

官報

平成九年五月二十六日

○第四百四回 参議院會議錄第二十八号

平成九年五月二十六日(月曜日)

午後一時一分開議

○議事日程 第二十八号

平成九年五月二十六日

午後一時 本會議

第一 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(趣旨説明)

○今日の會議に付した案件
議事日程のとおり

○議長(斎藤十朗君) これより會議を開きます。

日程第一 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(趣旨説明)

本案について提出者から趣旨説明を求めます。
岡野労働大臣。

(岡野大臣岡野裕君登壇、拍手)

○國務大臣(岡野裕君) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案について、その趣旨を説明申し上げます。

男女雇用機会均等法が施行されて十年が経過いたしました。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の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実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をしております。

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に扱いを受けることが依然として見受けられ、近年、企業における女性の雇用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ことにも、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、働く女性のためのみならず、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ておりますが、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概要を説明申し上げます。

明申し上げます。

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たしております。

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たしております。

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たしております。

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たしておりますが、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たしております。

以上が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案の趣旨でございます。

何分よろしくお願いを申し上げます。(拍手)

○議長(斎藤十朗君) ただいまの趣旨説明に対し、質疑の通告がございます。順次発言を許します。武田節子君。

(武田節子君登壇、拍手)

○武田節子君 私は、平成会を代表いたしまして、ただいま議題となり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省関係法律の整備に関する法律案について、橋本総理大臣、労働大臣に質問をいたします。

我が国において、男女雇用機会均等法が制定され十年余が経過いたしました。しかし、この法律は、女性の労働の機会や待遇の改善のための役割を果たすには限界があったと言わざるを得ません。

特に、中小零細企業等で働く女性の職場では、女性の処遇は制定以前と何ら変わらず、この法律は彼女たちの頭の上をかすめず十年が過ぎ去ってしまったというのが正直な実感でございます。

私は、組合のない中小零細企業で働く女性の皆さんと約二十二年間にわたって働く女性の地位向上のため活動してまいりました。労働組合のない未組織の職場で働く中高年女性を対象に実態調査を行い、その調査結果をもとに政府への要請もたびたび行つてまいりました。生計の主体者として家計を支えるため、男女差別、年齢差別、企業間格差等、厳しい職場環境の中で自己の能力を最大限発揮して必死に働く姿はまことにとうとうと、また、涙ぐましくもあり、私はこの方々こそ最も法で守られなければならないと痛感してまいりました。

私は、今日の我が国の経済発展は、ひとえにこのような多くの女性の支えによってかち得たものであるということを、私たち政治家も、事業主も強く認識すべきであると思ひます。現在、女子雇用労働者数は約二百万人となり、全雇用者数の四〇%を占めております。

そこで、まず、橋本総理にお伺いいたします。

総理は、男女共同参画推進本部長として、我が国経済活動に対する女性の労働者の貢献についていかなる評価をなされておられるのか、御見解を賜りたいと存じます。

今回の改正は当然のことながら二十一世紀を展望してなされた改正であります。二十一世紀における女性の労働者の職場進出の状況、待遇あるいは労働環境などがどのようになっているとお考えでしょうか、また、どのようにすべきであると考えておられるのか、総理の描いておられるビジョンを伺いたいのであります。

ところで、十年前の男女雇用機会均等法の制定のときには、婦人少年問題審議会は意見の一本化ができず、公労使の三論併記の答申が行われ、労働者代表にとってはまことに残念な思いの答申であつたろうと思つております。

今回の婦少審の答申においては、労働者代表にとつて何としても実のある一本化した答申をとる強い決意で臨まれ、真剣な議論の結果が今回の答申にあつたと思つていますが、その努力に対して敬意を表します。

しかし、結果として女性が男性並みの長時間労働になり、女性労働者の環境が悪化するのではないかとか多くの女性が疑問と不安を持っております。また、新聞の社説などでも明らかに、マスコミも今回の改正に対して危惧すべき点を指摘しております。

本改正案をめぐっての女性労働者の不安あるいは世論に対してどのような認識をお持ちか、これも総理に御答弁を願います。

以下、具体的に伺つてまいります。

最初に、均等法についてお尋ねいたします。まず第一は、今回の改正案は女性労働者を対象とするのみで、片面性の解消がなされていないという点であります。憲法の精神からしても、性による差別は到底許されるものではなく、男女双方に対する差別的取り扱いを禁止する法律を制定す

べきは当然であります。

今日、諸外国の法制を見ますと、性差別禁止法あるいは雇用平等法として男女双方に対する差別を禁止している例が多くなっており、いわば世界の潮流と言えましょう。

均等法施行後十年を経た今日、また、我が国の経済発展の現状を見ると、男女労働者が誇れるような男女雇用平等法をこの際制定すべきであつたと考えますが、片面的な性格を残したままの改正にとどまった理由を労働大臣にお尋ねいたします。

第二は、募集、採用、配置、昇進における差別禁止規定の実効性についてであります。

今回の改正によって、これら雇用における全ステージが差別取り扱い禁止になりました。しかし、その実効性については甚だ疑問を持たざるを得ません。

まず、本改正案では、制裁措置として、法に違反した事業主が女性少年室長の勧告にも従わなかった場合、労働大臣はその旨を公表することができるとしております。しかし、障害者雇用促進法など既に公表制度は導入されておりますが、いまだに法定雇用率未達成企業が多く、しかも二十年以上も経過しているにもかかわらず、公表された実績はわずか一回にすぎないのであります。これでは制裁措置としての機能を有しているとは言いがたいのであります。

したがって、法の実効性を高めるためにも、また、差別に対する国の厳しい姿勢を示すためにも、何らかの罰則規定が不可欠と考えますが、労働大臣に御見解を求めます。

次に、女性少年室長は関係当事者の双方または一方からその解決の援助を求められたときは助言、指導または勧告することができるとしておりますが、強制力のある是正命令、改善命令の権限がございません。調停制度については、この十年間で調停に持ち込まれた唯一の案件についても、使用者が調停の勧告に従わず裁判係属中であ

り、解決に至っておりません。

したがって、多くの女性は使用者に裁判しなさいと聞き直られ、泣き寝入りするしかありません。本改正案の実効性が期待できない大きな理由であります。

今回の改正案でなぜ女性少年室の権限強化がなされなかったのか、また、調停を有効なものにするために救済命令を出し得る救済機関の設置などの構想もあり得ると思つていますが、なぜ改正を試みなかったのか、労働大臣にお伺いいたします。

第三は、本改正案に、セクシュアルハラスメントに対して「事業主は「雇用管理上必要な配慮をしなければならぬ」と新たな規定が入りました。

しかし、いわゆるセクハラに対する相談件数が年々増加の一途をたどっている状況の中で、今回の規定が歯どめになり得ると思えません。セクハラは反社会的、野蛮な行為であり、存在そのものが恥すべき行為であります。

政府は方針を定めるとしておりますが、そもそも法文の中でセクハラを禁止に定めるべきではありませんか。また、セクハラについても調停の対象に加えるべきものと思つていますが、排除した理由を労働大臣にお伺いいたします。

第四は、間接差別の禁止についてであります。表面的、形式的な女性差別は禁止措置によって減るではありませんが、逆にさまざまなこそこそ手段を弄するなど、カムフラージュする形で女性差別が進行することを懸念いたします。したがって、間接差別を禁止する規定が必要であると痛感いたしております。

労働大臣は、間接差別については定義が困難であると答弁されておりますが、先進国においては既に法制化しているではありませんか。労働大臣、今回の改正においては全く触れられていない理由をお答えください。

次に、労働基準法に関して伺います。

第一は、女子保護規定の撤廃についてであります。

私は、女子保護規定の撤廃は職域拡大、女性の雇用の場の拡大になることは否定いたしません。が、過労死に象徴される我が国の長時間労働の実態、あるいは年間総実労働時間千八百時間をいけば国際公約としていふことなどから、むしろ時間外労働、休日労働、深夜業については男女共通の規制をすることこそ先決であり、最も重要なことであると考えます。

特に、三六協定すら機能していない中小零細企業で働く多くの女性からは、女子保護規定の撤廃によってさらに深刻な影響を受けることになるとの訴えが参つております。

無制限な長時間労働、深夜業を強いられ、過酷な労働によって健康や家庭生活が破壊され、働き続けることができなくなるのではないかと心配に対し、政府は全く解答を示していないのであります。

女性労働者が業務命令によって法外な労働を強いられたとき、不利益をこうむることなく拒否できる方法は明らかではありません。大臣、全国二千一百万人の女性労働者に対し、具体的な納得のいく答弁を求めます。

また、男女共通の規制については、本法律施行前の平成十一年三月までに決定するよう、強く要求いたします。労働大臣の誠意ある答弁を求めます。

第二は、政府は、今日の我が国経済の行き詰まり打開策として、六分野経済構造改革に沿って高コスト経済の是正の推進を図っていくとしておりますが、その中に女子保護規定の撤廃が掲げられていることが気になるところであります。女子保護規定の撤廃によって女子は時間外、休日、深夜に男性より低い賃金によって活用される心配があるからであります。

女子保護規定の撤廃が高コスト経済是正に悪用されることのないよう、厳しく監視する必要がある。

ると思いますが、いかがでしょうか。総理、労働大臣に伺います。

関連して、男性の賃金引き下げが懸念されるところであります。労働大臣の見解をお伺いいたします。

第三は、三六協定についてであります。

現在、労使間における三六協定については、今回の改正に伴い、当然、全事業所においても見直しが必要であると思ひます。労働省は労働者保護、女性労働者保護の観点からどのように指導していくのか、お尋ねいたします。

組合の組織率が年々低下する中で、三六協定の有効性に疑問があります。三六協定は実質青天井の協定もあり、余りにも法外な三六協定については、労働省は日安時間を遵守するよう指導すべきであると思ひますが、指導の実態と今後の指導方針について、労働大臣の所見をお伺いいたします。

次に、職業生活と家庭生活の調和の観点から育児・介護休業法の改正について伺います。

政府の提案している男女雇用機会均等法及び労働省関係法律の整備に関する法律案は、単に女性労働者の機会均等を推進するのみでなく、今後、進展する少子・高齢化社会の中で、労働力の確保、少子化対策の役割も担わなければならないことは当然であります。

現行の、男女とも職業生活と家庭生活の調和を図るための政府の施策は不十分であると言わざるを得ません。特に、育児・介護における法整備の充実が重要な課題であります。

法案によれば、小学校就学前の子を養育する労働者及び家族介護を行う労働者については、請求により深夜労働を免除される権利が認められております。しかし、深夜労働だけでは不十分であり、時間外労働及び休日労働も免除の対象に加えるべきと思ひますが、いかがでしょうか。

また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者だけではなく、小学校の生活リズム

が確立する年齢である小学校二年までの子を養育する労働者まで広げたいと思ひますが、労働大臣の御見解を求めます。

最後に、我が国が超高齢化社会に進展する中で、これ以上の少子化は経済活動、年金、医療、労働力確保等すべてにわたって危機的状況をもたらすことは明らかであります。男女共同参画社会は時代的要求であり、男女差別は事業主にとっても、労働者にとっても、国にとっても悪影響をもたらすことは言うまでもありません。

したがって、総理、労働大臣がリーダーシップを発揮して真剣に男女共同参画社会の形成と少子化対策のために対処されますよう強く要望いたします。私の質問を終わります。(拍手)

(国務大臣橋本龍太郎君登壇、拍手)

○国務大臣(橋本龍太郎君) 武田議員にお答えを申し上げます。

男女共同参画推進本部長として、女性労働者の貢献についていかなる評価をしているのかというお問い合わせがありました。

社会人の振り出しを綿紡績の現場からスタートさせました私にとりまして、女子労働というものはその当時からさまざまな思いがあった分野であります。そうした思いを持ちながら今日我が国の経済活動の中における女性労働者の貢献というものを考えますとき、その大幅な増加、職域の拡大等、女性労働者は我が国経済社会において極めて重要な役割を果たしておると考えており、議員の御指摘のとおり状況と考へます。

その上で、二十一世紀におきましては、働く女性に性により差別されるのではなく、かつ、母性を尊重されながら、その能力を十分に発揮できる社会が実現するよう努めてまいりたい、そのように考えております。

次に、本改正案をめぐるさまざまな声が出てくることについての御指摘がありました。

議員は女性労働者等の不安についてお述べになりましたが、本法律案につきましては、期待の声

を含めましてさまざまな声が寄せられていることを承知しております。

私としては、女性自身が新たな法改正に戸惑うことのないように、その内容を熟知され、最大限生かしていかれることが極めて重要だと考えております。全国的に働く女性がそれぞれの職場におきまして男女平等の基盤に立つて大いにその実力を発揮していかれることを支援していきたいと考えております。

次に、女子保護規定の解消と経済構造改革についてお尋ねがございました。

女子保護規定の解消は、女性労働者の能力発揮を促進し、男女の均等な取り扱いを確保する観点から行うものであり、我が国経済が二十一世紀におきましても引き続き繁栄を維持し、豊かで安心できる経済社会を創造していくために実施する経済構造改革にも大きく役立つものと考えております。

残余の質問につきましては、関係大臣から御答弁を申し上げます。(拍手)

(国務大臣岡野裕吉君登壇、拍手)

○国務大臣(岡野裕吉君) 武田先生からいただきました十問についてお答えをいたします。

まず、男女雇用平等法、性差別禁止法、なぜこれをやらなかったのかというお尋ねであります。

やはり、究極的には、先生がおっしゃいますように、男女雇用平等法ということだと思ひます。

しかしながら、現行法施行十一年に相なりますが、その間婦人少年室等に寄せられましたいろいろな問題、これを分析いたしますと、女性を劣位に置く性差別、これの案件がほとんどでございます。

したがって、かかる事態にかんがみまして、今回は男女雇用機会均等法ということで御提案を申し上げた、そんな次第でございます。

二つ目でございます。罰則規定をなぜ設けないのかと、こういう御提案でございます。

この男女雇用均等法に違背をする、やっちゃいけない行為が起きた、それでは、刑罰で罰金だ、それで一件落着、一事不再理だということになります。男は男、女は女、男が職場全体で根づくように助言だとか指導だとか勧告だとかというふうなものを繰り返していき、かつ、企業名の公表をする。社会的制裁といいますが、こういうものにゆだねて、じっくり均等の世界をつくってまいりたいと、これが私どもの提案の趣旨であります。

三つ目でございます。女性少年室に、是正命令、改善命令、これがなぜ与えられなかったのかと。

今お話をしたとおりであります。命令違反について、担保の罰則、命令担保の罰則というよりは、今お話をしたような粘り強い雰囲気をつくってまいりたいというように我々中心に考えた次第であります。

なお、救済機関であります。これは今日も仲裁、調停というものが機関としてございまして、今度これを一步改善いたしまして、一方的な調停申請ができるというところで対処をしたいと思います。次、四つ目でございます。セクシュアルハラスメントについてのお尋ねであります。

セクシュアルハラスメントがいけないということとは、これはもう当然のことです。しかしながら、セクシュアルハラスメントといいますが、それは企業主が従業員というものと限られませんが、やっぱりその職場の中の個人間のプライベートな問題の中で発する。その調停といいますが、事業主とそれから労働者側の方との調停といふものが目的であります。したがって、企業主はそういう雰囲気をつくるのだというふうな意味合いで調停にはこれは上せないというふうな法案にいたしました。そんな次第でございます。

次に、間接差別というふうなものがないじゃないかと、先生、本間に間接差別という概念はな

なか、どういふのが間接差別だと我が国ではまだ確立した考え方というものができてまいりません。今回、本法実施の過程の中におきまして経過を見、検討をしていこうというふうな気持ちであります。このことを御理解願いたい、かように存じます。

なお、労働者は法外な労働、超過勤務命令等々に服さなければならぬ、お断りができないかということでもあります。

適法になされた超過勤務命令、これには正当な理由がなければ断れないというのが在来の方でございまして。しかし、正当な理由があればこれは断れるということも反面解釈から出てまいります。

家庭の責任を負った男女の労働者の皆さんにつきましては、深夜労働でありますとかあるいは超過勤務等々につきましては、やってはならないという義務規定あるいは努力義務の規定というふうなものが企業主にも課されている。要するに、職場というものは使用者と労働者の皆さんが同じ気持ちになって仕事をすること、初めて企業というものは発展をすべきものだ。したがって、超過勤務命令等につきましても、今後労働省はさらにこの指導をしてまいろう、こう思っているところでもあります。

なお、今お話しした時間外労働等について男女共通の規制を設けるという先生のお話であります。そして、本法の十一月四月施行までにそれを間に合わせるというお話であります。

しかし、時間外労働、休日労働、深夜労働、これは景気の不況によりまして、この労働調整というふうな機能を持っております。国民生活にこれは利便というもので必要だということも労働提供をいたさなければならぬということもありまして、生産技術の面からこれも必要だということもあらざるの点がありまして、法的規制を設けるということには私どもは極めて慎重でなければならぬのではないかと。

ただしかし、この時間外労働、休日労働のあり方につきましては、中央労働基準審議会の諸先生にいかかものかとお諮りを申し上げているところでありまして。なるべく早く結論を出したい、かようにお願いをしておりますので御理解を賜りたい、かように存じます。

それから、女子保護規定の撤廃が高コスト経済は正云々というお尋ねがございました。

先ほど総理から答弁を申し上げたとおりと労働大臣も心得ております。

次に、男性が賃上げになってしまふような影響、これなきにしもあらずだという先生のおっしゃるであります。労働基準法、もう五十年前にできました。このころから男女同一賃金ということでありまして、本法の施行によりまして即ち男性の賃金が引き下げられるというふうなことは私は考えられませんし、そういうことがないようにならぬように今後相努めてまいろう、こう思っております。

第九問目であります。労働基準法三十六条に基づく協定、これについてどういふふうな指導をしていくのか、目安時間はどうだと、こういうお話であります。

今、幸いに目安時間を私も設定しております。三十六条協定が労働基準監督署に提出をされます。これを見ておきますと、九割方は我々のつくった目安というよりも下回るといふような結び方に相なっております。なるほど目安というものには効果がある、こう思っているところでもあります。今後目安の方向で実施をされるよう十分指導を尽くしてまいりたい、かように思っているところであります。

最後に、育児・介護等に家族的な責任を有する男女の皆さんについて、深夜業を免除ばかりじゃなくて、超過勤務とか時間外労働、これについても考えてはどうかという御質問であります。これは、私が先ほどお話をいたしました、言いますならば努力義務でありましてあるいは義務であります。かような規定が育児休業法等

に定められておりますところでもあります。これの徹底を期してまいりたい、かように思っております。

なお、今は小学校就学年齢まで、つまり六つまでだ、こういうふうになっているが、小学校二年までにもう少し拡大をせよという先生の御要望であります。今こういう法律で就学に至るまで、こうなっております。私どもは、それ以上の労働条件といえますものは労使の間のお話し合いにゆだねるのが妥当であらう、こう思っているところでもあります。

以上、十問について答弁を申し上げました。(拍手)

○議長(斎藤十朗君) 大脇雅子君。

〔大脇雅子君登壇、拍手〕

○大脇雅子君 私は、社会民主党・護憲連合を代表して、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働関係法律の整備に関する法律案について、総理並びに労働大臣に質問いたします。

現行均等法が一九八六年四月一日に施行されて以来、女性労働者は、今や雇用労働者の四割に達し、基幹労働力としての役割を果たしています。にもかかわらず、男女の賃金格差は縮小せず、平等処遇も遅々としています。そして現在、経済のグローバル化と規制緩和の中で、労働のフレキシビリティが世界的に広がり、雇用構造の変化に伴う就業形態の多様化が進み、労働者の既得の権利が奪われつつあるという厳しい情勢の中で、ようやく法改正のときを迎えるに至りました。

均等法の改正法案は、性別を理由とする差別禁止法になお遠く、間接差別も含まれていず、実効性の確保にも問題を残しています。

しかし、募集、採用から退職、解雇に至る雇用の全ステージにおける女性差別が全面的に禁止されました。その禁止される差別は労働大臣の指針

によって示されますが、それは裁判規範としての効果を持ち、差別撤廃と社会意識の変革にやがて大きな影響を及ぼすものと考えます。

また、調停制度における一方当事者の同意事項が削除されたことは、この十年、会社側の不同意または婦人少年室長の判断に阻まれて無念の思いであかすの扉の前に立ちすくんだ多くの女性たちのことを思えば感慨深いものがあります。

さらに、均等法は、セクシュアルハラスメントに対する使用者の配慮の努力義務とポジティブアクションの奨励策を規定し、曲がりなりにも国際的課題を法に盛り込むことになりました。

以下、三点についてお尋ねいたします。禁止されるべき差別の指針はどのように定められますか。

セクシュアルハラスメントについても、その指針を策定することになります。救済措置まで盛り込まれるのでしょうか。

ポジティブアクション施策を定着させ、より積極的に企業における実効性を確保するためにどのように取り組む所存でありますか。

第二に、労働基準法の改正部分についてお尋ねいたします。

女子差別撤廃条約の考え方が示すように、私は次の三つの原則を確認する必要があると思えます。第一は母性保護、つまり、妊娠、出産とそれにかかわる機能については、ますます保護を厚くして、いかなる場合も差別の理由とされないこと。第二は、健康と生活にかかわる労働条件は、人間としてゆとりある生活と健康の維持のための男女共通の基準を確立すべきこと。第三は家族的責任、すなわち育児と介護は社会と男女共同の責任で果たし、職業と家庭の両立を図ることです。

そのためには、労働基準法の女性に対する保護規定は三つの領域に分化し、それぞれ、より質の高い水準へと組みかえられるべきであります。

その観点から、まず男女の時間外・休日労働の

あり方について質問いたします。

労働大臣は衆議院の審議において、現行の時間外労働の適正化指針の実効性を高めると答弁されています。実効性を高めるためには、私は労働基準法本則あるいは施行規則に指針の根拠を規定すべきであると考えますが、そういったことを含めて実効性を高める措置を検討していく考えはありますか。また、均等法等改正法の施行は一九九九年四月一日となっていますが、指針の実効性を高める措置はこれに間に合うのでしょうか、お尋ねいたします。

次に、女子のみ保護規定解消後の経過措置についてであります。

日本貿易振興会、ジェトロの欧州主要国の女性労働に関するレポートによれば、日本のフルタイムで働く男女の週当たり総労働時間は、男性が六十一・七時間であるのに対し、女性は七十四・四時間で世界一長く、家事時間については、女性二十六・五時間、男性四時間、他の諸外国では男女差が二倍以内であるのに、日本は六・六倍であります。

女子のみ保護規定が解消されることに伴い、家族の責任を持つ女性労働者は、年間時間外労働百五十時間から三百六十時間という労働条件の急激な変化に見舞われることとなります。仕事と家庭の両立が困難となり、働き続けられなくなる人が出ることも考えられます。そのために、それを緩和する適切な措置、いわゆる激変緩和措置が必要不可欠であると思えます。その措置をとられるでしょうか。

加えて、女性労働者が新たに深夜業につくためには、当然就業環境の整備がなされなければなりません。そのために指針をきちんと定めて事業主を強く指導すべきであります。新たに指針を定められませんか、そしてその内容はどのようなものでしょうか、お尋ねいたします。

第三に、育児・介護休業法の改正について質問いたします。

私は、家族の責任を持つ男女労働者について、要件の厳しさはありますが、深夜業の免除の請求権が盛り込まれた今般の改正に注目いたします。それは、これまで規制の対象とならなかった男性労働者及び既に深夜業を解禁されている女性労働者も対象とされること、その請求権は有給休暇請求権のように形成権に準じて行使できる法的構成になっているからです。

そこで、労働者が深夜業の免除を請求した場合でも、事業主が事業の正常な運営を阻害する場合に当たるとして、労働者がその権利を行使できなかったり大幅に権利行使を妨げられるのでは意味を失います。この点の運用についていかがお考えか、お尋ねいたします。

次に、パート労働者等有期雇用者も、契約の更新によって雇用期間が一年を超えた場合には、正社員同様、深夜業の免除が権利として認められる旨の答弁が衆議院の審議においてなされていますが、改めて確認したいと思えます。

加えて、少子・高齢化社会のもとで、育児・介護等の家族の責任を有する男女労働者の時間外・休日労働については、原則として抑制されるべきであります。育児・介護休業法においては、各休暇とともに時間外労働をさせない措置を選択的に使用者の努力義務として定めています。女性に対する保護規定が解消されるに当たって、家族の責任を持つ男女労働者の時間外・休日労働の抑制について今後どのように対応されるか、その具体策について御質問いたします。

最後に、今般の法改正をより実効あるものにし、職業と家庭・地域におけるバランスのとれた、ゆとりのある生活を保障し、真の男女共同参画社会を実現するためには、国際公約とも言うべき年間総実労働時間千八百時間を二十一世紀までには達成しなければならぬと考えます。この点について総理大臣の御決意をお伺いいたします。私の質問を終わります。(拍手)

(国務大臣橋本龍太郎君登壇 拍手)

○国務大臣(橋本龍太郎君) 大脇議員にお答えをいたします。

私には一点、年間総実労働時間千八百時間についての決意を求められました。

労働時間短縮というものが、職業と家庭そして地域とのバランスのとれたゆとりのある生活の実現、あるいは男女共同参画社会の実現にも資するものであることは御指摘のとおりであります。

週四十時間労働制の完全定着、有給休暇の取得促進、長時間残業の削減に一層努力をしながら、年間総労働時間千八百時間達成の早期実現に向けて、今後ともに全力を挙げて取り組んでまいりたいと考えております。

残余の質問につきましては、関係大臣から御答弁をいたします。(拍手)

(国務大臣岡野裕君登壇 拍手)

○国務大臣(岡野裕君) 大脇先生からも十にわたる御質問をいただきました。お答えをいたします。

第一問であります。指針を設ける、これは重要だ、どんな中身であるかと、こういうお話でありました。

これは、目下、審議会で議論をいただいているところであります。差別と一言で片づけますが、どういう行為、どういう行為、どういう行為かというところがはっきりいたしませんと十分目的を達成することができません。その中で、特に女性の対象になっている部分、あるいはこれは例外だと言われているような部分、これについてはっきりとした具体的な定めを指針の中でいたしてまいりたい、かように思っております。

二つ目であります。セクシュアルハラスメントについて、指針には救済措置が盛り込まれるかというお話であります。

セクシュアルハラスメントにつきましても、公労使の研究でいかなるものがセクシュアルハラスメントに当たるかということを審議いただいているわけですが、相談をするとか苦情処理

をするとかいうような救済措置、これについても御相談を申し上げているところであります。

三つ目。ポジティブアクションについてどういう取り組みをするかというお話であります。

ポジティブアクションといいますが、ものにつまみしては、やっぱり均等法にもとるようなことがあったならば企業名を公表するというようなことで、言いますならばそちらで押していくわけであります。同時に、ポジティブアクション、これは立派なことだと表彰をするというように、今度はエンヤコラということでも前から引張るといような、二つの機能を我々は十分活用をして定着を図ってまいりたい、こう思っております。

四番目。時間外労働の適正化指針、これを施行規則に根拠として規定すべきであると、こういうお話でございます。

これは、今般指針をつくり出す場合に、現行の指針というものがござりますが、そのほかに何を加えるかということですが、その指針というものの根拠、これもひとつ何らかの方法を講ずる必要があるかなというところで、関係の審議会の方にお話りをしているところであります。先生がお話しになりました施行規則でどうだというような御意向が出ていたということも先生方に伝えたい、かように思っているところであります。

また、五番目であります。労働基準法に基づく三つの規制緩和、これは平成十一年四月から用意ドンということになるわけであります。その十一年の四月からそういった規制が緩和されるというように、労働時間のあり方等についてのお答えを賜るべく御相談を申し上げてまいりたい、かように思っているところであります。

その次、六番目であります。女性が深夜業でもきょうになった、非常に激変だ、ひとつ激変緩和の措置はいかかなものかと、こういうお話であります。

家庭生活と職場生活を両立させていかなければならぬというところで、今般、規制の解消というところが出ました。やはりそういった面の影響というものもあるであろうというところをおなかの中に入れて、何らかの方法があるか否か、これも関係の諸先生に御相談をしてみたい、かように思っているところであります。

その次は、就業の環境が深夜業等に働く場合必要ではないかというのは、私も当然考えているところでありました。したがって、仮眠が必要だ、あるいは休息する場所、休憩の場所、それから通勤で安全性が保たれるかどうかというような諸点について私どもは指針の内容の中に定めてまいりたい、こう思っているところであります。

八番目であります。深夜業の免除の請求がございしますが、事業の正常な運営を阻害する場合は深夜業の免除の請求を断れるというふうな相違点があります。事業の正常な運営を阻害するというのは、深夜業に従事しなくてもよいという請求権に重みがあるというような意味を頭の中に入れて、正常な運営を阻害する場合の解釈が今の権能を無にするというふうなことがないような指導というものもこれからやってみよう、かように存じているところであります。

九つ目であります。有期雇用契約の労働者についての深夜業の制限について、おまへは衆議院の方で答弁されているがいかかというお尋ねであります。継続して在籍一年というものを超えました労働者の皆さんにつきましては、この深夜業の制限の言いますならば請求権、これが行使できるものである、かように存じております。

十番目であります。家族の責任を有する男女の労働者の時間外あるいは休日労働の抑制のための具体的方策、根拠、これはどうかということでありますが、育児あるいは介護休業法におきまして所定外労働等を断れるという制度、これはあるいは義務として、あるいは努力義務として規定をされていること、先生御存じのとおりであります。

したがって、こういった女子保護規定が解消されるに当たりまして、我々としてはその辺の周知、指導というものも存分に行なってまいりたい。以上、十問についてお答えを申し上げました。(拍手)

○議長(斎藤十朗君) 川橋幸子君。

(川橋幸子君登壇、拍手)

○川橋幸子君 私は、民主党・新緑風会を代表して、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、橋本総理及び関係大臣に對して質問を行います。

均等法施行十年余が過ぎましたが、女性たちは、法制定当時から均等法強化のための次なる見直しに期待をしております。このため、衆議院段階では延べ七百人に近い人たちが本法案の審議を傍聴し、本日もまた大勢の女性たちがこの本会議を見守っております。

これまでの審議に対する世論の反応を見ますと、主として働く女性の側からは労働基準法の女子保護規定の廃止に對しまして非常に大きな不安、懸念が表明されております。また、新聞の論説等におきましても保護廃止は緩やかにといった指摘がなされております。

そこで、第一に、今回の法改正に對するこうした世論の反応をどのように受けとめておられるのか、総理にお伺いいたします。

次に、我が国における固定的な性別役割分担意識の問題についてお尋ねをいたします。

の奥さんに頼まなければならないとの発言があったやに伝えられております。

このように、頑固頑迷なまでの我が国における性別役割分担意識の強さを男女共同参画推進部長である総理はどのように感じになるのか。

ちなみに、国連の女子差別撤廃条約第五条(イ)項では、締約国は「男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正するためのすべての適当な措置をとると規定しております。

次は、性差別禁止法の実現についてであります。

均等法施行以来、世界の動向は大きく変わりました。「国連婦人の十年」を経た一九八〇年代後半から、建前としての男女平等と現実の男女差別の残存を問題視する意識が次第に高まるようになり、法的な平等等、デ・ジュール・イクオリティーと申すようでございますが、を超えまして、事実上の平等等、デ・ファクト・イクオリティーを強く求めるようになりました。欧米先進諸国では、いわゆるポジティブアクションはもとより、間接差別の禁止、セクシュアルハラスメントへの対処、家族的責任を有する労働者のための政策などを含む男女双方の差別を禁止する性差別禁止法が次々と立法されるようになりました。

労働大臣は、性差別禁止法が究極的な姿であり、今回の改正は実質的にそれに近いと述べておられますが、それならば、衆議院労働委員会での附帯決議にありますが、法施行後適当な時期における法律の見直しは、施行後三年程度、二〇〇二年程度を目途に、さまざまな構造改革が実現していく時期とあわせて行うべきではないかと考えますが、いかがでしょうか。

して位置づけられております。諸外国でも、規制緩和の取り組みの中で労働時間法制が見直されるとともに、一方で時間外労働のあり方について新たなルールを設けた国が多いと聞いております。時間外労働の法的規制がないと言われるイギリスでも、実はEU指令の適用があり、四カ月平均で一週四十八時間までが所定内外を含めた労働時間の上限規制となっております。また、アメリカでは、時間面の規制はないものの、賃金面で時間外労働の割り増し賃金率が五割と高くなっております。

中央労働基準審議会の審議においては、こうした諸外国の法制について十分な情報提供を行い、法的整備を含めた審議をお願いすべきだと思っておりますが、労働大臣の見解をお伺いいたします。

次に、規制緩和についての基本的な考え方という観点からお伺いいたします。

八〇年代後半に規制緩和に取り組んだ欧米先進諸国では、その後生じた問題の把握や経験に即して、デ・レギュレーション、規制緩和から、新たに必要となるリ・レギュレーション、再規制の方向にきていると言われます。この傾向に照らすと、我が国の労働関係では、当面課題となっており、時間外労働の上限規制のあり方、それから純粋持ち株会社の解禁に伴う労使関係のあり方の二つがこの問題に該当すると思っておりますが、総理はどのような考えをお持ちか、お伺いいたします。

次に、ポジティブアクションの進め方についてお尋ねします。

国連の女子差別撤廃委員会は、日本政府の報告に對しまして最終コメントにおきまして、「日本が全般的な資源開発において世界各國第二位に位置づけられているにもかかわらず、日本の女性の社会経済的地位が考慮される場合にはその順位が第十四位に下がることを懸念を持って観察した」と述べ、また、「委員会はこれを、女性を国の経済的發展の過程に十分統合することに關する日本の

無関心を示すものと指摘しています。こうした指摘に照らしますと、今回のポジティブアクションの規定の新設は政府の姿勢として大変意義が深く、今後はその実効確保が重要になってまいります。

そこで、ポジティブアクションの実施について労働省は今後どのように展開していく戦略的な構想を持っているのか、見解をお伺いいたします。

次に、公務部門におけるポジティブアクション及びセクシュアルハラスメントの措置の導入についてお聞きいたします。

公務部門におけるポジティブアクションの促進については、既に男女共同参画推進本部が昨年決定した二〇〇〇年プランがあります。同プランにおきましては、女性国家公務員の採用、登用等の促進についての課題への取り組みを示した計画を策定することを検討することが記述されています。これについて女性問題担当大臣である武蔵野事務局長官は、衆議院の審議の段階で、二〇〇〇年プランを絵にかいたもちに終わらせまいとの所信を明らかにしておられます。

ついで、この計画を策定するための検討について実際に着手することが必要であります。国民の税金によって雇用する公務部門こそが均等法の施行にあわせて率先努力する姿を示すことが求められております。男女共同参画推進本部長としての総理御自身の言葉で決意のほどをお聞かせいただきたいと思います。

最後に、育児・介護等についての社会的な条件整備について質問いたします。

家族的責任を有する労働者に対する育児・介護等についての社会的な条件整備を充実し、家庭と仕事の両立支援を図ることが要請されています。このため、今国会においては、児童福祉法の改正、介護保険法の制定について鋭意審議を促進することが望ましいことはもちろんです。しかしながら、より緊急には、二年後に予定される改正均等法の施行及び女子保護規定の廃止と十分な整合

性を保つエンゼルプランの推進及び新ゴールドプランの確実な実現が必要であります。労働、厚生両省の密接な連携のもとに、とりわけ働く女性の側から要望の強い育児・介護ニーズに対して的確に対応し、女性たちの願いを充足することが政治、行政の責務であると考えます。

労働、厚生両大臣の所信をお伺いして、私の質問を終わります。(拍手)

(国務大臣橋本龍太郎君登壇、拍手)
○国務大臣(橋本龍太郎君) 川橋議員にお答えを申し上げます。

まず、女子保護規定の撤廃についてのお尋ねがございました。

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、賛否さまざまな声をいただきましたが、女性の職域を拡大し、男女の均等取り扱いを一層進める観点からこれを解消するものであり、改正法の円滑な施行に向けて適切に対処していきたいと考えております。

次に、夫と妻の家事分担に関するお尋ねがございました。

働く女性がその能力を十分に発揮するためにも、家庭責任を男女がともに担うことが重要であると思っております。

政府としては、今後とも、性別役割分担意識の解消に努めるなど、職場、家庭、地域における男女共同参画の実現に向けて取り組んでいきたいと思っております。

欧米諸国がリ・レギュレーションの時代に入っただ、そういう御指摘がございました。

しかし、私は欧米諸国におきましても開かれた経済社会を築いていくために規制はできるだけ撤廃、緩和すべきだという原則は変わっていないと思っております。

同時に、国民の安全の確保等のため最小限の社会的規制が必要である、こうしたことは最近の欧米の認識でもありますし、御指摘の「リ・レギュレーション」の時代とは、恐らくこうした意味で理

解をされるべきものだと思います。我が国としても、こうした世界の流れを認識しながら規制緩和に取り組んでまいっております。

次に、時間外労働についての上限規制の御意見をいただきました。

時間外労働は景気変動に対する雇用調整機能を有することなどから、慎重な検討が必要なもの、そのように考えております。本問題につきましては、現在関係審議会で検討されているところでありまして、その結果を待つて対処してまいります。

また、持ち株会社の解禁に伴う労使関係についての御意見をいただきました。

この点につきましては、先般、今後二年を目途に検討して必要な措置をとることにつき労使の合意がなされ、衆議院の商工委員会でも附帯決議が付されたところと承知をいたしておりますが、この合意や国会での論議というものを踏まえて政府としては適切に対処していきたいと考えております。

次に、公務員部門の取り組みを示す計画につき御意見をいただきました。

男女共同参画二〇〇〇年プランにおきましては、女性の公務員の採用、登用について現状を的確に把握、分析しながら計画的に取り組むことが効果的である、こうした観点から、採用、昇進等の状況を定期的に調査し、改善が必要とされた課題への取り組みを示した計画の策定を検討することになっております。今後、このプランの趣旨を十分に踏まえ、鋭意検討していきたいと考えております。

最後に、公務部門におけるセクシュアルハラスメントにつきましてお尋ねがありました。

今後、雇用機会均等法中の関係規定の施行にあわせまして具体的な対策が講じられるよう、人事院等において公務職場の実態等を踏まえ、総合的に検討が進められるものと承知しており、こうした問題は解決していく努力をしていかなければなら

りません。

残余の質問につきましては、関係大臣から御答弁を申し上げます。(拍手)

(国務大臣岡野裕君登壇、拍手)
○国務大臣(岡野裕君) 川橋先生からの御質問にお答えをいたします。

まず、均等法の改正、もう一遍見直せということであります。

先生、三年以内というお話がございましたが、私どももいたしましては、本改正案をもし可決、成立いただきましたならば、全力投球でこの普及定着を図ってまいろう、その過程において執行状況等々の資料も集めてまいりたい、そういうような中で検討すべきは検討してまいりたい、かように思っているところであります。

二番目、中央労働基準審議会でいろいろ審議をいたしたという、こういう宿題を私どもは持つておるところであります。その場合に、いろいろ外国法制等の資料も出せということでございませう。おっしゃる通りだと思います。ただ、米英法あるいはヨーロッパ等々におきまして、それぞれ扱いが異なっております。同じく大陸法制の中でも、イタリアあるいはスペインあたりとドイツ、フランスあたりとは違っております。というよう

な資料もあればこれや作成、提出を申し上げて、慎重御審議をいただこう、かように存じているところであります。

三番目、国連の差別撤廃委員会の指摘がある、それにかんがみてポジティブアクション、これの戦略展開はかが考えているかと、こういうお話であります。

先ほど大脇先生にお話を申し上げたとおりであります。公表制度等によってやっではないか、これはやっではないかというのと同時に、我々はポジティブアクションというようなものを、表彰制度等を使いまして一生懸命エンヤコラで引っ張ろうということでもあります。そのためには、制度というものがどういう制度であるかとい

うことの周知はもとよりのこと、それぞれトップの皆さんのセミナーでありますとか、あるいは地域あるいは職域別の勉強会だとかいうようなものをいろいろ積極的に展開いたしまして、本法の成立後の努力をいたしてまいりたい、かように思っております。

次に、本法を初めとする、あるいは育児・介護法等、言いますならばエンゼルプラン等の推進に当たりまして、労働省の本来業務を推進するべく関係省庁と連携を密にせよというお話でございます。

文部省あるいは厚生省あるいは中小企業庁、建設省等々と連絡を密にしているつもりであります。厚生省とは特に密接な連携を保ちつつ努力をしております。以上であります。(拍手)

○国務大臣小泉純一郎君登壇、拍手
〔国務大臣小泉純一郎君登壇、拍手〕

働く女性の保育・介護問題についてですが、現在国会に提出中の児童福祉法の改正法案及び介護保険法案の早期成立に向けて全力で取り組んでまいりたいと思っております。(拍手)

関係省庁との連携のもとに、いろいろ工夫をしながらエンゼルプラン、新ゴールドプランの着実な推進を図り、働く女性の子育てや介護を支援していきたいと思っております。(拍手)

○議長(斎藤十朗君) 吉川春子君。

〔吉川春子君登壇、拍手〕

○吉川春子君 私は、日本共産党を代表して、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ための労働省関係法律の整備に関する法律案について質問します。

最大の問題は、男女の雇用差別をなくすという名目で女性の深夜業を全面的に解禁し、時間外・休日労働の法的規制を取り払うという労働基準法

の大改悪を行おうとしていることです。

総理、あなたも女子保護規定がどのような苦難の歴史を経て実現したものか御存じでしょう。

それは、明治政府が西南の役直後に着手し、主務大臣の更迭を二十三回も重ね、三十年の歳月をかけて、ようやく明治四十四年に成立した工場法で初めて取り入れられたのです。

当時の基幹産業である紡績業を底辺で支えた女性労働者たちは、過酷きわまりない労働条件のもとで次々に結核や精神疾患に倒れました。細井和喜蔵が「女工哀史」に書いたように、「籠の鳥より監獄よりも寄宿すまいはなお辛い」工場は地獄の主任が鬼で回る運転火の車」という悲惨なものでした。

女性の深夜業の禁止規定は、紡績工場主らの猛反対に遭って、工場法施行後も十五年間も効力をとめられませんでした。ようやく実施された後も、戦時特別法によって再び奪われました。そして、新しい憲法の生存権、勤労権のもと、女子保護規定はようやく権利として認められたのです。長時間・過密労働が横行する今日、この規定は一層重要なものになっているのです。歴史に逆行する女子保護規定廃止に私は強い怒りを禁じ得ません。

総理、これは我が国憲法のみならず、日本も合意した第四回世界女性会議の行動綱領の女性の健康、真の雇用平等など、国際的にも今日確立されている基本理念に真っ向から反するものではありませんか。

政府は、女子保護規定の廃止は婦人少年問題審議会の一致した建議などと、あたかも労働者側の要求でもあるかのように言っています。しかし、これは全く事実と反します。婦人少年問題審議会に労働者委員を送っているのは、全労働者のわずか一四・五％しか組織していない連合だけです。ありませんか。しかも、その連合の内部にさえ反対論があることは当の事務局長自身が認めているのです。

多くの労働者は一方面的な女子保護規定の廃止に

明確に反対しています。このことは、昨年九月、女子保護規定見直しについて労働省に寄せられた意見でも明らかです。廃止を認める意見はわずか〇・一％しかなく、残りは、反対もしくは男女共通の規制など、新たな措置を求めるものだったのです。撤廃を要求したのはひとり財界のみだったではありませんか。

国民の広範な声に耳を傾けず、どうして一％にも満たない要求を強行しようとするのですか。余りにも道理がないのではありませんか。総理の見解を求めます。

過労死を生み出す我が国の長時間・過密労働の是正は緊急の課題です。だからこそ政府は、年間総実労働時間千八百時間達成を国際公約として掲げてきたではありませんか。ところが、十年たってもこれは達成されていません。衆議院で労働省は、時短のためには、週休二日制、有給休暇取得に加え、時間外労働を百四十七時間以内に抑えることが必要と答弁しています。現行の女子保護規定の百五十時間より低く抑える必要性をみずから認めているのです。それなのに、なぜ女性の残業規制を取り払うのですか。労働時間短縮という政府の公約に逆行するではありませんか。

労働省はまた、深夜、時間外・休日労働について、今後は女性も正当な理由がない限り拒否できないと説明しました。これは過労死の平等を強制することにはなりませんか。明確な答弁を求めます。

総理、人が深夜働くということがどんなに大変なことかについて伺います。

五月九日、十五万七千人を組織する日本医療労働組合連合会が深夜交代勤務に従事する医療労働者の労働・健康実態調査中間報告を発表しました。驚くべきことに、二年半の間に妊娠した二千五百九十二人中、順調な経過をたどったのはわずか二割にすぎず、切迫流産三割、早産、死産、帝王切開など異常出産も三割に上っているのです。

政府は、私の質問に対し、深夜業の妊娠・出産機能へのマイナス影響はない、そういう知見はないと言って、調査すらしてなかったことを合理化していますが、ここには深夜業が健康や母性に与える悪影響がはつきりあらわれています。このことは、労働省自身が、従来、深夜勤務は自然の生理に反し、また社会生活上も支障があると指摘してきたことです。その考えをなぜ変えるのですか。明確に答えてください。

医労連の調査では、妊産婦で深夜勤を免除されている人は四人に一人にすぎません。法の定める権利を知らなかったという人が五三％もありました。権利はあっても人員不足で深夜業をせざるを得ないのが現実です。政府は、今度、家族的責任を負う労働者には深夜業免除を認めると言いますが、実情を見れば、多くの労働者はこの制度を利用できないのではありませんか。

人命を預かる医療の職場等での深夜・交代労働は必要であるにも、そこで働く労働者には健康のため十分な保護措置が講ぜられるべきであり、二交代・十六時間制の導入は論外です。公共、緊急の場合などは深夜業を禁ずることこそ必要だということとは、この実態を見れば明らかではありませんか。総理の答弁を求めます。

ドイツでは、連邦憲法裁判所が、九二年、夜間労働はどんな人間にとっても有害である、女子のみの深夜労働禁止の規定は違憲との判決を下し、その結果、九四年に新しい労働時間法が制定されました。そして、深夜労働及び交代制労働に従事する労働者の労働時間は人間にふさわしいものにならなくてはならないとし、深夜労働の男女共通の保護規定を設けたのです。男女とも規制に踏み切ったドイツに対し、我が国では全く逆のことが行われようとしています。

どちらが人間を大切にしている道か明らかです。総理、日本はなぜこの道を選ばなかったのでしょうか。伺います。

政府は、深夜業・残業規制を外すことが職域の拡大になり、雇用均等扱いを保障するとしています。それなら、女子学生の就職差別が解消せず、低賃金で社会保険にも加入できないパートや派遣労働者が増大しているのもこのためだということです。女子保護規定を廃止すれば、家族責任の大半を負わされている女性には正規の職員として働き続けることがもっと困難になり、賃金格差もさらに開くのではないですか。

パートを含めた男女の賃金格差は、一九七八年以降拡大の一途です。長い困難な闘いの末、芝信用金庫や診療報酬支払基金での女性の賃金差別は不当であるとの判決が出ました。男女賃金格差の是正は、均等法施行後も裁判に頼らざるを得なかったのです。だからこそ、企業の違反行為への罰則や権利侵害に対する迅速な救済が強く求められたのです。それなのになぜ今回この点について改正しないのですか。

この法案をこのまま成立させれば、将来に禍根を残すことは必至です。法案の撤回を私は強く要求いたします。また、さきの上院議長サミットで、二院制における参議院の役割は「熟慮の府」であるという指摘がありました。徹底審議を行い、真の男女雇用平等の実現こそ立法府である本院の責務であることを表明し、質問を終わります。

(拍手)

(国務大臣橋本龍太郎君登壇、拍手)

○国務大臣(橋本龍太郎君) 吉川議員にお答えを申し上げます。

まず第一に、女子保護規定の解消が国際的な基本理念に反するという御指摘を受けました。しかし、国際的に見ても、一九七五年の国際婦人年世界会議において採択された世界行動計画以来、母性保護を除く女性一般に対する保護は女性に対する差別的効果がある、そうしたところからその解消が求められているところだと認識をいたしております。

次に、その女子保護規定の廃止について国民の

声に耳を傾けるべきであるという御指摘をいただきましたが、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、国民のさまざまな声を同せていただいた上で、女性の職域を拡大し男女の均等取り扱いを一層進める観点から、男女雇用機会均等法の強化とあわせて解消するものとしていたしました。

次に、女子保護規定の解消と労働時間の短縮との関係について御意見をいただきましたが、女子保護規定は男女の均等取り扱いを一層進めるという観点から解消するものであり、労働基準法の時間外労働等につきましては男女同一の枠組みとなります。

その枠組みの中で、今後とも週四十時間労働制の完全定着、長時間残業の削減など、労働時間の短縮に積極的に取り組んでまいります。

それから、女子保護規定の解消と健康についてのお尋ねがございました。

規制の解消により、男女の均等取り扱いが促進され、深夜勤務等を希望される女性労働者がその能力を十分発揮することが可能になります。

また、深夜業につきましては、従来から男女労働者の健康確保や妊産婦の就業制限など母性保護のための規制を整備充実したところであります。その徹底を図ってまいりたいと思っております。

また、深夜業の免除について御意見をいただきましたが、本法案では、育児・介護休業法を改正し、育児や家族の介護を行う労働者の深夜業の免除について請求権という強い権利を創設いたしました。

政府としては、この権利について広く周知し、その実効性を確保していきたくと考えております。

また、深夜業を禁止すべきではないかというお尋ねがございましたが、本問題につきましては関係審議会等で検討されております。その結果を踏まえて対処してまいります。生産技術上の問題やあるいは国民生活の利便などで不可欠な面もあるというところもぜひ御理解をいただきたいと思

ます。女子保護規定の解消の影響について御意見がございましたが、この規制の解消によりまして女性の職域の拡大が図られ、男女の均等取り扱いが一層促進されるものと考えております。一方、私はパートタイム労働や派遣労働というものは多様な働き方の選択肢の一つとして意義のあるものだと考え、議員が述べられましたように、何か一段落したニュアンスを持つような感じで私はこれらを受けとめておりません。

なお、家族的な責任を男女がともに担うことができる環境整備が必要であること、これは御指摘のとおりであり、引き続き労働時間の短縮や職業生活、家庭生活の両立支援などに努めてまいります。

また、法の実効性の確保につきましては、今回の法改正において、勧告に従わない法違反企業に対する企業名公表制度、あるいは一方からの申請による調停開始等が盛り込まれておることとも法の実効性を確保する上で非常に十分なものだと考えております。提案者である労働大臣に御質問がありませんでしたので私から申し上げますが、法案を撤回する意思は提案者もないと存じます。

(拍手)

○議長(斎藤十朗君) これにて質疑は終了いたしました。

本日はこれにて散会いたします。

午後二時三十七分散会

出席者は左のとおり。

議長	齋藤 十朗君
副議長	松尾 官平君
議員	田村 公平君
	小山 峰男君
	栗原 君子君
	渡辺 孝男君
	魚住裕一郎君
	末広真樹子君

山口 哲夫君	釘宮 磐君
堀本 潤一君	大森 礼子君
椎名 泰夫君	矢田部 理君
北澤 俊美君	西川 玲子君
山本 保君	加藤 修一君
江本 孟紀君	益田 洋介君
平田 健二君	林 久美子君
和田 洋子君	鈴木 正孝君
菅川 健二君	市川 一朗君
水島 裕君	岩瀬 良三君
小林 元君	石田 美栄君
山崎 順子君	都築 謙君
荒木 清寛君	浜四津敏子君
直嶋 正行君	寺澤 芳男君
統 訓弘君	武田 節子君
長谷川 清君	泉 信也君
白浜 一良君	勝木 健司君
猪熊 重二君	星野 明市君
木暮 山人君	広中和歌子君
片上 公人君	及川 順郎君
鶴岡 洋君	永野 茂門君
長谷川道郎君	芦尾 長司君
水野 誠一君	上吉原 一天君
長尾 立子君	常田 享祥君
奥村 展三君	堂本 暁子君
岩永 浩美君	大野つや子君
山崎 力君	高野 博郎君
武見 敬三君	谷川 秀善君
海野 義孝君	戸田 邦司君
高橋 令則君	今泉 昭君
鈴木 政二君	小山 孝雄君
北岡 秀二君	亀谷 博昭君
風間 昶君	横尾 和伸君
山下 栄一君	平野 貞夫君
鴻池 祥肇君	石渡 清元君
鎌田 要人君	清水嘉子君
寺崎 昭久君	木庭健太郎君

足立 良平君	田村 秀昭君
二木 秀夫君	松浦 孝治君
野沢 三三君	永田 良雄君
平井 卓志君	林 寛子君
吉田 久之君	大久保直彦君
鈴木 省吾君	林田悠紀夫君
野村 五男君	西田 吉宏君
服部三男雄君	上野 公成君
岡 利定君	依田 智治君
山本 一太君	三浦 一水君
松村 龍二君	保坂 三蔵君
塩崎 恭久君	吉村剛太郎君
瀧手 顯正君	山崎 正昭君
加藤 紀文君	中島 眞人君
狩野 安君	関根 則之君
尾辻 秀久君	矢野 哲朗君
松谷倉一郎君	佐藤 静雄君
南野知恵子君	鹿熊 安正君
陳内 孝雄君	斎藤 文夫君
中曾根弘文君	石川 弘君
須藤良太郎君	片山虎之助君
成瀬 守重君	竹山 裕君
下福葉耕吉君	上杉 光弘君
宮崎 秀樹君	久世 公堯君
斎藤 哲男君	倉田 寛之君
高木 正明君	遠藤 要君
大木 浩君	村上 正邦君
坂野 重信君	井上 吉夫君
岩崎 純三君	井上 裕君
太田 豊秋君	笠原 潤一君
照屋 寛徳君	大脇 雅子君
上山 和人君	畑 恵君
林 芳正君	谷本 巍君
菅野 壽君	中原 爽君
長峯 基君	橋本 聖子君
馳 浩君	大淵 絹子君
洲上 貞雄君	釜本 邦茂君

金田 勝年君	景山俊太郎君
海老原義彦君	岩井 國臣君
阿部 正俊君	榑崎 泰昌君
清水 澄子君	大島 慶久君
坪井 一字君	真島 一男君
河本 英典君	清水 達雄君
鈴木 栄治君	梶原 敬義君
鈴木 貞敏君	志村 哲良君
木宮 和彦君	小野 清子君
石井 道子君	浦田 勝君
守住 有信君	青木 新次君
宮澤 弘君	板垣 正君
大河原太郎君	松浦 功君
岡部 三郎君	田沢 智治君
真鍋 賢二君	小川 勝也君
西川 潔君	山下 芳生君
朝日 俊弘君	峰崎 直樹君
中尾 則幸君	笠井 亮君
渡辺 四郎君	前川 忠夫君
今井 澄君	川橋 幸子君
山田 俊昭君	阿部 幸代君
及川 一夫君	山本 正和君
萱野 茂君	薫科 満治君
一井 淳治君	佐藤 道夫君
西山登紀子君	須藤美也子君
角田 義一君	三重野栄子君
千葉 景子君	竹村 泰子君
本岡 昭次君	緒方 靖夫君
筆坂 秀世君	吉川 春子君
村沢 牧君	鈴木 和美君
笹野 貞子君	伊藤 基隆君
有働 正治君	橋本 敦君
吉岡 吉典君	田 英夫君
赤桐 操君	瀬谷 英行君
武田邦太郎君	久保 亘君
菅野 久光君	松前 達郎君
立木 洋君	上田耕一郎君

國務大臣
内閣総理大臣 橋本龍太郎君
厚生大臣 小泉純一郎君
労働大臣 岡野 裕君
政府委員 労働省婦人局長 太田 芳枝君

議長の報告事項
去る二十一日議長は、ヘルベルト・シャンベック・オーストリア共和国連邦議会議長より、参議院創設五十周年に際し祝意表明の書簡を授けられた。
去る二十三日議長において、次のとおり常任委員の辞任を許可し、その補欠を指名した。
地方行政委員
辞任 松浦 功君 補欠 三浦 一水君
国会法第四十二條第二項ただし書の規定によるもの
国会法第四十二條第三項の規定によるもの

議院運営委員
辞任 齋藤 勁君 補欠 国井 正幸君
同日議長において、次のとおり特別委員の辞任を許可し、その補欠を指名した。
臓器の移植に関する特別委員
辞任 菅野 壽君 補欠 谷本 巍君
菅野 壽君 三重野栄子君 照屋 寛徳君
同日委員会において選任した理事は次のとおりである。
厚生委員会
理事 佐藤 静雄君 (南野知恵子君の補欠)
理事 和田 洋子君 (木暮山人君の補欠)
理事 菅野 壽君 (大脇雅子君の補欠)
同日衆議院から次の内閣提出案を受領した。よって議長は即日これを内閣委員会に付託した。

一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案(閣法第八六号)
国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案(閣法第八七号)
同日議長は、衆議院送付の次の内閣提出案を委員会に付託した。
商法等の一部を改正する法律案(閣法第八〇号)
商法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律案(閣法第八一号)
健康保険法等の一部を改正する法律案(閣法第三六号)
運輸施設整備事業団法案(閣法第二五号)
同日次の内閣提出案を衆議院に送付した。
著作権法の一部を改正する法律案
同日本院は、衆議院送付の次の内閣提出案を可決した旨衆議院に通知した。
全国新幹線鉄道整備法の一部を改正する法律案
同日衆議院から、本院の送付した次の内閣提出案は、同院においてこれを可決した旨の通知書を受領した。
蘭糸価格安定法の一部を改正する法律案
製糸業法及び蚕糸業法を廃止する法律案
同日内閣から、次の質問については、検討する必要がある、これに日時を要するため、明示する期限までに答弁する旨の国会法第七十五條第二項後段の規定による通知書を受領した。
参議院議員栗原君子君提出予備費使用の国会承認に関する再質問(答弁することができる期限 六月二日)
同日次の法律の公布を奏上し、その旨衆議院に通知した。
全国新幹線鉄道整備法の一部を改正する法律
同日衆議院議長から、次の法律の公布を奏上した旨の通知書を受領した。
蘭糸価格安定法の一部を改正する法律
製糸業法及び蚕糸業法を廃止する法律
同日内閣から、社会保障制度審議会設置法第九条

の規定に基づく平成八年度社会保障制度審議会報告書を受領した。
同日内閣総理大臣から議長宛、左記のとおり異動があつたのでその政府委員としての資格を失つた旨の通知書を受領した。

記

異動前の 官職名	氏 名	異動後の 官職名	異動 年月日
通商産業 省生活産 業局長事 務代理	福田 泰三 (解 職)	平九・五・三	

同日議長は、内閣総理大臣から申出のあつた次の者を、第百四十回国会政府委員に任命することを承認した。

通商産業省生活産業局長 村田 成一君
同日内閣総理大臣から議長宛、通商産業省生活産業局長村田成一君(同日議長承認)を、第百四十回国会政府委員に任命した旨の通知書を受領した。

明治三十五年三月三十一日
第三種郵便物認可

発行所	〒一〇五 東京都港区
虎ノ門二丁目番四号	
大蔵省印刷局	
電 話	03 (3587) 4294
定 価	本号一 部
(配 送 料)	〇〇五 円
別	