまして、どこもそれを、真剣に生き残りを考えているわけでありまして、女性の労働を取り巻く状況というのは大変に難しい状況になってきておる。

その中で、今回、大臣のさっきの話ではありませんが、究極の理想ではないけれども、十年後の今日、多くの改正をするわけでありまして、そんな中で極めて大事なのがポジティブアクション、このあり方だろうと私は思うのです。ポジティブアクションという言葉そのものが、国民運動として展開するときに、いかにも大変に理解をしにくい言葉ではないか、これはもう少し労働省に知恵を出していただきたい、国民運動として展開していかなければいかぬときに本当に理解されるだろう

うか、私はこう思うわけでありまして。

そこで、ポジティブアクションとは何なのかということをもととしますと、どうも事業主に積極的にやってもらいたいということでありまして、まずは、この機会均等法を十年たつて改正することのときに当たりまして、国の責任といいますが、国は何をするのかということがどうも見えてこない。ポジティブアクションというのは、よく聞きますと、事業主に積極的にやってもらうことだ、こういう整理でありまして、国として、やはり国のポジティブアクションというのが、本当のポジティブアクションというのが必要なのではないか、私はこう思うのでありますが、いかがでありますでしょうか。

○太田(参)政府委員 お答えいたします。

国が行いますポジティブアクションにつきましては、改正後の均等法の第二条第二項に基づきまして、女性労働者の職業生活を充実させるという観点から国自身が行う措置の中に該当するものもあるというふうに考えているところでございまして。また、固定的な男女の役割分担意識を解消するための啓発活動を行うことも、国自身の行うポジティブアクションであると考えております。

こうしたことから、国といたしましては、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブアクションの観点からの施策を積極的に進めてまいりたいというふうに思っております。

○樹屋委員 局長の答弁はなかなか僕の頭では理解できないのでありますが、私が申し上げたいのは、ポジティブアクション、まあ事業主が一生懸命やるということもさることなんです、やはり国の役割ということをこの法改正の中でもつと国の方針として出していくべきではないのか。もちろん、男女雇用機会均等対策基本方針なるものもありますし、これが今、第二次基本方針があるようにありますが、あるいは本会議でも話がありまして西暦二〇〇〇年に向けての国内行動計画を見ましても、いずれも書きつづりが、プログラム規

定といえますか、理念規定がいっぱいあるわけでありまして、女性の本来の就労の場における平等というものを目指して大きな努力目標というのを数値的に示していくような、やはりそんな国としてのアクションが必要なのではないか、このようにも感じるわけでありまして。その辺はもう少しお知恵を出していただきたい、私はこう思うわけでありまして、いかがでありますでしょうか。

○太田(参)政府委員 ポジティブアクションにつきましては、いろいろと事業主に対して法律でお願いをするわけにございましてけれども、労働省といたしましては、いろいろ、各種経営団体とかとの連携を図りながらポジティブアクションの重要性というものを広く周知徹底をしていきたいと思っております。

○樹屋委員 今局長がいみじくも言われた、法律で事業主がポジティブアクションに取り組むことをお願いする、こういう表現をされましたけれども、具体的に、本場に事業主がポジティブアクションに取り組むその要素というのは、法律では期待をして、期待をしているだけですね、これはぜひやってくれという。その辺はまさに先ほどの指導とか行政指導の範疇になるのだらうと思うのですが、その辺は、法律ではお願いをする、こういう立場でしかないのですか。

○岡野国務大臣 ポジティブアクションについては、先生おっしゃる、政府ならば政府として各企業主をお願いをするという程度にとどまるのかと。

といいますのは、翻つてきくのの本会議を思い浮かべますと、これはひとつ努力義務ぐらいにしたらどうだというお話がございまして、私はそのとき答えていくわけ、ポジティブと言っている以上は、義務を履行せなければならぬというふうな受け身のものではポジティブではない、パッシ

ブになつてしまつてはいないかというようなお答えをした、こう思つております。

やはり、ポジティブアクションという事で、ひとつ企業主の皆さんに、積極的に行動に移す。これは外国のポジティブアクションの例であつて、日本とは違つてありますけれども、やはり、職員の採用、面接試験官でありますか、これに女性の試験官の数をふやすでありますとか、先ほど来先生がおっしゃつておられました、女性の管理者もどんどんふえていくことがいいなということでありまして、その当該会社の中で、将来、何年までの間には全体の管理者の三分の一、これを女性で占めるようにひとつ目標基準というものを定めて鋭意努力をするとか、ポジティブアクションについては、外国の例ではいろいろございます。

日本はいかが相なるかというのはいくつかの私どもの勉強課題であります、そういった意味合いで、ひとつ積極的に取り組んでいただきたい。そのためには、業種別のセミナーも開く、それから、ポジティブアクションについて鋭意取り組んでおられるというところについては、労働省として表彰制度、これらを活用して、ひとつ実現に向けて積極的に取り組んでまいりたい、こう思つております。

ポジティブアクションの定義は、ポジティブアクションは簡単に言うとならば、ポジティブアクションで、ワイシャツとは何だ、ワブプロとは何だ、パソコンとは何だ、まあ二十年前だったらパソコンなどというのはいくらもなかったのです。マルチメディアもわからなかつたと思うのです。今日、パソコン、ワブプロ、あああれだな、マルチメディア、これだなどだんだんわかつてまいりました。そういう意味合いで、ポジティブアクションは、かにも、中小企業あたりで労働者諸君をより多く採用する、そのために省力化装置を設けるというやうなもの、いわば積極的に雇用者をふやそうという意味でのポジティブアクションに当たるのだ。

先生、短くしろと言つたから、ポジティブアクションが法律に明記されている日本語を読むことは省略いたします。こんなに長いのです。それから、簡単にいふ先生の御要請にこたえて、ポジティブアクション、こういうことで御勘弁をいただきます。

○榊屋委員 大臣の話を聞いておりますと、私の議論も全く整理できなくなるのであります、私が申し上げたかったのは、要するに、今回法改正したとしても、確かに禁止規定というのは事業主にとつて大きな影響はあると思ひます。しかし、一等最初から申し上げていきますように、我が地域の状況を見ても、罰則があるわけでもありませんし、なかなか簡単にこの状況というのは変わつてこない。そんな中で各事業主にポジティブアクションをお願いする。今大臣の方からは、将来はパソコンのようにポジティブアクションというのは多くの方に理解される、こんな話があらつたのかもしませんが、ポジティブアクションなんて、事業主に簡単に理解される表現ではないだらう。

先ほどから申し上げていきますように、では、国の大きな目標はどうなのかという、西暦二〇〇〇年国内行動計画や第二次基本方針を見ても、理念がだらだら書いてあるだけでありまして、何を指すのか、どのぐらいの男女平等の雇用の姿を描いていくのかということとはなかなか見えてこないわけでありまして、そういう意味では、ポジティブアクションをしつかり事業主が取り組んでいただくやうな国の積極的な関与といひますが、努力義務規定も含めてであります、取り組みが必要だらう、私はこう思つたわけでありまして、大臣は表彰規定とおっしゃつたけれども、国は、ポジティブアクションをしつかり事業主にやつてもらふために、今後どういふ予算措置をしてどういふ対応をされるのか、具体的にお願いしたいと思ひます。

○太田(善)政府委員 ポジティブアクションにつきましては、繰返しに申し上げますけれども、大臣も申しましたが、今後トップセミナー等を行ひまして、地域の事業主、特にトップの方々に理解を

深めていただきたいということとか、業種別使用者会議を開催することによりまして、いわゆるポジティブアクションとは何ぞやというものの理解も深めていただくというやうな具体的な取り組みをしていきたいというふうな思つていらっしゃるごときです。周知広報につきましましては、全力を挙げて取り組んでいきたいというふうに思つております。

○榊屋委員 私が伺ひたかつたのは、ポジティブアクションに具体的に事業主が取り組むときに国としてどういふ支援をするのか、こういうことをお伺ひしたかつたわけでありまして、トップセミナーをやつたりあるいは表彰をやつたりということ、これは施行まで若干時間がありますけれども、本間にポジティブアクションなどというのは簡単にできるものじゃないというふうに私は思つたわけでありまして、この実効性について格段の取り組みが必要であるということをお願いしておきたいと思ひます。

さらに、本日はパートタイム労働との関係も議論したかつたわけでありまして、時間がなくなりまして、次回の質疑に譲りたいと思ひます。以上で終わります。ありがとうございます。

公表するということでございます。大臣は、余り罰則を設けて罰金を払えばそれで違反してもいいのだというやうなことで困るからとおっしゃいましたが、この法律は罰則が全然ないわけですから、同様なといひますか、身障者雇用促進法におきましては、やはりペナルティーを払うという制度があります、また企業名の公表という制裁措置もとられておるわけでございます。また、労働基準法におきまして、特に今回の法案の中に繰り込まれております時間外、休日、深夜労働の規制撤廃、これにつきまして百五十時間といつた六十四条の二の関係、これもなくなるわけでございます。基準法には、御承知のとおり、はつきりとした罰則規定がかなりあるわけでございますが、罰金を払えば幾ら基準法に違反してもいいというやうなことではないはずでございます。

この点につきましまして、なぜこの法案におきましては、制裁措置は企業名の公表のみにとどまつて罰則規定がないか、大臣の改めての御答弁をお願いいたします。

○岡野国務大臣 御専門の塩田先生でありますので、あえて細かくお話をいたさぬ方がよろしいか、こう存じますが、やはり今度の法律の改正によりまして、募集・採用から始まりまして定年、退職まで全部これは義務だ、差別を女性であるがゆえにしてはならない、こういうやうに相なりました。したがいまして、これは結局、一つ一つの職場におきまして、雇用上そういう觀念が完全に定着をいたしませんと、そのときだけ差別をすることがなかつたとしても、その現象をとらえますよりは、その企業の体質全体を直していかなければこれは本法の趣旨に沿うものではないという意味合いで、非常に粘り強く助言もしようではないか、勧告もしようではないか、指導もしようではないかということでも臨もう、こう思つております。先生も御承知のとおり、罰金刑というやうなもので処分をいたしても、これは新聞には、いかがでありましようか、一般の国民にとりまし

では、どこの裁判所でどのような処分が行われたか、これはつぶさには出てこないのが多からうと思っております。

しかしながら、こういう違反行為がありますものにつきましても、新聞記者会見をやりまして、そこで全部企業名を配付いたしました。それで言いますならば公表制度というものの実行に移してまいりたい、私はこう思っております。そうすれば、この雇用機会均等法というものの今日的意義といえますものは、これから我々も大キャンペーンをいたします、先生方もきつとこれについてあちらこちらで演説のネタにしていただけるもの、こう信じて疑いません。

そういうような雰囲気の中で、けしからぬ差別を行った企業名というものが新聞記者の手に入って、それが新聞の紙面に載るということになりますれば、これは非常に大勢の皆さんから、どその企業はおかしいのだという事で公表になったということ、むしろその企業の社会的評価というものが下がりが、企業を持つ言いますならば持たない言いますかブランドといえますか、そういうものがた落ちになる。そうして、それらが数年にわたって、あの企業はどうだな、その後直ったかなという事で多くの目にさらされる。そうして、当該企業の中におけるところの差別を受けたという女性職員といえますか労働者といえますかこういう皆さんも、再度のそういう差別があればどんな婦人少年室等に申し出ていけるという雰囲気ができるのではないかと思います。

長い目で見ますと、そのときに罰金だというよりは、企業名公表の方が本法の徹底のための手段としてはより有効だ、こう思っております。あえて公表制度にして、労働法等によるところの罰金刑等々の罰則はとらないということをやつてまいろう、こう思っております。

○塩田委員 大臣が企業名の公表の効果についてお話し下さいました。これはよくわかります。これをやつてもいいという事は前提なので

すけれども、やはり基準法ははつきりと違反した事案については起訴も、罰則もあり、徹底しているわけでは、これとの関連がある法律でございいますから、やはり罰則、制裁措置については企業名公表のみならず、そういった他の法律との関連も見まして、これは今後ひとつ検討していただき、徹底を図るためにも、制裁措置については罰則を含めて検討していただきたいということを要望いたします。

次の質問でございますが、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツといった欧米諸国におきまして、雇用における男女平等法はどのような法律の枠組みの中で規定されておりますか。アメリカ、ドイツ等におきましては、連邦法だとか州法のどのような法律の中で、あるいは単独に立法されておるか、法制について伺いいたします。

○太田(芳)政府委員 アメリカでは、性別を理由とする差別の禁止につきましては、公民権法第七編におきまして、人種、皮膚の色、宗教、出身国を理由とする性別を含めた「雇用における差別禁止」の条項の中に規定されているところでございます。

イギリスでは、性別差別禁止法がございまして、雇用の分野に限らず、性別を理由とする差別の禁止について規定がされているところでございます。

フランスにおきましては、雇用の分野における性別差別の禁止は、これは労働法典の中に「男女の職業平等」という一章が設けられておりまして、その中で規定がございいます。

ドイツにおきましては、雇用の分野における性別差別の禁止は、民法に条項を設け、その中に規定されておるわけでございます。

○塩田委員 法制の枠組みはわかりましたが、募集・採用、配置・昇進といった雇用のステージにおける男女差別につきまして、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツではどのように禁止されておりますか、お伺いします。

○太田(芳)政府委員 アメリカでは、公民権法第

七編の中で、募集・採用、配置・昇進といった雇用の各ステージごとに規定しております。包摂的に差別の禁止という規定があるわけでございます。

イギリスの性別差別禁止法におきましては、雇用の機会の提供に当たつての差別と、昇進、配転、訓練等に関する差別とで規定を分けてそれぞれ禁止をしております。

フランスの労働法典におきましては、採用の拒否、労働契約の更新といった措置と、職業訓練、昇進、配置がえなどに関する差別について規定を分けてそれぞれ禁止をしております。

ドイツの民法におきましては、募集に関する差別と、雇用契約の締結、職務上の昇進、職務上の指示、解雇に関する差別という事で規定を分けてそれぞれ禁止をしております。

○塩田委員 そのそれぞれの禁止規定に対する罰則等はどうかございますか。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

罰則がございいますのは、フランスの労働法典のみでございます。

○塩田委員 その他の国、例えばカナダとかオーストラリア、あるいはスウェーデンといった国はどうなっておりますか。

○太田(芳)政府委員 カナダ、スウェーデンの法律では罰則はございせんが、オーストラリアの性別差別禁止法におきましては、募集広告のみ罰則がつけられております。

○塩田委員 最近の諸外国の法制の推移を見ますと、セクシュアルハラスメントの規定がかなりふえてきたように思うのですが、どのように法制化されておりますか、お伺いいたします。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

セクシュアルハラスメントに関する法制につきましては、アメリカやイギリスでは、成文法によりまして、判例を中心にセクシュアルハラスメントの法理が形成されておりますが、フランスやドイツにおきましては、九〇年代に入りましてから明文化が図られているところでございます。

すなわち、アメリカにおきまして、先ほど申しましたが、成文法上は、公民権法第七編において、性別を理由とする雇用上の差別が禁止されているだけでありますが、同規定を根拠といたしまして判例により法理が形成されて、こうした法理に基づき、雇用機会均等委員会、すなわちEEOCにおきまして防止のためのガイドラインが設けられております。

また、イギリスにも明文の規定はございませんが、判例において同様にセクシュアルハラスメントが性別差別禁止法の性別差別に当たるとの判断がなされているところでございます。

これに對しまして、フランスにおきましては、九二年に、セクシュアルハラスメントのうち、使用者ないし代理人などが権限の乱用などにより行うセクシュアルハラスメントにつきまして、被害者を保護するための規定が労働法等に設けられたところでございます。

また、ドイツにおきましても、九四年に、職場におけるセクシュアルハラスメントから被害者を保護する法律が定められまして、事業主の保護責任を定めるとともに、職場におけるセクシュアルハラスメントが行われた場合についての被害者の救済とか使用者の講ずべき措置についての規定が設けられているところでございます。

○塩田委員 その他の諸国、すなわちカナダ、オーストラリア、スウェーデン等はどうかでございますか。

○太田(芳)政府委員 オーストラリアでございまして、一九八四年に制定された性別差別禁止法におきまして、職場におけるセクシュアルハラスメントは違法と規定をしております。セクシュアルハラスメントが行われた場合について、人権及び平等機会委員会に申し立てを行うことができる規定が設けられております。

カナダでは、一九八八年に労働法を改正いたしました。使用者に対して、労働者がセクシュアルハラスメントの対象とならないことを保証するあらゆる努力を行う義務、セクシュアルハラスメン

トに関する基本方針の作成義務などを課す規定を設けております。

スウェーデンでは、一九九一年に制定された男女平等法におきまして、使用者に対し、労働者がセクシュアルハラスメントの被害を受けることのないよう努力する旨の規定を設けるとともに、使用者自身のセクシュアルハラスメントを禁止しております。

○塩田委員 今回の法案によりまして、働く女性の深夜労働の禁止規定が撤廃されます。従来は、労働基準監督官による深夜労働の摘発というのはかなり行われたところでございます。法律が成立すればこれが今後一切なくなるということで、これは重大な変化になるわけであります。

この深夜労働を女性に禁止しておるのは問題だということで、男女ともに深夜労働の禁止規定が同じになるわけでございますが、フランスにおきましては、工場で働く女性の深夜労働を禁止する規定について、E.C指令に反するという判断がなされたというわけでございますが、いかがでございますか。

○太田(芳)政府委員 一九九一年の七月に、欧州司法裁判所が、女性労働者の深夜労働を禁止しているフランスの労働法典を、E.Cの男女均等待遇指令、これは一九七六年のE.C指令でございますが、これに違反するとしてわけでございまして、フランス政府は、この判決を受けまして、女性労働者の深夜労働への就業を合法化する旨発表しておりますので、労働法典は事実上空文化しているものというふうに解されております。

○塩田委員 ドイツの連邦憲法裁判所におきまして、女性の深夜労働を禁止する規定を違憲と判断したと聞いておりますが、その事情はいかがでございますか。

○太田(芳)政府委員 これも、一九九二年にドイツの連邦裁判所が、ドイツの労働時間法における女性の深夜労働、これは二十時から六時までですが、この禁止規定につきまして、男性に比し女性はその体質上深夜労働によるダメージをより強く受

けるという仮説というものは労働医学的には証明されていない、むしろ深夜労働は基本的にすべての人間に有害であるということ、また、女性は深夜労働によるダメージが強いという調査は、女性が夜間の職業上の任務のほかに家事労働とか育児を追加的に負担しているという二重負担にその原因があつて、これは伝統的な男性と女性の役割分担によるものであつて性による不平等取り扱いを正当化するものではないということで、当該規定を違憲と判示しているところでございます。

○塩田委員 その判示の中におきましても、深夜労働というのは女性のみならず男性にとつても身体の上に悪い影響があるということを判示してあるわけでございます。そういったことを念頭に置きまして、以下質問を続けたいと思つております。

この時間外労働あるいは休日・深夜労働ができないようにする一つの方法は、時間外の割増し賃金率を引き上げることだと思つております。そこから支払い側の規制になつていく、自制が行われる、こういうことだと思つておりますが、欧米諸国におきまして時間外・休日労働、深夜労働の割増し賃金率はどのようになっておりますか、各国の例について御説明をお願いいたします。

○伊藤(庄)政府委員 欧米諸国におきまします時間外・休日労働、深夜労働についての割増し賃金率でございますが、まず深夜労働につきましては、特段法令上の定めがない国がほとんどでございます。す。したがうして、これから時間外・休日労働の割増し賃金率について御説明をさせていただきます。

まず、イギリスでございますが、イギリスの場合、労働時間に関する法律上の規定は特に設けられておりませんが、割増し賃金率につきましては、協約によつて、平日の場合五〇％、それから土、日曜につきましては一〇〇％となつてゐる例が多いというふうに伺つております。

ドイツにおきましては、時間外労働について原則的な上限規制が設けられておりますが、割増し賃金率につきましては労働協約ベースで定めら

れているのがほとんどでございます。平日の場合二五％から五〇％、大体五〇％の例が多いと伺つております。それから、休日労働につきましても、割増し賃金率につきましては、日曜につきましては五〇％から一〇〇％で定められてゐる例が多い、特に祝日の労働になりますと、一〇〇から二〇〇といったような例もあるようでございます。

それで、フランスにおきましても、時間外労働につきましては原則的な上限規制が設けられておりました。割増し率につきましても、一週間についで八時間までの超過勤務につきましては二五％、八時間を超えまると、そこから五〇％という段階的な割増し率の定めになっております。

また、休日労働についての割増し率につきましても、労働協約ベースで五〇％とするものが多いようでございます。それで、代償休日を与えたりする例も労働協約ベースではございまして、その辺の定めはさまざまな例が見られるところでございます。

アメリカにつきましては、時間外労働の割増し率につきましては五〇％というふうに法令上定められております。休日労働に関する規制は設けられておりませんが、労働協約ベースで一〇〇％としてゐる例が多いというふうに伺つております。

○塩田委員 諸外国の、主たる国の状況を御説明いただいたわけでございますが、これは我が国の現行の基準法上の割増し賃金率と比べましてどのように評価をしておられますか。

○伊藤(庄)政府委員 我が国の割増し賃金率につきましては、先生御案内のように、平成五年の労働基準法の改正によりまして二五％から五〇％までの間で政令で定めるといふふうに改正をされまして、平日の残業につきましては二五％でございまして、休日労働については、その際、二五％から引き上げられまして、三五％ということで行つてゐるところでございます。それから、深夜労働につきましては二五％の割増し率がつく、したがうして、残業と深夜勤務が重なつた場合に

は五〇％になる、こんな定めになつております。

○塩田委員 我が国の場合、欧米諸国と比べまして割増し賃金率がまだ低いということ、特に先ほど御説明ありました一〇〇％、二〇〇％、そこまでは一遍にいかないと、五〇％ぐらいが大体通常のところじゃないかと思つたのですけれども、今後、我が国の割増し賃金率についてどのような方向で措置されようとするか、お考えをお聞かせいたします。

○伊藤(庄)政府委員 平成五年の労働基準法の改正の際に、先ほども申し上げましたように、従来二五％一律であつた割増し率につきまして、二五％から五〇％の間で政令で定める、こういうふうに改正をいたしましたところでございます。

それで、今後、その規定に従つてどういう定めをしていくかという点についてのお尋ねかと存じますが、目下、この四月一日から、四十時間制を中小企業含めまして全面的に実施に入りまして、今までの四十四時間というところから四十時間にこれから定着をさせていかなければならない課題を負つてゐるところでございまして、当面、四十四と四十の差の四時間が残業となつてなかなか吸収できない状況が多いこと、また、そういった中小企業のほとんどが二五％というところに割増し率を労働協約あるいは就業規則ベースで定められて、そこへ張りつてゐるという状況もござい

ます。したがうして、今後、四十時間制の定着と、そういった中小企業を中心とした労使ベースでの割増し率についての話し合いがある程度進展すること等、そういった状況を見きわめながら、中央労働基準審議会の方におきましても今後どういった対応をとるかについて御議論をお願いしていくことになるというふうに考えております。

○塩田委員 前向きな御答弁でございますので、それに期待したいと思つておりますが、特に我が国の場合は、中小企業、零細企業が多いというのが特徴でございます。そこにおける労働問題、こういった問題につきましてもなかなか難しい問題がある、労働時間短縮一つとつてみても大変な難しい

問題があるということは十分承知いたしておりますが、やはりそういう中で、最低賃金制度にいたしましても、非常に難しいと言われながらも、やればこれが一般化し、これを徹底することによりまして公正競争が確保される、また一般労働者の生活が、ゆとり、余裕ができる、といったことで豊かさを増すわけでもありますし、いろいろな問題はありますけれども、欧米諸国にまだまだ追いついていないという状況の中で、各国の状況を見ながら、ひとつ今後ともそういう方向で強力に取り組んでいただきたいということを要望いたします。

ところで、今回、女子保護規定を解消いたしますと、女性の時間外労働が、これはもう時間外労働とか深夜業というのがほとんどふえていくというふうな考えられるのでございますが、今の時間外労働に対する割り増し賃金率、直ちに上がったいくというところでもなければ、なおさら一層、例の基準法六十四条の二百五十時間の規制、これもなくなくなれば、今までそれで歯どめになっておったのが一斉に取り払われて、男性は三百六十時間、あるいは、実際はもう四百時間を越えているというふうな実態もあるわけでございますから、それに一斉に近づいていくわけですか。男女同じになるというところはいいことではございますけれども、女性の労働時間が軒並みにふえるということでは男女が同じになっていくということになるのではないかと。その点についてどのように考えておられるかをお伺いいたします。

○太田(労)政府委員 女性労働者に対します時間外・休日労働、深夜業の規制の解消によりまして男女が同一の労働条件の基盤に立つて働くことが可能になるわけではございますので、これまで規制されておりました女性についても、時間外・休日労働や深夜業を行うことができるようになるわけでございます。

ただ、時間外労働につきましては、女性についても男性と同様に三六協定の目安指針が適用されることになるわけではございますが、三六協定の締結に際しましては、労使の十分な話し合いによりまして、個々の業務ごとに時間外労働が必要とされる具体的な事由を明らかにいたしました上で、適正な時間外労働の上限時間を設定することが望まれると思っております。

また、深夜業につきましては、事業主が、労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法等に規定されました深夜業に係る規定を遵守しつつ、深夜業等に就業することに伴う個々の労働者の負担を軽減するための就業環境の整備等の措置を講じることが望ましいというふうな考えをおとこるでございます。

(河上委員長代理退席、委員長着席)
○塩田委員 このいわゆる三六協定、労働基準法第三十六条の協定でございますが、もちろん、労働組合がしつかりしていただいているところは、労働者の権利を守るために生活を考えて労使の交渉に当たっていくものと思っておりますので、これはかなり安心できるところでございますが、御承知のとおり、我が国における労働組合の組織率というのは二三％、大部分のところは未組織である。特に中小零細企業におきましては、それがない場合が多い。そこで、三六協定を結ぶ場合は、労働組合のないところは、御承知のとおり、労働者を代表する者との協定になるわけでありまして、その代表する者というのは、親睦会的なものあるいは急遽つくられたような組織といえますか、あるいは、組織がない場合でも代表者として選ばれたといったことが現実にあると思うのです。そういったところでは十分な歯どめがかからないケースがあると思っております。そこに、現行法では、先ほどから言っております労働基準法第六十四条の二、これで歯どめが、特に女性についてはかかっておるわけですが、これが取り払われるわけですから、非常に問題じゃないですか。

私は、この際、男女ともに時間外労働あるいは深夜労働、その他休日労働、これを、六十四条の二の規定にある百五十時間、これにかわる何かの男女ともいわれる残業の規制をやはり考えない

と、一挙にこれを取り払って、男女一緒だからいいのだということにはならないのじゃないか。むしろ、この法律が施行されるまでの間に、そういう男女共通の規制というものをきっちり決めて実効性のあるものにしないよう、女性の労働がほとんどふえていくことのないように歯どめをすることがやはり考えなければならぬのではないかと、このように思っておりますが、これについてどう考えておられますか。

○伊藤(庄)政府委員 まず、この保護規定の解消後におきます三六協定の問題についてでございますが、三六協定、労使間の合意によるこの締結がない限り残業ができないというものでございまして、私も、それを、締結の届け出も義務づけしておりますので、届け出を受理する際にチェックができるように、その上限についての目安を労働大臣の告示により定めて、指導しているところでございます。

今度、保護規定の解消が行われた後、やはり女性の方にとつて、能力の発揮のチャンスが膨らむと同時に、やはり職場進出が進み、家庭責任との調和、そういったことも大きく課題になってくることも事実かと思っております。私も、今まで以上にこの三六協定の受理の際のチェック、また不適正な上限があつた場合の再検討の要請等を、これには今まで以上に力を尽くしていかなければいけないだろうというふうに思っております。

また、労働組合のないケースにつきましても御指摘ございましたが、私も、労働組合がない場合に、従業員の過半数を代表する者との協定というものを求めておりますが、この従業員の過半数を代表する者の選定につきましても、民主的に行われるように、間違つても、事業主の指名によつて実際に経営サイドにいる者がその代表になつたりすることのないように、既に通達も発出いたしまして指導いたしておりますので、そういった点については、なお一層万全を期していくように、これは地方を含めまして努力をさせていただきますというふうに思っております。

もう一つ御指摘ございました、男女共通の規制という点でございますが、規制ということになりますと、やはり、我が国の残業制度が雇用調整機能を有していること等の面がございしますので、そういった規制という観点に立ちますと、これは慎重な検討が必要であらうというふうに思っているところでございます。

ただ、今後、冒頭申し上げましたように、この均等法の施行後、あるいはこの保護規定の解消後におきます労働のあり方というふうなものをにらみながら、現在、中央労働基準審議会におきまして、時間外労働、休日労働のあり方につきまして、重要な検討テーマの一つとして、今後の基準法制の見直しの中で、一環として御議論をお願いしているところでございますので、その結果を待つて対応をしてまいりたいというふうに考えております。

○塩田委員 今、労働基準局長の御答弁、丁承するところでございますが、やはり三六協定締結の際における基準監督署でのチェック、これを十分に行つていただきたいと思うのです。

今までの深夜労働についての禁止の監督行政、これがもうなくなるわけですから、必要なくなっていくわけですね。ですから、三六協定のその代表者、労働者の過半数を代表する者の選定につきましても、また、その内容につきましても、今まで以上に厳しくチェックをしていただくということが必要かと思っております。

それから、最後に申し上げました男女共通の時間外労働についての規制、これは指導で行うというところを基本に言われましたけれども、これはもちろん必要でございますが、やはり指導をする際の根拠、それはやはり法律なり規則なり、基準法の関係で、男性につきましても三百六十時間はこれは規則でしたか、規則であつたと思うのですが、そういったガイドライン的なもので指導されるにしても、やはり何らかの法的根拠がないと強力にできないと思っておりますので、それはひとつぜひとも労働基準審議会、まだ施行までに時間があります

から、その間にぜひとも強力な規制の、あるいは指導の根拠になる法制について十分に検討していただいて、これを実施をしていただきたい、このように要望いたします。

○伊藤(正)政府委員 この三六協定の時間外労働の上限についての目安は労働大臣の告示で行っておりまして、これに基づき指導を行っております。ところでございます。この労働大臣の告示につきましては、さらなる根拠づけについて御指摘ございましたが、先ほど御説明申し上げましたように、目下私ども、この三六協定が、真に労使の話し合いの上限の本当の目安として適正な時間外労働が行われていくための材料になるように徹底させていくことがまず先決かと思っております。御指摘のような点につきましては中央労働基準審議会でのような御意見が出てくるのか、今後、そういった状況も見きわめてまいりたいと思っております。

○塩田委員 告示を規則に上げるとか、あるいは規則を法制化するとか、いずれにいたしましても、強力な指導についてはバックになる根拠が要すると思うのです。そういったことを含めて法制的に十分検討していただきたいということを要望いたします。私、質問を終わります。

○青山委員長 次に、松本惟子君。

○松本(惟)委員 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案、大変長い今回の法改正でございます。五つの関連法律がその中に含まれていっていることとございます。

私、質問に入る前に、昨日の代表質問の際に大臣がお答えくださいました件につきまして確認をさせていただきますと思っております。

それはポジティブアクションのことでございます。先ほどの大臣の御答弁を伺っております。自主的に、自発的に、積極的にやるという意味であるということをおっしゃられておりました。私は昨日、このポジティブアクションというのは、一方の性が過去において大きな差別を受けている、それを解消していくためには普通の方法

ではなかなか差別の解消ができないために、諸外国でも試みられております。過去の差別を解消するための積極的な手法であるというふうに考えまして、質問をいたしました。これは努力義務では足りないで、とても実効性が上がりそうもないので、失礼いたしました。企業に対する国の援助だけでは弱いから、せめて行政指導が入るくらい努力義務にしていただけないかと申しましたところ、大臣は、ポジティブアクションの意味としては、これは義務だから仕方なくやるというのではなく自発的にやろうという意味だ、こうおっしゃられました。ですから、努力義務になじまないというふうには私は受け取ったのですけれども、そうではなかったのでしょうか。なじまないというふうには受け取った方は誤解だったのでしょうか。そこをひとつお伺いしておきたいと思っております。

○岡野国務大臣 雇用均等法十年の経験をしてきたわけでありまして、今回の改正法案の中身は、言いますならば大改革だ、ルビコンを一步渡るものだ、私はこう心得ております。そういう意味合いで、この法律案といえますものが実現をされ、そうして雇用均等というものが本当に根づくというためにはいろいろな努力をしていかなければならない。

そのために、先ほど榊屋先生からいろいろお話ございましたが、言いますならば公表制度というふうなことで、差別扱いをした、そういうけしからぬ企業については公表をする。塩田先生からは罰則で臨めということがあります。まず公表するということ、言いますならば後から押す。同時に、ポジティブアクションというものを皆さんどうぞおやりください、そうすればこの表彰制度も活用いたしますよということ、今度はポジティブアクションで前から引っ張る。後から押す、前から引っ張るというふうなことで、この法律の精神というふうなものを具体化した。したがって、後ろの方から押すというので、言

いますならば、これは義務違反だから押しているわけですね。だから、ポジティブの方は、また処分だとか義務だとかいいますよりは、うんと勧奨して前から引っ張る。大まかに言いますと、二つの手法でこれの実現をしてまいろう、こう思っている、そんな次第であります。

○松本(惟)委員 本件につきましては、後ほどまた述べさせていただきます。私、今回の均等法の改正は、本当に十年、十一年に当たります。十年前、この法律を制定したときも審議会委員としてかかわってきた者の一人でございますので、待ち望んでいた法律がようやく本国会にかかったという意味で、期待をしながら質問に立たせていただいております。

それで、均等法の部分につきましては、いわばビルドの部分でございます。これは前向きに、実効性が上がるように進めていくべきであるというふうな考えをしております。そういった観点から幾つか質問をさせていただきますというふうな思っております。

まず、昨日もお尋ねをいたしましたけれども、本来ならば、もう先進諸国、すべてにわたって性差別禁止法というものがしつかりとした骨格を持って制定をされているわけでございます。それに比べて、日本はまだ一歩も一歩もおくれて、ようやく女性に対する差別を禁止するという方向に向かったというところでございます。これはこれとして評価をいたしますけれども、片面的な規定ということとは変わっていかないかと思えます。あるべき姿は、大臣もお答えくださいましたように、日本も批准をしておりますあらゆる形態の女性に対する差別撤廃に関する条約、つまり国連の条約でございますけれども、この方向に沿って性差別禁止法という方向に持っていくのがあべき姿だというふうに私は考えております。

今回、この片面規定にとどまらず、少しここを踏み出して、九条では女子のみというところの解消に向かっているのではないかと思いますけれども、この点についてはどうでございますでしょうか。

女性局長、まだ婦人局長ですか、お尋ねをしたいと思っております。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

現行均等法におきましては、女性のみまたは女性優遇の措置について均等法の関与するところではないというふうな解釈をとってきたわけでございますけれども、このことが、女性の職域が限定されたり、女性と男性の仕事が分離してしまうというふうな弊害が生じてきたと考えておるわけでございます。

そして、このような弊害を取り除くことが男女の均等な機会及び待遇を確保していく上で必要不可欠であると考えて、このような弊害の認められます女性ののみまたは女性優遇の措置は、女性に対する差別として禁止することとしたわけでございまして、そういう意味で、片面性ということについては、一歩、二歩進ませていただいたというふうな思っております。

○松本(惟)委員 ちよつと今のところをもう少し確認させていただきたいのですけれども、女子のみということによる弊害がこの十年間出てきておりました。弊害だけではなく積極面もあったと思っております。例えば、これも午前中から出ておりましたが、パート女子のみとか一般職女子のみとか、こういったことによつて女性の職域が固定化されて、そしてなかなかステップアップが進まないということがございました。

今回は、この女子のみのあり方について、前向きな女子のみのあれば、そうでない面もあるということが審議会の中で議論をされたと思えます。そのいけなない面の女子のみというのはどのように今描いていらっしゃるのか、お聞きできればと思っております。

○太田(芳)政府委員 差別になるというふうな女子のみをいいたしましては、例えば一般職について女性のみを対象とした募集・採用を行うこととか、秘書、受付、看護婦さん等の、女性が多く就業している職種について女性のみを対象とした募集・採用を行うこと、また、パート労働者について

て女性のみを対象とした募集・採用を行うこと、
こういうようなことは女性に対する差別で、悪い、
よくない女子のみであるというふうに考えており
ます。

○松本(准)委員 もう少し伺いたいと思います
が、この均等法が施行されても間もなくだった
と思います。沖縄のバスガイドの若年定年制の問
題が、この均等法を背景にしながら取り組まれた
ときのことを思い出しておりますが、最終的には、
そのバスガイドという職種は女性だけしか採用し
ていない、そのことのために、結果としては、均
等法自体は余り有効ではなかったと思います。高
齢者雇用促進法あるいは民法九十条による、いわ
ゆる九十条をよりどころにして解決をされたとい
うふうに理解をしております。今回のこの均等法
においては、こういった、この職種については女
子が適切であるから女子を採用している、した
がつて、これに対応する男性がいなければなら
ないというような事態はほぼ解消するのであるう
かというところが一つです。

それから、午前中から幾つかの事例が上がって
おりましたけれども、もう一つつけ加えさせてい
ただきますと、例えば、化粧品会社などが美容部
員を採用して、仕事に当たっております。こうい
ったところにつきましては、これは今、見渡しま
すと、女性が非常に多いのではないかと、非常に
多いというよりも、ほぼ女性だけではないかと思
います。こういったことについても女子のみは
いけないというふうに考えておられるのか、これ
は一つの事例でございますけれども、お答えをい
ただきたいと思っております。

それから、ついですが、例えば銀行の窓口
に行きましても、若い女性がずらりと座っている
と、受付の件は午前中に出ておりましたけれども、
女性ばかりが、女性が非常に目立つというよう
なこと等々ございます。こんなことについても今
後どのように仕分けをされるのか。

○太田(芳)政府委員 募集・採用におきま
しては、女子のみはだめ、基本的には例外を除いて

めということになるわけでございますから、これ
から、今まで女性が多い職種にも男性が入って
くるといふことになると思われるわけではござ
います。そういう意味で、委員御心配の最初の点
は、だんだん今後なくなっていくというふうに考
えておるわけでございます。

それから、化粧品売り場の美容部員に関しま
しては、これは社会通念上、男女異なる取り扱い
をする合理的な理由がある職業としての適用除外
に該当するかどうかという点につきましては、その
業務内容とか社会の意識を踏まえまして、今後、
婦人少年問題審議会でも十分御議論、御検討を
いたした上で確定をしていきたいというふうに考
えておるところでございます。

○松本(准)委員 まだ時間がございますので、次
の機会にさらにお尋ねをしたいと思いますので、次
に移らせていただきます。

今出ました募集・採用の件なのでございま
すけれども、このところは、各ステーションが禁止
になった中でも、書きぶりが違っております。これ
も、他の方からの御質問、たくさん出ておりました
けれども、重ねて伺いたいと思っております。

特に募集のところ、その気がないのに最初
から、法に触れるからというところで、企業が形
だけ募集をする、そして採用はしないというよう
なケースが今でもございます。禁止になった段階
でもこれは本当に実効が上がるのだろうか、昨
日の本会議での御答弁を伺っておりますも懸念
が残ります。

そこで、募集の場合、採用の場合、機会だけ
与えるというふうな書きぶりになっておりますけ
れども、なぜこのような書きぶりになったのか、ほ
かの各ステーションとは書き分けたのかというこ
ろをもう一度明快にお答えをいただきたいと思
います。

○太田(芳)政府委員 募集・採用につきま
しては、これは労働契約締結に至るまでの問題で
ありますので、採用の自由との関係にかんがみ
れば、事業主に求めることができるのは「均等な
機会を

与える」ことであつて、採用することまでは求
めないことから、改正法案におきましても「均等
な機会を与えなければならない」としたわけで
ございます。

○松本(准)委員 今、世界の流れは、世界の
流れという言い方をすると、世界の流れは、我が
国ではそのことと一致をしないところがある
と、あるわけですが、世界の流れは、形式的に
平等から実質的な平等へ、つまり、法律に書か
れていてのことだけではなくて、それが現実にと
う生かされているかということに向かつて進んで
いると思うのです。

確かに、企業が募集をして、まだ採用をして
いませんので、そのところでは雇用管理の責任が
生まれていないというところは、これは前回の均
等法を制定するときに議論になったわけござい
ます。私は、募集・採用というの一連の企業の
行為であるというふうに思っています。したが
って、だれを募集し、そしてだれを雇うにかけ、
だれを採用したかというのをはかっているわけ
でございます。

したがって、この募集・採用を、今まで
余り役に立たなかった、ざる法と言われた均
等法を前に進めるためには、もう少し前向きに、
救済の対象にならないのか。つまり、調停の対
象にできないのであろうかというふうに思いま
す。特に採用については、これは名前が特定で
きないわけですから、どうして調停の対象に入
らないのかということを再度お尋ねしたいと思
います。

積み上げてこれをやっていくことによって差
別をなくしていくというのが前回からの議論で
ございましたけれども、もう十数年たつてしま
いまして、積み上げていくところも変わって
いではないか、禁止規定にはなつたけれども、
いわけばかりではないかと言わせていただ
きたいと思っております。

このところ、いかがでしょう。
○太田(芳)政府委員 募集・採用に係る一連の
手続で女性を排除していない場合であっても、
女性採用しないという方針のもとに、採用する
か否

かという採用決定の最終段階におきまして女性
を排除することは、明らかに均等法に違反する
ものでございませう。

委員御指摘の募集・採用をなぜ調停の対象と
しなかったかと申しますのは、募集につきましては、
不特定多数の者を対象として行われるものであ
りますので、個々の女性と事業主の間に私法上の
紛争が生ずることは考えられないというところ
です。また二つ目には、採用については、調停申
請者を実際に採用させることが、企業が既に採
用を行った人員に対して及ぼす影響にかんがみ
ますと事実上困難でありまして、したがって、
両当事者が納得するような調停を行うことが非
常に難しいというところ。またもう一つ、募集
及び採用は労働契約締結以前の問題でございま
すので、個々の女性と事業主の間に私法上の関
係にあること等から、紛争解決の手段としての
調停にはなじまないということを除いたもので
ございませう。

○松本(准)委員 つまり、採用以降について
事業主の責任が生ずるということ、それ以前に
ついてはこの程度、これ以上は求められな
いということなのでしょうか。

○太田(芳)政府委員 調停委員会の対象とし
なかつただけでございます。都道府県婦人少年
室長が行う紛争解決の援助の対象となる紛争
としては含まれるものでございます。ですから、
婦人少年室の方で助言、指導、勧告をされて
いただくことになるわけでございます。それから、
もちろん公表も、もし勧告に従わない場合は
させていただきます。

○松本(准)委員 納得したわけではありませ
んが、次に移らせていただきます。

次は、前後いたしましたけれども、「目的」の
中に母性保護の問題について触れられてお
ります。妊娠中及び出産後の健康の確保を
図る措置の推進というふうになってお
りまして、二十二条にこのことが具体化
されております。現行の均等法以前には、
基準法がございました。

が昭和二十二年でしたでしょうか、そのころの女性労働者の実態というのは、結婚し子供を産み育てながら働くという人がまだ少なかった。それで、高度成長の中で出産と仕事の両立ということが課題になる中で、昭和四十七年、勤労婦人福祉法において、企業の努力義務ということで母性健康管理の指針がつけられた。私ども、職場の中から、実態に合わない基準法ということでさまざまな取り組みをしてまいりました。

例えば、出産休暇までの間に妊娠障害を経験します。これは個人差があるわけですが、そういう女性労働者の救済措置が何もないということなど、ございます。それから、職場では、小さなお話ですが、子供を産むためのエネルギーを、三度の食事では足りませんので、職場で補食をする時間とか、出産後の哺乳の時間とか、こういったものが全く保障されていない。健康な母体が健康な体を生み出していくためには、もつと労働協約を推進していかなければいけないということ、障害休暇の協定化を図ったり産前産後休暇の延長をしたりというようなことをやってまいりました。出産休暇は別にいたしまして、その他のさまざまな妊娠中の保護につきましても、努力義務という形で取り入れられたものの、日本の労働者の中には組織されていない人たちが大変多いわけがございます。特に女性は今現在で七割を切っているのじゃないかと思うわけです。そういった人たちは、幾ら労働協約を結べとか労働協約で前進させてほしいとか言っても、そういう手だてがないわけでございます。やはりよりどころとなるのは、最低基準であります法律でしかございません。

したがって、母性の保護に関することは、少子化という折から、そしてやはり高齢化社会に向けての対応をもっと図らなければならぬという側面、そしてなお、現在では、働き続ける、つまり夫も妻も働いている家族の方が、そうでない家族を上回っているという状況からも、労働における母性の保護というのは具体的に必要と私は思っています。

います。

そういう観点から、今回、もう一歩進んで企業の義務というふうな点にされた点は評価いたしますけれども、やはりこれは基準法上の問題ではなからうか、労働基準法の中に体系化する方がいいというふうには私は考えております。なぜならば、これは日本の法律にしても保険制度にしても、あつちを見たりこっちを見たりしないと大変わかりにくい。散らばっています。したがって、このところは労働基準法の中に体系化しておさめる方がいいと思っております。この点についてはどうかという点を一点。

それから、あわせて、母性に対する健康管理の件は安全衛生対策の一環としてきちんと位置づけるべきだというのが私の持論でございます。これは母性保護推進責任者を選任してやった方がいいという方針もございまして、それはあくまでもサポート的なものでありまして、基本となるのは衛生管理者ですか、そのところできちんと包み込んでいたでいて、女性の労働権と一体のものだという立場から、全体の中で包括して組み込んで考えていき、具体的な展開をしていただきたいと思っております。

この二つについてお尋ねいたします。

○太田(芳)政府委員 妊娠中の保健指導及び健康診査を受けるための時間の確保等につきましては、事業主が女性労働者に対して講ずるべき最低限の措置に係る事項であるというふうに思っております。

しかし、現段階におきまして、これらの規定は、配慮についての努力義務にすぎない措置を講ずることについての努力義務にとどまっております。その実施割合も、例えば通院休暇を設けている企業の割合を見ますと二二・七％ということで、極めて低い水準にあるわけでございます。

こういうような状況を前提といたしますと、これらの措置を罰則を伴う労働基準法に挿入することとは、実効性が上がらない上、混乱を招くだけでありまして、妥当ではないのではないかというふう

うに考えるわけでありまして。

したがって、まず規定の義務化を図ることによりましてこれらの措置の徹底を図るとともに、あわせて、企業内における母性健康管理体制の強化を図るなど実効性を裏づける措置を講ずることが先決であるというふうに考えるわけでございます。

それから、母性保護に關しましては、各種法律でいろいろとやっているわけですが、前のときにも申し上げましたけれども、現在、女性労働者を五十人以上雇用する事業所につきましては、母性健康管理推進者の選任を勧奨いたしまして、母性健康管理に関する事業所内の体制の整備を図るよう指導しているところでありますが、この点につきましては、産業界との連携につきましても十分連携を密にしてやっていきたいというふうにも思っております。

○松本(健)委員 つまり、前者の場合には、さらに実態の水準を高めて、そしてコンセンサスを図れるような方向に持っていけば、将来的には基準法の中に入れられるものもあるというふうに理解をさせていたいただきたい、それでよろしいのか。

それからもう一つの件ですけれども、改めてお伺いしたいのは、母性、つまり、出産休暇を使用したことによる不利益取り扱いがまだにあるというふうにも思っています。これは、労働基準法では出勤扱いとなっておりませんが、その他の不利益取り扱いについてはいまだにコンセンサスがとれていないと思っております。その辺の審議状況はどうだったのでしょうか。伺いたいと思っております。

○太田(芳)政府委員 最初の、母性保護の充実につきましては、先ほども申し上げましたように、まず企業内において実効性を確保するという形をやつていき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、二つ目の御質問でありました、母性保護に関する権利を行使した場合の不利益取り扱いでございますけれども、先生御指摘のように、均等法におきまして、産前産後休業を理由とする

解雇は禁止されておりますし、基準法におきましては、先生御指摘のように、年次有給休暇の取得要件である出勤率の算定に当たっては、産前産後休業を出勤とみなす取り扱いとなつてるところでございますが、女性労働者が、産前産後休業とか、その他の、深夜業の免除等々を受けたことを理由としていろいろな昇格、昇進の延伸等々、そういうようなことを事業主が行うことにつきまして、いかなる行為をどの程度まで不利益取り扱いとして禁止するかということにつきましては、コンセンサスがまだ得られていない状況でございます。

なお、母性保護に関する権利を行使したことを理由といたしまして、配置・昇進などにつきまして著しく不利益な取り扱いをすることは好ましくありません。そのとおりでございますので、その旨は周知していきたいというふうに思っております。

○松本(健)委員 コンセンサスが得られればというところに期待をさせていただきたいというふうに思います。

続いて、間接差別の問題についてお尋ねをいたします。

間接差別というのは、それ自体が差別的な意図を含まない、中立的な、あるいは公正な制度とか基準であつたとしても、結果としてその適用が性別に大変な不均衡を生じさせているというような場合がございまして、これは違法な差別となり得るという概念を意味するということに理解をしております。既に欧米では、こういったものをやはり法律の中にしっかりと組み込んで、差別であるというふうにしていくところがあります。

特に日本では、世帯主条項を例に挙げますと、これは制度的に見れば差別ではないわけですが、ところが、結果として女性に大変な不利益をもたらしているようなケースもございまして。男性には聞かないことを、女性が勇気を持って、私は世帯主になつたといふ場合、いろいろなことを聞く。例えば、あなたの夫はどこに勤めているのか、

就業証明や給与証明を持つてこいというようなことを言われるというようなケースがございます。これは一つの例でしかありません。こんなことで結果的にやはり不利益をこうむるようなこういう間接差別について、今回の法改正では期待をしておいたわけです。何らかのことが触れられるであろうと思っておりましたけれども、法律の中にはお見受けすることができません。したがって、どうして規定されなかったのかということについて伺わせていただきます。と思います。

○太田(労)政府委員 いわゆる間接差別につきましては、いろいろなケースがありまして、まだまだ、コンセンサス形成のためにはより慎重な議論が必要であるというふうに考えておるところでございます。

先生御指摘の世帯主要件につきましては、女性が世帯主である場合もございます。直ちに女性に対する差別となるわけではないわけでございます。しかしながら、実際の運用の面で、女性が世帯主の場合には、夫の所得がどの程度あるかというふうな、先生御指摘のような、男女異なる取り扱いとなつていられる場合もございます。また、このような場合は女性に対する差別となることから、指導は徹底していきたいというふうに考えております。

○松本(惟)委員 次に、今回の法律で、その法律の実効を上げるために、懸案でありました一方申請、つまり、これまでは両方が申請をしないと調停に入れないというものが、一方申請でもよくなった。それから、不利益な取り扱い、つまり、申請をしたことによつて不利益扱いを受けることを禁止したという点については、大変心強く思つております。しかしながら、より実効性のあるものにするためには、やはり婦人少年室から切り離した独立の機関として、直接調停申請が受けられる、そして、そこで審査がされて是正命令が出せる、行政によつて是正命令が出せるというところまで行くのが最もいいというふうに私は考えておりました。これにつきましては、大臣からのお話、

るございましてけれども、やはり、さらに実効性を高めていくためには、このような独立した機関が必要ではないかと考えております。

と申しますのは、この十年間にたった一件しか調停にかかつていない。それ以外につきましては、たくさんある案件が上がつてきたようでございますが、中には善処をされたというものも含まれていて、中には、余りにも、法律があるのに、この法によつて調停がなされてない、世の中に明らかになつて解決がされてないというケースがございます。したがって、やはり婦人少年室があるの分けをして、そして、もうぎりぎりのところで調停に持つていくというふうなことが繰り返されるようでは困ると思うのです。したがって、切り離して、独立した機関によつてもうちょっと強制力を持つた実効担保の方法を求めたいと思うのです。いかがですか。

○太田(労)政府委員 新しい行政機関の、すなわち、例えば国家行政組織法上の第三機関の設置というふうなことは、昨今の行政改革の流れの中では事実上困難であるというふうに考えられるわけがあります。ということもありまして、改正法案におきまして、一方申請の場合の他方当事者の同意を要しないとしたわけでございます。これによりまして、個別紛争の迅速簡便な解決を図る手段としての調停制度が有効に機能し、法の実効性を実質的に高めることができるというふうに考えておるところでございます。

○松本(惟)委員 きょうは要望にとどめておきたいと思ひます。

さらに、公表制度の件につきまして、これはお答えは不要でございますけれども、公表するに至る段階的な手続が大変私は気になります。それから、この公表制度なども、法律の枠組み、拘束力がしっかりとついていると、余り意味がないのじゃないかというふうに考えております。この公表制度を本当に効果あるものにして、世の中に制裁の一つとして、要するに、法律を守らなかつた者の制裁措置の一つとして明らかにしていくために

は、幾つも幾つも段階を通り過ぎて、本当に奥の細道で、先が見えないようなところではないかと思つては困るのです。これまで、障害者雇用促進法の事例を見ました。その他を見ました。余りたくさん見ないで、その事例を見ました。障害者の場合には一件というふうな何つていいます、その他の法律、二、三ございましてけれども、まだそういう事例が上がつていないということをお考えます。本当にこれは実効があるのかというふうな思ひます。手続について今後審議をされる際にはできるだけ効力のあるような方向で審議をし、結論を出していただくように注文をつけさせていただきます。と思います。

それから、ポジティブアクションについてでございますが、これはもう繰り返し先ほどから議論をされておりました。私は、この点につきまして、今回触れられたことについては評価をいたします。しかし、この前提というのは、やはり性差別禁止法、つまりアメリカ、カナダ、ヨーロッパでとられていこの手法というのは、性差別禁止法があつて、そして法律がきちんとした骨格を持つていて初めてそれを補うための手段といひます。か、方法として取り入れられているというふうな思ひます。今回の雇用機会均等法、前進は評価いたしますけれども、まだまだ不足の部分があると思ひます。

したがって、私は、この積極政策について、これもお答えは要りませんので意見だけ述べさせていただきますが、少なくともやはり事業主に対する努力義務ぐらひは持ち上げていただきたい。そこまでは持つていっていただきたいと思ひます。

そうしないとお勧めが上らない。つまり、お勧めをして、ではやりますという企業だけに国が幾つかの要件を設けて援助をなさるということになります。これは大変弱いと思ひますし、おくれいている日本の男女平等を進めていくためにはやはり事足りないというふうに思ひます。きょうは第一回目ですから要望させていただきます。というふうに思ひます。

それから、セクシュアルハラスメントの件につきましても調停の対象から除外されております。このところについても、せめて調停の対象に入つておきたい。これも意見にとどめてさせていただきます。たいというふうに思ひます。

次に、均等法の制定への期待とあわせて、一方では大変心配をされている女子保護規定、母性保護を除く女子保護規定の撤廃の件について触れさせていただきます。と思います。

女性労働者がふえていまして、そして職域もかなり広がりを見せています。したがって、女性の意見も一つではないというふうに私は認識をしております。しかしながら、やはりゆとりを持つて働き続けていく、特に母性を持つ女性というのは出産をし、育児をし、この育児から先は男女がともにということがもうルール化されましたけれども、そういった立場にあるわけでありまして、四十時間法が施行されました、これが九七年にはほぼ行き渡るであろうというふうに思ひます。その点については時短という点で成果だと思ひます。さまざまな問題がございました。まだ内包されている問題もあつたけれども、前向きに進んだ、ようやく進んだというふうに思ひます。

ところが、一方で青天井、しかも行政指導のいわゆる基準である三百六十という基準に合わせて撤廃すれば、女性もそこで働かなければいけないというところで、いわゆるトータルのマスで見ますと労働時間短縮になったのだからかと思ひます。得ません。ですから、今まで深夜労働、時間外労働を百五十で切られていたところを撤廃して、もつといわゆる面積を大きくするというところによる企業側のメリットというのはあるでしょう。それから、女性の職域をふやし、地位の向上を図るという目的も一部は達成されるかもしれません。しかし、一般の多くの女性労働者というのはまだまだそういう状況の中にはないというふうに思ひます。

います。

そしてまた、先ほども申しましたけれども、未組織労働者が年々ふえています。これは好ましいことではありません。努力をして組織化を図っていかねばならないわけですが、やはりそれに追いつかなくて、実態としてはふえています。まして女性の組織率というのは下がってきています。

女性労働者はふえたふえたと云われまされども、ふえているのはパートや派遣労働者であつて、中絶再就職の女性たちは、やはり就業形態がフルタイムの正規というような形ではないところが多くが働かざるを得ない状況にあつております。

したがって、私は、この時間外規制のあり方について本会議でも申し上げましたけれども、昔々のお話もあつたときに申し上げました。労働基準法制定の前に男子を百五十にするという話が日本でもあつた。それがなぜかあるにかけられて、結果的には女性労働者のみになつてゐた。それがずっと今まで続いてきたわけでございます。

したがって、千八百時間のプログラムについても、御紹介をさせていただきますように、政府みずからが、こうしてこうしてこうすれば千八百時間が達成されるから、二〇〇〇年までは、少なくとも二〇〇〇年を少し超えても、そこへ向けてその実現を図るのが国際公約であらうというふうに思ひます。

それからもう一つは、日本の外側からも規制緩和の波でコストの安い製品がどんどん入つてくるという状況の中で、大変な局面にも立たされてゐます。余り日本にはなじみがないわけですが、将来的には労働者が、ヨーロッパでもやつてゐるよう、ワークシェアリングということ、仕事を分けて生きていかなければならないというふうな事態も出てくるであらうと思ひます。

そういう観点から見ましても、担保をとつて、つまり中央労働基準審議会では優先課題として

て審議をする、一定の方向を導き出すというふうな構えがあつて女子保護規定を外すべきであつたと思ひます。私は、これは行政の責任を問ひたいというふうに思ふわけですが、中央労働基準審議会のいきさつを先ほどからお伺ひをしておりまして、

も、ちつとも先が見えないと思ひます。ですから、一方では均等法をビルドした、一方では足場の、つまり建築でいへば土台のところをぬかるみにしてしまふというふうなことで、真の男女平等、そして女性の地位の向上、そして男女がともにゆとりのある働き方、ゆとりのある暮らしをしていくことができないのではないかと思ひます。ですから、深夜につきましましては後ほどまた伺ひますが、時間外労働のあり方について、この点を伺ひたいと思ひます。なぜ一方の方である程度の取っかかりをつかまないと、いきなり外して、これから審議ですというふうになつてしまつたのか。

○太田(芳)政府委員 婦人少年問題審議会では、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制につきましましては、女性の職域の拡大を図り、男女の均等取り扱ひを一層進める観点から改正をするということをごさいます。これは、もう松本先生御承知のとおり、昭和五十九年の均等法ができたときの建議においても、既に深夜業等の規制とそれから均等法の充実ということとはコンセンサスとして書かれてゐるというふうに理解をしておるものでございまして。

○松本(修)委員 ただいまの御答弁ですが、かつてこれは外すというふうな方向で審議をするというふうになつてゐたとおっしゃいますけれども、男女平等、男女同一の枠組みについて将来的にはきつちりやつていくという、かつて合意をしたその件につきましましては私は異議を挟むものではありません。母性保護を除いて、やはりできるだけ早い時期に男女が同じ立場に立つて働くという環境を整えていくことはいいことだし、そうしなければならぬと思ひます。そして、これは理論的にも間違つてはいないと思ふのです。

ですけれども、お尋ねをしてゐるのは、それを外すときにどの程度のことを、対応する審議会との間でいへば約束があつたのか。先ほどの話では、まだなかつた、これからというふうな受けとめざるを得ないと思ふのです。これは要望として強く申し上げておきたいと思ひます。つまり、二年先に均等法が施行されたときに、男女同一の枠組みができないで、そして今ある男性並みの働き方を女性がすべて強いられるということになることを懸念して、このことを申し上げたいと思ひます。

続いて、深夜労働の件についてでございます。この深夜労働につきましても、午前中、能勢さんの方から、看護婦さんの大変な御努力、御苦労を伺わせていただくことができました。看護婦さんだけではなくて、かつて、電話の交換手だとか、そのほかの業務にも均等法施行によつて適用除外されてゐる人たちがたくさんいると思ひます。例えばタクシの運転手も前回外されましたが、これは申請によるというふうになつてゐますね、強制力はないと思ひます。申請によつて深夜労働に携われる。それからお弁当ですね、朝早く起きてお弁当をつくつたり、生ものを扱つてゐる、つまり、腐りやすいものを早く処理をしなければいけないというふうな労働者のところは、六時間以内というふうに限つて今働いてゐるということでございます。こういうところも含めて、今回、適用除外になれば深夜労働をせざるを得ないというふうな状況になつていくわけでありまして。このことについてもやはり条件整備が不十分であるというふうに思ひます。

私は、ILOの百七十一号条約、夜業条約の審査のときに、日本の代表としてあの場に参加をさせていただいた者の一人でございます。国際基準をつくる場でしたから、大変な議論がありました。ここで問題になつたのは、昨日も出てまいりましたが、グローバル化の問題が一つ、それから生産技術上の問題で不可欠であるといった職種、職域もある、それから生活上、公的なサービスその他に携わる

方々についても必要であるというふうなことは合意をされましたけれども、野放しに深夜労働を上げていくということについては、やはり人間にとつて自然体ではない、深夜というのは家庭生活上、健康上、そして社会生活上というのが加わつてゐたと思ひますけれども、これは非常に不自然な働き方なので規制をしなければならぬ、深夜に対する規制をしなければならぬというところで、職場環境や労働条件について、要件がたくさんついています。

そのときに、特に女性労働者の立場から問題になりましたのは、やはりコストの安い労働力として、低賃金で働いてゐる。このまま深夜を解禁してしまうということになれば、安い労働力として女性が深夜に働かざるを得ない。特にヨーロッパの場合には先任権制度などがありますので、不利な立場に立つというところで、大変な議論がございました。

私は、女性が、家庭と仕事の両立が困難になつて、深夜労働もせざるを得ないようなことであるならば、やめて別の働き方というふうになつていく、これは本場に、選択によつてなることなら別にいいわけですが、そうではなくて、やむなくそうせざるを得ないというふうなことになることを懸念してゐます。ですから、この点につきましても、条件を明らかにした上で、均等法とのにらみ合わせということにするのが一番いい選り方だつたのではないと思ひますけれども、先も見えないままやつてしまつてゐるということをお伺ひたいと思ひます。

あわせて、長くなつて申しわけないのですが、労働者は深夜労働の実態をどの程度調査をされていらつしやるのでしょうか。先ほど局長の御答弁がございましたけれども、もう少し立ち入つてお話をいただきたいと思います。

○太田(芳)政府委員 私どもにおきましては、深夜業に従事する女性労働者の実態等につきましましては、事業所訪問とか意識調査、業界団体等からのヒアリングを通じて状況把握に努めてゐると

ところでございます。

具体的には、全国の婦人少年室におきまして、事業所訪問調査によりまして、その実態を調査いたしております。それから、昨年七月に出された婦人少年問題審議会の中間的取りまとめに対する意見、要望等もお聞きいたしているところでございます。また、実際に深夜業が行われております企業及び業界団体から、深夜業を行うに当たって配慮している事項等についてヒアリング調査を行ったわけでございます。

○松本(徳)委員 次回で結構ですけれども、その実態調査の資料をいただきたいと思っておりますので、お願いをしておきたいと思っております。

最後の質問でございますけれども、家庭と仕事の両立のために、女子保護規定撤廃を補うものとして、深夜労働だけについて、申し出によって免除をするということがうたわれております。しかし、時間外労働については、大臣御答弁のように、現行法の中で、育児休業、介護休業の中で短時間勤務制度があるからそれを充当したらいいかかと問われましたが、私は不十分であるというふうに思っています。この点についてお尋ねをしたいと思っております。

それから、これは私の考え方でございますけれども、今回は女子保護規定を外したために、それを補うものとしてILOの百五十六号条約による規定をここに一部盛り込んだということですが、私は基本的には、やはり男性を含む両性の労働基準を引き上げることが望ましいと思っております。

でなければ、家庭責任を持つ者と持たない者との間の格差が、労働条件の中で特に賃金にはね返ってきます。そういったことで、基本的な労働条件の引き上げという点で、時間外労働それから深夜労働の今回の取り扱いについては、今の時点ではまだ納得がいかないということを申し上げさせていただきます。

最後ですけれども、労働組合のあるところに働く労働者は、労使協議によって労働条件を引き上げていくという手だてを持っています。しかしな

がら、そうでない労働者があっている昨今、そしてまた労働力の流動化が進む中で、そのことがさらに促進されることになりかねないと思っております。わけですけれども、未婚労働者に対する社会的な責任、これは企業を含めて、企業の社会的責任もあるのではないかと。これ以下で働かせてはいけないという最低の労働基準を定めていかなければならないと思っております。最近の状況を見ておきますと、経済は非常に進みましたが、経済的なもの、物質的なものは進みましたが、こ

ういった人間の生き方、働き方に関する部分では、ほとんど足場がすくわれて弱くなっている。人間らしい働き方がしにくい社会になっている。そののではないかと申し上げて、質問を終わりたいというふうに思っています。

○青山委員長 次に、藤木洋子君。
○藤木委員 日本共産党の藤木洋子でございます。今回の法案の審議に先立ちまして、既に、当委員会におきまして、また衆参の予算委員会におきまして、この法案にかかわって各党の委員の皆さんが取り上げてこられました。その議論の中心は、労基法女子保護規定の撤廃で予想される問題が殊のほか大きいことであつたと思っております。

マスクミ報道も、当初は、均等法改正がどこまで達成されるかというところに焦点を当てておりましたけれども、最近では、女子保護規定撤廃で深夜、時間外・休日労働が解禁されることで働く女性の負担は一体どうなるのか、特に子育てと両立させながら働く母親や子供たちへの影響、少子化現象等々、女子保護規定を撤廃して果たして大丈夫なのか、国民的議論が必要だ、こういう議論も出てきております。今こそ、当委員会におきましても、こうした世論にこたえまして徹底した議論が必要であらうと思っております。

少子化現象については、既に社会問題として数々論じられていてございしますけれども、厚生省は、出生率の低下によりまして二〇五

〇年、このときになりますと二割減の一人になる。さらにその後も人口は減少し続けると予測をしております。ことし一月に厚生省が出した「少子化の動向と背景」では、その影響をいたしまして、一、経済活力の低下、二、社会保障負担の増大、三、労働力供給の制約、四、子供の社会性の低下、こういったことなどを挙げているわけですから、これは、女子保護規定撤廃を考慮してはいけません。最近では、女子保護規定の撤廃が少子化を加速させるのではないかと、こういう指摘が出ています。

そこで、今回の法案提出に先立ちまして、婦人少年問題審議会ではこうした議論や検討を行ったのでしようか。どうですか、行いましたか。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。婦人少年問題審議会における審議におきましては、均等法施行後十年間の女性労働、女性の就業実態の変化とか、週四十時間労働制の実施、育児・介護休業制度の法制化など、職業生活と家庭生活の両立を可能にする条件整備の進展状況について検討を行った上で、女性に対する時間外・休日労働、深夜業等の規制については解消すべき時期にきているとの認識で一致を見たところでございます。

なお、規制の解消によって少子化が加速されるのではないかとというような意見は出されなかったものと承知しておりますけれども、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する保護、すなわち母性保護の重要性については、審議の中でも明らかにされたところでございます。

婦人少年問題審議会の建議におきましては、少子・高齢化の一層の進展の中で、女性に対する差別を禁止するとともに、働きながら安心して子供を産むことができる環境をつくること、これが非常に重要かつ喫緊の課題であるとの認識が示されております。女性労働者の妊娠中及び出産後における健康の保持について一層の配慮をしていくことが必要であるとされたところでございまして、本法案におきましても、母性保護に関する規

定の充実を図っているところでございます。

○藤木委員 国民やマスコミが、女子保護規定の撤廃が少子化を加速させるのではないかと、こう懸念しているときに、このような少子化問題について審議会が何一つ意見が出なかった。これは、まことに不思議と言わなければなりません。ところが一方、政府でも厚生省でも、少子化問題を極めて重視をして、国民的な議論の展開を取り上げておられます。それを、まともに検討もせずに法案を提出した。そのことを伺いましたけれども、これは大問題でございします。重大な瑕疵があるということをまず申し上げておかねばいいまいけません。

このように、社会への影響につきましてまともに検討もなければ、提出されたこの労働基準法女子保護規定撤廃は、女性が正規労働者として働き続けることを極めて難しくするものであることもまた指摘したいと思っております。とりわけ、家庭や子供たちへの深刻な影響が懸念される重大な法案でございします。

まず、何よりも大きな問題は、現在、女子保護規定によって原則禁止されている夜十時から翌朝五時までの深夜労働をすべての女性労働者に野放しにするという問題です。岡野大臣は、昨日、本会議の御答弁で、深夜業を女子もしなければならぬのではないかと、させてはならないのができるようになった、こう言われました。これだけ何いまして、やりたくなければやらなくても済むかのようには聞かせるのです。そこで、深夜業はとてできないあるいはやりたくない、こういう女性たちは、法律上拒否する権利があるのでしょうか。法律で拒否する権利が保障されているのですか。

○岡野国務大臣 先生、お話の冒頭、少子化社会にさお差なければならぬ今日、この法律が通ることによってかえってその足を引っ張るものだというお話がございましたので、その点についてもちよつと触れさせていただきます。

やはり、一つの法律で少子化社会というものが

ら脱却をする、女性の皆さんが赤ちゃんを産むのを勇気づくりするというのは無理であります。したがって、我々は、時短でありますとか育児・介護休業法でありますとか今回の男女雇用機会均等法、幾つもの法律で、やはり職場生活というものと家庭生活というものが両立できる、その調和が図れるというようなことを志しているということをまず一点だけお話をいたしておきます。

それからまた、深夜業の女性労働者の皆さんに対する解放の問題であります。私もといたしましては、深夜業が禁止をされている、したがって男女雇用機会均等法というものが図れないというような批判もこれ大きな声であるという現実を踏まえまして、今回、男女雇用機会均等法を、女性であるがゆえの差別というものを撤廃するという意味合いで本法を準備をいたしました、そんな次第であります。

それから、労働基準法あるいは育児・介護休業法等々で、深夜業を事業主としてお願いができませんという場合もこれあることを申し上げておきます。

○藤木委員 大臣、質問していることにお答えをいただきたいのです。法的に保障されているのか、断る権利があるのかどうかということについて伺いをしているのですが、随分長々おっしゃいましたが、このことについてなぜお答えにならないのですか。

○岡野国務大臣 先生、野放しに深夜業というお話でありますので、そうではない、こういう場合こういう場合は深夜業をさせてはならないとか、あるいは、そういった深夜業を拒むという請求権がこれあるという返事をいたしました。

○藤木委員 それは違います。それは法律で定められた権利ではないのです。ないということですね。法律では拒否する権利が定められていないのではないですか。

○岡野国務大臣 労働基準法に基づく請求権にせよ、それから育児・介護休業法に基づく、深夜業

ができないというの、いずれも私が今申しました法律に基づくものであります。

○藤木委員 それはごく一部の限られた女性のための施策であります。それをもつてしてすべての女性を救うことができるのかのような言い方は、全くごまかしとしか言いようがありません。育児・介護責任のない女性だつて、深夜労働にたえられない人たちが、いるじゃないですか。法律上、深夜労働を拒否する権利はあるのですか。イエスかノーか、端的にお答えください。

○岡野国務大臣 男女雇用機会均等法というものの精神は、女性であるがゆえの差別というものをやめようということであるがゆえの差別というものであります。したがって、女性であるがゆえに深夜業を今お話をしたような規定以外の理由をもつて断るといふわけにはまいらない、これが均等だということであると存じます。

○藤木委員 要するに、使用者が就業規則で深夜労働を決めたら労働者はこれを拒否することができない、そういうことではないでしょうか。それとも、深夜労働を拒否できる、そういう法律上の権利があるのですか。男女ともにいかがですか。

○太田(芳)政府委員 事業主が、労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法等に規定された深夜業に係る規定を遵守しつつ女性労働者に新たに深夜業をさせることができるように就業規則を変更することは、経営上の必要性及び変更内容の相当性が認められる限り合理性があり有効であると考えるわけであり、このような就業規則のもとで労働者に対して適法になされた深夜労働の命令につきましては、労働者に正当な理由がない場合には拒否できないと考えます。

なお、深夜業につきましては、労働基準法に、母性保護の観点から妊産婦について深夜業免除の請求権を定めているところであります。また、今般、育児・介護休業法を改正して、育児や介護を行う一定範囲の男女労働者が請求した場合に深夜業に従事させてはならないこととする予定をしておるところでございます。

○藤木委員 それでは、就業規則で女性労働者に深夜労働をせしめてもよい、こういうことを取り決めた場合はしなくても済むでしょうか。

○太田(芳)政府委員 女性労働者だけに決めた場合でも、特別に均等法等々には違反はしないと思いますが、それによつて募集・採用、配置・昇進等に差が出てくれば均等法違反になるわけでございます。

○岡野国務大臣 労働協約をもつて女性であるがゆえに一般的に深夜業はできないという定めは雇用均等法にもとる、こう考えております。

○藤木委員 では、結局、労基法上の権利を失うだけではないかと男女雇用機会均等法でも違反になるわけですから、深夜労働を強制するというのではありませんか。

それでは、労基法上、就業規則というのは、いかがでしょう、労働組合の同意が必要とされていきますか、どうですか。

○伊藤(正)政府委員 就業規則の制定に当たりましては、労働組合がある場合は当該労働組合、労働組合がない場合はその従業員の過半数を代表する者の意見を聞かなければならない、こういう定めになっております。したがって、労働組合あるいは従業員を代表する者と十分話し合つて、その意見を聴取しながら就業規則を策定することが望ましいわけでございます。先生御指摘のように、労働組合がある場合であれば、就業規則という形を超えて、さらには団体交渉、労働協約の締結といった事態もあり得るかと存じます。

○藤木委員 就業規則につきまして労働組合の意見を聞かなければならない、これはたしかそうなっております。しかし、同意は必要ございませんね。しかも、残業や休日労働のように労使協定事項でもないわけですから、結局、深夜業をやりたいかどうか拒否できないではありませんか。女子保護規定を撤廃すれば女性は拒否する権利を失うのです。しかも今、男性の深夜労働には、時間規制もございませんし、インターバルを何時間とらなければならぬ、こういった規制も全くなさいます。

せん。もつとも、それ自体が世界の常識から見れば全く異常事態ではあります。

大臣、伺いますが、結局女性もそれと同じ扱いにするということではございませんか。男性と同じ扱いにするということですね。

○岡野国務大臣 本法の趣旨は、女性に特有に持たれているところの母性保護、これを除きましては、男性、女性、雇用について均等に扱う、これが本法の改正案の趣旨であります。

○藤木委員 そうしますと、労働基準法の第一条では、労働条件は、人たるに値する生活を保障する最低基準を定めたものである、そして、その基準を下回ってはならない、このように明記されております。ですから、今、使用者が女子保護規定の基準に違反をしたらどうされます。あなたの方部下を取り締まることになっているわけですか。罰則もある基準です。その最低の基準を労働者みずからが今下回ろうということではないのでしょうか。やってはならない、やるなど使用者に課していることを国みずからやるうとするを許せるでしょうか。大臣、いかがですか。

○岡野国務大臣 本法は法律でございます。したがって、労働基準法の第一条にもとる法律というものを提案をしているわけではございません。

○藤木委員 今回の法案では、深夜労働については、育児、介護責任のある労働者については免除申請が一定認められております。しかし、時間外休日につきましては全く何の規制もございません。女子保護規定の廃止によりまして、一週六時間、年間百五十時間などの残業規制が撤廃されますと、夕方五時半から夜十時までという、女性労働者にとつて一番多忙な家事、育児の時間帯の規制が取り払われてしまいます。子供にとつてもこの時間帯は、唯一家事に時間を使ひしむ母親の姿に接することのできる大切な時間帯でもあるはずで、今でしたら女子保護規定で年間百五十時間の残業規制がありますから何とか働き続けてこられたものた。その法的規制を取り払うことになるの

ではありませんか。大臣、いかがですか。

○岡野国務大臣 先生のお言葉によりまして、女性はこの時間帯は家事等のため、育児のため極めて必要な時間帯、こういうお話がございました。本法の趣旨としますところは、やはり育児・介護休業法等にも見られますように、家事は女性の専断である、育児は女性の専断であるというように考え方を払拭しようではないかというようにことに精神がありますことを御理解願いたい、かように存じます。

○藤本委員 ともでもありません。今の社会的な現状をお話まえになつていらつしやらないのでしょうか。こういうことをされまして、女性に正規の労働者としてはとても働き続けることができないとなつてしまします。

これまで、大臣も局長も繰り返し、こういった法的な規制が撤廃されるとしても、女子保護規定の撤廃は協定があるから大丈夫だというふうに答弁もしてこられました。それで本当に歯ごたえになるのかということをお願いしたいと思います。

三六協定について伺いますが、科学技術庁の特殊法人である動燃の三六協定について御存じでしょうか。労働省の三六協定の指導の目安時間は、一か月四十五時間、三か月百二十時間ということですが、動燃は、一か月八十時間、三か月で二百時間です。大臣、協定を結んでもこれほどの長時間なわけです。同じ科学技術庁の特殊法人、科学技術振興事業団は、二つの事業所の合併でつくられました。その一つ、新技術事業団が協定を結んだのはいつだったでしょうか。

○伊藤(正)政府委員 この科学技術振興事業団の三六協定についてのお尋ねでございますが、この事業団、たしか川口市に所在するかと存じます。今、埼玉県川口労働基準監督署の方でその辺の事情を調べているところでございます。

○藤本委員 私はこれを連休前からお願ひしているのです。途中で連休が入ったとはいいますが、けれども、どうしてもすぐにお調べになっておわかりにならないのですか。協定を結んだのは去年の七月

一日です。それまでの間は協定も結んでいなかったのです。

私が申し上げたいのは、政府の特殊法人でさえ三六協定というのはこんな状態だということですから、異常な長時間の協定。さらに、新技術事業団の場合は、昨年の七月までは協定も結ばずに残業をさせていました。三六協定は法的な規制でございまして、単なる指導の目安でしかないのです。

それとも、労働省は、今後、労働基準監督署は目安を超える協定については一切受理しない、受け取らないと約束していただけますか。どうでしょうか。

○伊藤(正)政府委員 先ほどの科学技術振興事業団の件でございますが、先ほど調査していると申し上げましたのは、この三六協定は、改定され、あるいは新規に締結された場合に出てくるものでございまして、かなり以前のものでないかどうか、さかのぼって書類等を調べていく必要がある、こういう事情に基づくものでございます。

もう一つお尋ねのございました、三六協定につきまして、上限の目安時間を超えるものについて受理しないということが今後やれるのかという御指摘でございます。

今後、この保護規定の解消に伴い、女性の方の能力発揮のチャンスが膨らむと同時に、働く際の家責任との調和、こういったことも大きな課題になってくるかと思ひます。我々、三六協定の受理に際して、この目安制度をしっかりとした指針として運用していかねばならないというふうに肝に銘じているところでございます。そういった際に、もし、上限、目安を著しく超えたり不適正なものがあれば、再検討の要請等をしつかりとやっていく、こういった気持ちでおるところでございます。

○藤本委員 それは今までもやっていらしたことでしよう。これからなさるのですか。今までもやっていらしたとやありませんか。私は、一切それを受理しないと約束していただきたい、こう申し上げたのです。できますか。

○伊藤(正)政府委員 もちろん、今までもそういった点を十分配慮しながらやってきたわけでございまして、今後、女性の方の職場進出が進む中で、家庭との調和、こういったことが課題になる以上、さらに徹底した再検討の要請等についてしっかりと肝に銘じていかねばならないというふうに肝に銘じているところでござい

ただ、先生御指摘のように、それを制度的に受理しない、したがって企業の方は直ちに超過勤務等が一切できなくなる、こういう姿は想定いたしておれません。

○藤本委員 結局、協定の体裁が整っていったら受理しなければならぬということに決まっています。だから受理しないという約束はおできにならない、これでは何の制約にもなりません。やはり基準は、協定ではなくて、法的に担保しなければなりません。

これは労働省の九五年の資料でございすけれども、これを拝見いたしますと、年間残業時間の目安時間である三百六十時間を超える届け出をされている企業は五・二％、約四万六千件に上っております。中には年間残業時間が八百時間などという協定を結んでいる事業所もございす。労使が協定を結んだ場合、女子保護規定を撤廃すれば、結局、女性労働者は年間百五十時間を超える残業を拒否する法的な権利を失うことになりすね。大臣、そうですか。

○太田(正)政府委員 適法に締結された三六協定のもとでは、労働者になされた時間外労働等の命令につきましては、労働者に正当な理由がない限り、拒否できないと考えております。

○藤本委員 いろいろ言われますけれども、問題は、長時間残業を拒否する法的権利を失うということなのです。今の年間百五十時間という女子保護規定が撤廃されてしまいますと、労使で長時間の協定を結んだ場合、女性労働者がそれを拒否する法的権利は全くないのです。大臣、そうですか。

法的権利は保障されませんよ。

○岡野国務大臣 太田政府委員が申し上げたとおりであります。

○藤本委員 ですから、協定があるから大丈夫なことはとても言えないわけです。結局、男性並みの長時間労働を拒否できなくなる、このことだけははっきりいたしました。

その上、日経連は三六協定の届け出制の廃止まで規制緩和の要望に挙げているのじやないですか。財界は、三六協定まで撤廃せよ、こう言っているわけですか。どうするおつもりですか。

労働基準法三六条を改正して、男女ともに年間百五十時間の残業規制をする、このように約束してはいただけませんでしょうか。

○伊藤(正)政府委員 この三六協定は一年間の上限を三百六十時間としていっているところでございますが、この三百六十時間を下回る労使協定を結んでいて、現段階でもかなりの割合がこの三百六十時間以内で決めている。

私どもは、先ほど申し上げましたように、今後、これを超えるようなケースにつきまして再検討の要請等をしつかりと行うことによりまして、この三六協定の意義というものは十分発揮されていくもの、またそうしなければならぬものと考えておるところでございます。

それと、もう一つお尋ねがございました、三六協定の締結、その届け出について、これを廃止してはどうかという要望があるということでございますが、そういう要望が規制緩和の中で出されていることは承知しておりますが、私どもはそういった考えは持っておりません。

○藤本委員 私は、百五十時間に改めるという措置をおとりになる御決意はないのかということをお伺ったわけでございますが、どうですか。

○伊藤(正)政府委員 この三六協定につきましては、私どもがしっかりとした運用をすることによりまして、十分その機能を果たすように持ってい

くわけでございます。

先生御指摘のように、仮に男女含めて百五十時間とした場合に、一週当たり平均約三時間の残業時間でございます。そういった中で生産活動あるいは経済活動を行っていった際に、受注がふえる、ある程度注文が多い時期には人をふやさざるを得ない。それから、リセッションの時期、あるいは受注が減る時期があれば、残業がそうやって固定されている以上、ふえた人を減らさざるを得ない。いわば、日本は、今まで雇用というものを非常に大事にして、この残業というものを通じて雇用調整をしていただいて雇用の安定というものを實現してまいったわけでございますが、そういった面について重大な影響が出ることも考慮しなければならぬ。

非常に多角的な見地から検討すべき課題でございます。まして、御指摘のように直ちに百五十時間ということについては、いかがかというふうに思っております。

○藤木委員 財界の三六協定を撤廃せよという要望を知らないわけではない、しかしそれをやるつもりはないというふうにお考えならば、三十六条の改正、これを勇断を持って行っていただきたいというふうに思います。

もう時間もございませぬが、昨日の本会議の質問のときに総理からも、また大臣からもお答えがございました、婦少審は全会一致でこれを決めたというのを盛んに言われるわけですが、婦少審に参加していただきました労働側の代表が同意しているからすべての労働者の意見を代表しているとは決して言えないと思うのです。その代表を出している連合傘下のゼンセン同盟でさえ懸念を表明して、同意してはいないわけですから、そのことをごらんいただいても明らかだというふうに思うわけでは。

ですから、同法案の提案理由の中に、同審議会から全会一致の建議があったので、その建議に沿って法律案をつくったと述べていますけれども、婦少審を絶対視していることの誤りについて

私は指摘したいと思えます。それならば、そこまで絶対視するならば、国会の審議とは一体何のためにやるのか、また、労働省の固有の責任を婦少審に肩がわりさせて果たしてよいのか、こういうことが問題になってくると思えます。

今必要なことは、男女共通の労働時間の規制を行うことであり、諸外国でやっていること、これを日本でも進めていくことです。せめて、今女性に行っている年間百五十時間の残業規制を行うことを私は強く求め、女子保護規定撤廃の労基法改悪は断じて認めることができないということを表明させていただきます、法案の撤回を求めて、質問を終わらせていただきます。

○青山委員長 次に、辻元清美君。

○辻元委員 社会民主党・市民連合の辻元清美です。

昨日も代表質問をさせていただきました。私は、一番最後の質問者ということで、きょう皆さんの質疑を聞いておりました、さらにわからない点、疑問に思う点について伺いたいと思えます。

この均等法ができた折、十年前は私は学生だったのです。そのときは、まだ働く身ではなかったのです。けれども非常にうれしかったのです。今度自分が働くようになってみて、ただやはり均等法はできたものの微遠前進といえますか、女性の雇用の機会が均等であるのかどうかとか、それから働きに行つてみたらセクハラとかそういういろいろなものを、ここにいる女性の方であればだれでも体験されたことがあるのではないかと思うのですが、いろいろな障害も体験してきました。そういう中で、今回の改正が実りのあるもの、絵にかいたもちにならないように、具体的なことを幾つかお聞きしたいと思うのです。

まず一番最初に、今回、均等法の見直しを行う中で、審議会で議論の中間的なまとめを公表されました。その中に、国民各層からの数多くの意見を聞いたとありまして、ファクス等で二万八百八十八件の意見が審議会の方に届いていたというふうに承っております。その中で、聞いてみたい

ことがあるのですが、女性にとって困っていること、不当に扱われたという訴えとか意見で、どういことが具体的に多かったというふうに把握されているのでしょうか。

○太田(参)政府委員 今回の見直しの中で、中間取りまとめに対して寄せられた意見の中で最も多かったものは、男女雇用機会均等法について強化を求めるものが大多数を占めたところでありました。

具体的に申しますと、やはり均等取り扱いの促進に關しましては、募集・採用、配置・昇進の全ステージにおける差別的取り扱いを包括的に禁止してほしいという意見が最も多かったわけでございます。そのほかには、女性が少ない職種への登用など、女性の積極的な活用を促進するためのポジティブアクションを導入してほしいという御意見、それから、女子のみ募集などを法に反しないとする現行の取り扱いを解消して、男女の平等の法的な枠組みを整備してくれといった意見が多く見られたわけでございます。

また、そのほかには、法の実効性を高める方策といたしまして企業名の公表などの制裁措置を設けるべきであるということとか、調停を一方申請にすべきであるというようない意見が見られました。女子保護規定につきましましては、一定の条件のもとに解消を認めるものが最も多かったわけでございます。

○辻元委員 今、多かつた意見の中にポジティブアクションの話がありました。ちよつとここから、きのう私は代表質問でも質問したのですけれども、ポジティブアクションとセクシュアルハラスメント、それから調停の三点について、順次具体的に聞いていきたいと思ひます。

ポジティブアクションについて、先ほどから大臣も御答弁いただいているのですが、どうもはっきりイメージがつかめないのです。ここでこんなに聞いていても、一体何をやるのかというふうに思ひまして、この法律を見ても、ポジティブアクションは二十条ですね。ちよつと簡単に

に申し上げますと、

事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行う

ということ、四項目でございます。

「その雇用する女性労働者の配置その他雇用に關する状況の分析」、それから、前をちよつと略しまして、「男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善するに当たつて必要となる措置に關する計画の作成」、これも手伝おうではないか。それから「措置の実施」、それと「必要な体制の整備」、こういうことを事業主がやる際に積極的に相談や援助をしていこうということなんです。これは具体的に言えばどういことをなさろうとしているのか。

というのは、これは非常に大事なところだと思うのです。企業は、ある意味で、ほつておいたらやらないのではないかというふうな心配が私はあるのです。というのは、それはポジティブだから自主性に任せるといふ御答弁も何回も伺つたわけなんですけれども、ここには「相談その他の援助を行う」という文字もございまして、具体的にどういことをなさろうというイメージで今回このポジティブアクションを入れたのか、お聞かせください。

○太田(参)政府委員 ポジティブアクションは、企業は女性労働者が男性労働者と比べてどのような現状にあるかということ进行分析していただきまして、そして男女労働者の間に事実上生じている差に着目して、その差を解消するためにいろいろな措置、計画をつくつていただくものでございます。

例えば、現状を分析していただくわけでございますが、その企業さんの女性が雇用管理の各ステージにおいてどういような状況にあるのか、職場環境がどうか、職場風土がどうか、とかいようなことを分析していただいて、問題

を発見していただく。そして、その問題の中から、その企業にとって、例えば女性の採用を拡大しようとか、女性の職域を拡大しようとか、女性管理職を増加しようとかいうような取り組みの目標をつくっていただきまして、その目標に向けて、先ほど来言っていますように、いろいろ研修をしたり、それから企業の中のコンセンサスづくりをしたりということをやつていただくわけでございます。それに対して、国が相談とか助言とか情報提供等を行いたいということを考えているものでございます。

○辻元委員 今お答えいただいたわけなんです。それはやりたいと思う事業主だけということですね。そこが問題だと思ふのです。政策として打ち出していくときに、やはりこのところをもっと強化していくという積極的な、ポジティブなポジティブアクションがあつてもいいのではないかと申すのです。

それで質問したいのですが、それは要するにあくまでも自主的な判断ですから、どこもしくなくとも、しなさいというふうに指導したりするおつもりがあるのかないのか。それから、報告はどうなっているのかということなんです。今おっしゃったように、例えば計画を立てているかどうか、それからそれに対して研修をしているかどうか。それに対して助言などをされるということなんです。あいうふうになりましたというフォローアップはどうなっているのでしょうか。

○太田(著)政府委員 ポジティブアクションにつきましては、まずは事業主が取り組むことを促進していくことが重要であるということから、先ほど来申し上げておりますが、いろいろとポジティブアクションの重要性とか手法につきましてトップセミナーとか業種別使用者会議を開催いたしまして、企業のポジティブアクションの具体的な取り組みを国としては積極的に援助していくということにしているわけでございます。

また、労働省といったしましても、こういう各企

業の取り組みにつきましては積極的に収集をいたしまして、これを参考にいたしまして好事例集を作成し、企業の具体的な取り組みをさらに促進していきたいというふうに考えているところでございます。(辻元委員「報告は」と呼ぶ)報告は、特段、規定は考えておりません。

○辻元委員 ということは、先ほど何か表彰をなさるとかいうお話もあつて、報告がなくてどうやって表彰するのかと私はちよつと思つたのです。このところ、またあさつてもありますし、後ほどの委員会でももう少し詳しく聞いていきたいと思ふのですが、今回のポイントになるのではないと思ふのですが、私はかなり強化した政策を打ち出すべきだと思ふのです。

それから、セクシュアルハラスメントについても伺いたいと思ふのですが、今回、このセクハラ防止が入つたということは評価できるのではないかと申すのですが、今回のポイントになるのではないかと申すのですが、ところが、実際には罰則規定もありませんし、予防措置もないわけなんです。

そういう中で、カウンセリング等によつてそういう相談を受けていくということなんです。そういう際に、専門知識や経験を有する相談機能の充実というのがこれから大事になってくるのだと思ふのですが、現場ではこのことに対してどういうふうにお考えなんですか。

○太田(著)政府委員 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談は、婦人少年室において年々増加しております。平成七年度で千件近くになっていて、ところでございます。その内容につきましては、深刻、悪質なものも多いですし、また、相談者のプライバシーに触れるものも多いようでございます。

そういう意味で、先生御指摘のように、カウンセリング等の専門知識とか経験を有する相談機能の充実が必要になっていくというふうに認識をしております。このため、労働省におきまして、全国のセクシュアルハラスメントに係る相談内容を分析いたしまして、カウンセリング

の専門家とも御相談をしつつ、窓口におきます対応のポイントなどを整理いたしまして、各室の対応とかケーススタディーに活用いたしまして、相談機能の充実を図つていくところであります。今後は、さらに婦人少年室の相談機能を高めるために、職員研修のあり方とかカウンセリングの専門家の活用等についても積極的に考えていきたいと思つております。

○辻元委員 セクシュアルハラスメントの中の一つでセクハラ面接というのを御存じでしょうか。募集・採用というものが今回もちよつと基準が低くなつていくわけなので、それによって、その際に今問題になつていくのは、職を探している女性たちに対するそういう事件、事態も多数報告があるに聞いているのですけれども、労働省ではこのことについてどのようにお考えで取り組んでいらっしゃるのでしょうか。

○太田(著)政府委員 採用のときに女性に対してのみいわゆるセクハラ質問をするということがあつて、それは存じております。そういう採用試験の際の女性に不利な取り扱いをするのは、今後、均等法違反になると考えられますので、厳正な指導を行つていきたいというふうに考えておるところでございます。

なお、改正法案では、事業主にしまして、その雇用する女性労働者に対するセクシュアルハラスメントの防止について雇用上の配慮義務を規定しているわけでございますが、この規定に基づいて事業主が人事担当者に対する研修などセクシュアルハラスメントの防止のための措置を積極的に講じていくことが、採用時におけるセクシュアルハラスメント防止にも資するものであるというふうに考えております。

○辻元委員 今、均等法の違反という言葉がありましたが、確認させていただきます、そういう場合に、最後に調停について伺いたいと思ふのです。それから、最後の要求で、当事者の申請によつて調

停が開始されるという点は評価される点ではないかと思ふのですが、これをではどのように行つていくのかというところ、ここが大事だと思うのです。絵にかいたもちになつても困りますので、ですから伺いたいのですが、今までの調停の開始をめぐつては、不開始とされた事例のうち、婦人少年室長の裁量の行使で不開始とされた例も多々あります。実際に、内部通達で裁量権の行使は制約的という指示が出たという話も聞いておるのですけれども、調停を開始するか不開始にするかの基準については、裁量というよりはあくまで形式的判断にゆだねるべきだというふうに考えるわけなんです。この調停についてどのような基準で行おうとしているのか、お答えください。

○太田(著)政府委員 調停を開始するに当たりましては、婦人少年室長が開始、不開始を判断するわけでございますけれども、調停対象事項に係る紛争が存在すること、すなわち、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の一定の措置に關しまして、女性労働者と事業主の間で主張が一致せず対立している状態が存在しているということ、そしてまた、調停により解決を図ることが紛争の解決のために必要であることの二点を満たすということが必要であるというふうにしていくところでございます。

さらに、婦人少年室長が紛争の解決のため必要があるかを判断するに当たりましては、現在は、申請が当該紛争に係る事業主の措置が行われた日から一年を経過した紛争に係るものであること、それから、申請が当該申請に係る紛争以外の事項についての集団的な労使紛争を有利に導くことを目的としたものであること等、調停に付することが適当であると認められないケースに当てはまるか否か、あるいは、企業内における自主的解決の努力が行われているか否かをいろいろと考慮の上、決定することにしていくわけであります。以上、いろいろ考慮した結果調停が必要がないと明らかに認められる場合を除けば、原則とし

て調停を行う必要があるというふうに考えているものでございます。

○辻元委員 ちよつと、今お聞きしたのですけれども、どういふときに調停になるのかということ、具体的にイメージがなかなかわいてこないのですが、実際にまだあと数日このことについては審議いたしますので、もう少し具体的な事例については後はほど質問させていただきますと思います。時間が来ましたので、私の質問はこれで終わります。

○青山委員長 この際、参考人出頭要求に関する件についてお諮りいたします。

本案審査のため、来る十四日水曜日、参考人の出席を求め、意見を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○青山委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

なお、参考人の人選等につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○青山委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

次回は、来る九日金曜日午前九時二十分理事会、午前九時三十分委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後四時十七分散会

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働関係法律の整備に関する法律案

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働関係法律の整備に関する法律

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律）

律の一部改正

第一条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）の一部を次のように改正する。

題名中「女子労働者」を「女性労働者」に改める。

目次中「女子労働者」を「女性労働者」に改める。

第一条から第五条までの規定中「女子労働者」を「女性労働者」に改める。

第六条の見出しを「（女性労働者福祉対策基本方針）」に改め、同条第一項中「女子労働者」を「女性労働者」に、「女子労働者福祉対策基本方針」を「女性労働者福祉対策基本方針」に改め、同条第二項及び第三項中「女子労働者福祉対策基本方針」を「女性労働者福祉対策基本方針」に、「女子労働者」を「女性労働者」に改め、同条第四項から第六項までの規定中「女子労働者福祉対策基本方針」を「女性労働者福祉対策基本方針」に改める。

第七条中「女子」を「女性」に、「男子」を「男性」に改める。

第八条中「女子労働者」を「女性労働者」に、「男子労働者」を「男性労働者」に改める。

第九条及び第十条中「女子」を「女性」に、「男子」を「男性」に改める。

第十一条第一項中「女子」を「女性」に、「男子」を「男性」に改め、同条第二項及び第三項中「女子労働者」を「女性労働者」に改める。

第十三条中「女子労働者」を「女性労働者」に改める。

第十四条中「都道府県婦人少年室長」を「都道府県女性少年室長」に、「女子労働者」を「女性労働者」に改める。

第十五条中「都道府県婦人少年室長」を「都道府県女性少年室長」に改める。

第十六条第一項及び第十八条中「都道府県婦人少年室長」を「都道府県女性少年室長」に改める。

人少年室」を「都道府県女性少年室」に改める。

第三章 女子労働者の就業に関する援助の措置等」を「第三章 女性労働者の就業に関する援助の措置等」に改める。

第二十二條及び第二十三條中「女子労働者」を「女性労働者」に改める。

第二十六條の前の見出し中「配慮及び」を削り、同条中「事業主は」の下に「労働省令で定めるところにより」を加え、「女子労働者」を「女性労働者」に、「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるような配慮をしなければならない」に改める。

第二十七條中「女子労働者」を「女性労働者」に、「講ずるよう努めなければならない」を「講じなければならない」に改め、同条に次の二項を加える。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第六条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第二十九條及び第三十二條第一項中「女子労働者」を「女性労働者」に改める。

第三十三條第二項中「都道府県婦人少年室長」を「都道府県女性少年室長」に改める。

第三十四條第一項中「及び第十二條第二項」を「第十二條第二項及び第二十七條第三項」に改め、「第十二條第二項」の下に「第二十七條第二項」を加え、「第十四條及び」を「第十四條、第二十六條及び」に、「都道府県婦人少年室長」を「都道府県女性少年室長」に改める。

第三十五條中「関して」を「第二十六條及び第二十七條の規定は、一般職の国家公務員（国営企業労働関係法（昭和二十三年法律第二

百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に關しては」に改める。

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正）

第二条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

目次中「第六条」を「第四条」に、

第一章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第三章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第四章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第五章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第六章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第七章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第八章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第九章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第十章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第十一章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第十二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第十三条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第十四条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第十五条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

福祉の増進と地位の向上を図る」を「就業に
関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等
の措置を推進する」に改める。

第二十条中「女性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、この法律の規定に
よる女性労働者の福祉の増進は」を「この法律
においては」に改め、「母性を尊重されつつし
かも」を削り、「その能力を有効に發揮して」
を「かつ、母性を尊重されつつし」に、「営み、
及び職業生活と家庭生活との調和を図る」を「官
公」に、「本旨」を「基本的理念」に改め、同
条に次の一項を加える。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項
の規定する基本的理念に従つて、女性労働者
の職業生活の充実を図られるように努めなけ
ればならない。

第三条及び第四条を削る。

第五十条中「女性労働者の福祉」を「雇用の分
野における男女の均等な機会及び待遇の確保
等」に、「深め、かつ、女性労働者の労働に従
事する者としての意識を高める」を「深める」
に、「女性労働者の能力の有効な發揮」を「雇
用の分野における男女の均等な機会及び待遇の
確保」に改め、同条を第三条とする。

第六条の見出しを「(男女雇用機会均等対策
基本方針)」に改め、同条第一項中「女性労働
者の福祉」を「雇用の分野における男女の均等
な機会及び待遇の確保等」に、「女性労働者福
祉対策基本方針」を「男女雇用機会均等対策基
本方針」に改め、同条第二項中「女性労働者福
祉対策基本方針」を「男女雇用機会均等対策基
本方針」に改め、同条第一号中「及び家庭生活」
を削り、同条第二号中「女性労働者の福祉の増
進」を「雇用の分野における男女の均等な機会
及び待遇の確保等」に改め、同条第三項から第
六項までの規定中「女性労働者福祉対策基本方
針」を「男女雇用機会均等対策基本方針」に改

め、第一章中同条を第四条とする。

「第二章 雇用の分野における男女の均等な
機会及び待遇の確保の促進」を「第二章 雇
用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確
保」に改める。

「第一節 事業主の講ずる措置等」を「第一
節 女性労働者に対する差別の禁止等」に改め
る。

第七條中「与えるように努めなければならな
い」を「与えなければならない」に改め、第二
章第一節中同条を第五條とする。

第八條の見出しを「(配置、昇進及び教育訓
練)」に改め、同条中「及び昇進」を「昇進
及び教育訓練」に、「女性労働者に対して男性
労働者と均等な取扱いをするように努めなけれ
ばならない」を「労働者が女性であることを理
由として、男性と差別的取扱いをしてはならな
い」に改め、同条を第六條とする。

第九條を削り、第十條を第七條とし、第十一
條を第八條とし、同条の次に次の一條を加える。
(女性労働者に係る措置に関する特例)

第九條 第五條から前条までの規定は、事業主
が、雇用の分野における男女の均等な機会及
び待遇の確保の支障となつてい事情を改善
することを目的として女性労働者について行
う措置を講ずることを妨げるものではない。

第十二條第一項中「雇用の分野における男女
の均等な機会及び待遇が確保されることを促進
するため必要があると認めるときは、第七條及
び第八條」を「第五條及び第六條」に、「講ず
るように努めるべき措置について」を「適切
に対処するために必要な」に、「ことができる」
を「ものとする」に改め、同条第二項中「第六
條第三項から第五項まで」を「第四條第四項及
び第五項」に、「について、同条第四項及び第
五項の規定は指針の」を「及び」に改め、同条
を第十條とする。

第十三條中「第八條から第十一條」を「第六
條から第八條」に改め、同条を第十一條とする。

第十四條に次の一項を加え、同条を第十三條
とする。

2 事業主は、女性労働者が前項の援助を求め
たことを理由として、当該女性労働者に対し
て解雇その他不利益な取扱いをしてはならな
い。

第十五條中「前条」を「前条第二項」に、

「第七條」を「第五條」に改め、「(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。）」を削り、同条に次の一項を加
え、第二章第一節中同条を第十三條とする。

2 前条第二項の規定は、女性労働者が前項の
申請をした場合について準用する。

第十六條第二項中「前条」を「前条第一項」
に改め、第二章第二節中同条を第十四條とする。

第十七條を第十五條とし、第十八條から第二
十條までを二條ずつ繰り上げ、第二章第二節中
第二十一條を第十九條とする。

「第三章 女性労働者の就業に関する援助の
措置等」を削る。

第二章第二節の次に次の一節並びに章名及び
一條を加える。

第三節 事業主の講ずる措置に対する
国の援助

第二十條 国は、雇用の分野における男女の均
等な機会及び待遇が確保されることを促進す
るため、事業主が雇用の分野における男女の
均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい
る事情を改善することを目的とする次に掲げ
る措置を講じ、又は講じようとする場合には、
当該事業主に対し、相談その他の援助を行う
ことができる。

一 その雇用する女性労働者の配置その他雇
用に関する状況の分析
二 前号の分析に基づ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の支障とな
つてい事情を改善するに当たつて必要
となる措置に関する計画の作成

三 前号の計画で定める措置の実施
四 前二号の措置を実施するために必要な体
制の整備

第三章 女性労働者の就業に關して配慮
すべき措置
(職場における性的な言動に起因する問題に
關する雇用上の配慮)

第二十一條 事業主は、職場において行われ
性的な言動に対するその雇用する女性労働者
の対応により当該女性労働者がその労働条件
につき不利益を受け、又は当該性的な言動に
より当該女性労働者の就業環境が害されるこ
とのないよう雇用上必要な配慮をしなけ
ればならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が
配慮すべき事項についての指針(次項におい
て「指針」という。)を定めるものとする。

3 第四條第四項及び第五項の規定は、指針の
策定及び変更について準用する。この場合に
おいて、同条第四項中「聴くほか、都道府県
知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」
と読み替へるものとする。

第二十二條から第二十五條までを削り、第二
十六條を第二十二條とする。

第二十七條第三項中「第六條第四項」を「第
四條第四項」に改め、第三章中同条を第二十三
條とする。

第二十八條から第三十一條までを削る。

第三十二條第一項中「及び家庭生活」を削り、
第四章中同条を第二十四條とする。

第三十三條を第二十五條とし、同条の次に次
の一條を加える。

(公表)

第二十六條 労働大臣は、第五條から第八條ま
での規定に違反してい事業主に対し、前条
第一項の規定による勧告をした場合におい
て、その勧告を受けた者がこれに従わなかつ
たときは、その旨を公表することができ。
第三十四條第一項中「第六條第一項」を「第

四條第二項」に、「第十二條第二項及び第二十七條第三項」を「第十條第二項、第二十一條第三項及び第二十三條第三項」に、「第十二條第一項、第二十七條第二項」を「第十條第一項、第二十一條第二項、第二十三條第二項」に、「前三條」を「前三條」に、「第六條第四項」を「第四條第四項」に、「第九條、第十條、第十四條、第二十六條及び前條第二項」を「第七條、第十二條第一項、第二十二條及び第二十五條第二項」に、「第十一條第三項」を「第八條第三項」に、「第十四條、第十五條及び前條第二項」を「第十二條第一項、第十三條第一項及び第二十五條第二項」に、「第十五條中」を「第十三條第一項中」に改め、同條第二項中「第十五條」を「第十三條第一項」に改め、同條第四項中「第十九條から第二十一條」を「第十七條から第十九條」に、「第十九條及び第二十條」を「第十七條及び第十八條」に、「第二十一條中」を「第十九條中」に、「第三十四條第三項」を「第二十七條第三項」に改め、同條を第二十七條とする。

第三十五條中「及び第三十三條」を「、第二十五條及び第二十六條」に、「第二十六條及び第二十七條」を「第三章」に改め、同條を第二十八條とする。

(労働基準法の一部改正)

第三條 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。

第十九条第一項中「女子」を「女性」に、「但し」を「ただし」に改める。

第三十九条第七項中「女子」を「女性」に改める。

第六十一条第一項中「男子」を「男性」に改める。

- が一年に満たない労働者
- 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができ、当該子の同居の家族その他の労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
- 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日まで、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたこと。
- 二 制限終了予定日とされた日の前日まで、第一項の規定による請求に係る子が
- 小学校就学の始期に達したこと。
- 三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まつたこと。
- 5 第三項後段の規定は、前項第一号の労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第十六条の三 前条（第四項第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
- （職業安定法の一部改正）
- 第六条 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。
- 第十二条第七項中「女子」を「女性」に改める。
- （労働省設置法の一部改正）
- 第七条 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。
- 第三条第三号中「婦人の」を「女性の」に、
- 第四条第三十一号中「女子労働者福祉対策基本方針」を「女性労働者福祉対策基本方針」に、
- 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」に改め、同条第三十三号中「婦人労働者」を「女性労働者」に改め、同条第三十六号中「婦人の」を「女性の」に、「婦人問題」を「女性問題」に改める。
- 第五十条第四十一号中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」に、「女子労働者福祉対策基本方針」を「女性労働者福祉対策基本方針」に、「が講ずるよう努めるべき措置について」を「に對する」に改める。
- 第六条中「都道府県婦人少年室」を「都道府県女性少年室」に改める。
- 第九条の見出しを「都道府県女性少年室」に改め、同条第一項中「都道府県婦人少年室」を「都道府県女性少年室」に、「婦人」を「女性」に、「婦人労働者」を「女性労働者」に改め、同条第二項及び第三項中「都道府県婦人少年室」を「都道府県女性少年室」に改める。
- 第十一条第一項中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」に改める。
- 附則
- （施行期日）
- 第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
- 一 第一条（次号に掲げる改正規定を除く）、第二条（次号に掲げる改正規定を除く）、第三条（次号に掲げる改正規定を除く）、第五条、第六条、第七條（次号に掲げる改正規定を除く）並びに附則第三条、第六条、第七條、第十条及び第十四条（次号に掲げる改正規定を除く）の規定、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日
- 二 第一条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律第二十六条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定（「事業主は」の下

- に「労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。）、同法第二十七條の改正規定（「講ずるよう努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に二項を加える部分に限る。）、同法第三十四條の改正規定（及び第十二條第二項を「第十二條第二項及び第二十七條第三項」に改める部分、「第十二條第二項」の下に「第二十七條第二項」を加える部分及び「第十四條及び」を「第十四條、第二十六條及び」に改める部分に限る。）、及び同法第三十五條の改正規定、第三條中労働基準法第六十五條第一項の改正規定（「十週間」を「十四週間」に改める部分に限る。）、第七條中労働省設置法第五條第四十一號の改正規定（「に對する」に努めるべき措置についての」を「に對する」に改める部分に限る。）並びに附則第五條、第十二條及び第十三條の規定並びに附則第十四條中運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七號）第四條第一項第二十四號の二の三の改正規定（「講ずるよう努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る。）、平成十年四月一日
- （罰則に関する経過措置）
- 第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
- （地方自治法の一部改正）
- 第三条 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）の一部を次のように改正する。
- 別表第一第二十一号の二中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」に、「女子労働者福祉対策基本方針」を「女性労働

者福祉対策基本方針」に改める。

第四条 地方自治法の一部を次のように改正する。

別表第一第二十一号の二中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に、「女性労働者福祉対策基本方針」を「男女雇用機会均等対策基本方針」に改める。

(女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律の一部改正)

第五条 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律(昭和三十年法律第百二十五号)の一部を次のように改正する。

第三条第一項及び第五号中「十週間」を「十四週間」に、「十八週間」を「二十二週間」に改める。

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正)

第六条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律の一部を次のように改正する。

育児休業等に関する法律の一部を改正する法律附則第九号の規定によりなおその効力を有するものとされる同法附則第八号の規定による改正前の第三十条第二項及び第三十一条第一項中「女子労働者」を「女性労働者」に改める。

(船員の雇用の促進に関する特別措置法の一部改正)

第七条 船員の雇用の促進に関する特別措置法(昭和五十二年法律第九十六号)の一部を次のように改正する。

第十四条第六項中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」に改める。

第八条 船員の雇用の促進に関する特別措置法の

一部を次のように改正する。

第十四条第六項中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に、「第三十四条第一項」を「第二十七条第一項」に改める。

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部改正)

第九条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)の一部を次のように改正する。

第四十四条第二項中「から第六十四条の五まで並びに」を「第六十四条の三及び」に改め、同条第三項中「若しくは第六十四条の二から第六十四条の五まで」を「第六十四条の二若しくは第六十四条の三」に改める。

(育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正)

第十条 育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を次のように改正する。

第四十二条第二項及び第四十五条第二項中「都道府県婦人少年室長」を「都道府県女性少年室長」に改める。

(労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部改正)

第十一条 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(平成四年法律第九十号)の一部を次のように改正する。

第七條中「第三十九條第五項並びに第六十條の二第一項及び第二項」を「並びに第三十九條第五項」に、「第三十六條並びに第六十四條の二第一項及び第二項」を「並びに第三十六條」に改める。

(健康保険法等の一部改正)

第十二条 次に掲げる法律の規定中「七十日」を「九十八日」に改める。

一 健康保険法(大正十一年法律第七十号)第五十條第二項及び第六十九條の十八第一項

二 国家公務員共済組合法(昭和三十三年法律第百二十八号)第六十七條第一項

三 地方公務員等共済組合法(昭和三十七年法律第百五十二号)第六十九條第一項

(国家公務員災害補償法等の一部改正)

第十三条 次に掲げる法律の規定中「十週間」を「十四週間」に改める。

一 国家公務員災害補償法(昭和二十六年法律第百九十一号)第四條第三項第二号

二 社会福祉施設職員等退職手当共済法(昭和三十一年法律第百五十五号)第十一條第三項

三 地方公務員災害補償法(昭和四十二年法律第百二十一号)第二條第六項第二号

(運輸省設置法の一部改正)

第十四条 運輸省設置法の一部を次のように改正する。

第四條第一項第二十四号の二の三中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」に改める。

第十五条 運輸省設置法の一部を次のように改正する。

第四條第一項第二十四号の二の三中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇

用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に、「女性労働者福祉対策基本方針」を「男女雇用機会均等対策基本方針」に改める。

第五十七條第一項中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に改める。

(労働省設置法の一部改正)

第十六条 労働省設置法の一部を次のように改正する。

第四條第三十一号中「女性労働者福祉対策基本方針」を「男女雇用機会均等対策基本方針」に、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に改める。

第五條第四十一号中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に、「女性労働者福祉対策基本方針」を「男女雇用機会均等対策基本方針」に改める。

第十條第一項中「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律及び」を削る。

理由

最近における社会経済情勢の変化に伴い、女性の雇用者数の増加、勤続年数の伸長、就業に対する意識の向上等女性の雇用をめぐる諸情勢が著しく変化していることにかんがみ、雇用の分野における男女の均等な取扱いを一層促進し、女性労働者の職域の拡大を図るため、募集、採用、配置及び昇進について事業主が女性労働者に対して差別することを禁止し、調停制度の改善等を行うこと

もに、女性労働者に係る時間外及び休日の労働並
びに深夜業の規制の解消、母性保護に関する措置
の充実等を図るほか、「都道府県婦人少年室」の
名称を「都道府県女性少年室」に変更する等の必
要がある。これが、この法律案を提出する理由で
ある。

平成九年五月二十七日印刷

平成九年五月二十八日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局