

第百四十回国 参議院 労働委員会 會議録 第十六号

(三二二)

平成九年六月十日(火曜日)

午前十時八分開会

委員の異動

六月四日

辞任

星野 朋市君

補欠選任
山崎 順子君

六月六日

辞任

山崎 順子君

補欠選任
星野 朋市君

六月九日

辞任

星野 朋市君

補欠選任
山崎 順子君

出席者は左のとおり。

委員長 勝木 健司君
理事 石渡 清元君
坪井 一宇君
長谷川 清君
川橋 幸子君

委員

上野 公成君
大河原太一朗君
小山 孝雄君
佐々木 満君
野村 五男君
今泉 昭君
武田 節子君
山崎 順子君
大脇 雅子君
笹野 貞子君
吉川 春子君

国務大臣

労働大臣 岡野 裕君

政府委員

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

労働省職業能力開発局長 山中 秀樹君

事務局側

常任委員会専門員 佐野 厚君

説明員

法務省人権擁護局総務課長 坂井 靖君

厚生省業務局審査課長 鶴田 康則君

厚生省児童家庭局母子保健課長 北井 暁子君

本日の會議に付した案件

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(勝木健司君) ただいまから労働委員会を開会いたします。
委員の異動について御報告いたします。
昨九日、星野朋市君が委員を辞任され、その補欠として山崎順子君が選任されました。

○委員長(勝木健司君) 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を議題といたします。

この際、岡野労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。岡野労働大臣。

○国務大臣(岡野裕君) 先般、当委員会において御指摘ありましたとおり、神奈川県少年室におきましては、法案審議中でありましても、なかなか、改正均等法セミナーと銘打ったセミナーを開催することとし、関係機関に協力依頼をしていただくところであり、まことに遺憾に存じております。

同室長には厳重に注意し、即刻中止するよう指示をしたところであります。
また、他の婦人少年室長に対しましても、同様のセミナー等の開催を広報していた場合には中止するよう指示をいたした次第であります。
今後、このようなことがないよう厳正に対処してまいります。

○委員長(勝木健司君) この際、委員長より一言申し上げます。
労働省の今回の行為が、本委員会での審議中に行われたことはまことに遺憾であります。
労働委員長としては、政府に対し、今後かかる行為のないように厳重に注意を申し入れます。
これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。
○長谷川清君 平成会の長谷川であります。
この均等法の改正の問題につきまして、これは衆議院で一巡をいたし、参議院の方も一巡の質疑を終わって、きょういろいろな意味においてこの問題に対する幾つかの注目すべき諸課題、問題点というものが浮かび上がってきていると思います。

私は、改正をしていくというその都度よりよい方向に向かって一歩、半歩前進していついていくと、その道すがらであるところを受けとめ、賛成という立場に立つて、がしかし、幾つかの点について、例えば、この改正が進むことによって一番大事な部分でございまして、国際的な約束にもなっております千八百時間等々の大骨が逆流すること

のないように、後ろ向きになるようなことのおそれのないように、あるいはまた、履行をしていくに当たりましてのいろいろの不安材料、激変をしていくような諸不安の要素についての緩和の問題等々、二点か三点にわたって、具体的に私はそこらを中心としてまずお伺いをしたいと思うんです。

大臣には後ほど答弁を求めますが、冒頭の二、三については局長答弁で結構だと思えます。
一つは、激変に対する緩和の具体的な策についてでございます。

今、三六協定に基づく時間外労働の上限を年間三百六十時間とする目安制度のもとにあります。
女子保護規定が解消された場合には、女性労働者にとつてはこれまで禁止されておりました百五十時間というものを越える時間外労働が生じ、特に家庭責任を有する女性労働者を中心にして職業生活に大きな影響があることが懸念をされます。

この急激な労働条件の変化の緩和を図るための措置がまず必要になるのではないかと考えております。また、この激変の緩和を図るための措置を設けることは、女性の職域の拡大を図り、均等な取り扱いを一層進めることを目的とする改正均等法の円滑なる、しかも確実なる定着を図るためにも有意義なものであると考えております。

そこで、私としては具体的な提案をいたしたいのであります。

それは、労働大臣告示による目安制度について、あくまで経過的な措置として、例えば一定程度の期間に限りまして、家庭責任を有する女性労働者については、例えば男性よりも相当程度短い時間を目安として設定するといったような措置を講じていくべきではないかと思えます。

こういう意見に対しましてどのようにお考えか、これを求めます。

○政府委員(伊藤庄平君) 先生から御指摘ありました観点が大変重要であることにつきましては、労働大臣から答弁を申し上げてまいりましたところでございます。

私も労働省といしまして、それを受けまして、中央労働基準審議会におきまして、目安制度に関し、家庭責任を有する女性労働者にかかわる激変緩和措置を検討いただくようお願いをしております。その際、さまざまな議論があると思われましますので、ただいま先生御提案の趣旨も十分説明し、対応策をまとめていただく際の参考となるようにしてまいりたいと存じます。

○長谷川清君 この件についても大事なことは、一件たりとも異常な事態を発生させないということに重きを置いていただければならぬと思いますので、そのための手段として申し上げているのでありますから、この点をひとつぜひよろしく努力をお願いしたいと思います。

次に、二点目の問題は総実労働時間、これを短縮するという、この基本に立つての質問でございます。

今回の女子保護規定の解消によりまして、これまで禁止されておりました百五十時間を超える時間外労働が女性労働者にも可能となるということなどから、女性の長時間労働や終日労働が生じることが懸念されております。私としては、いわば国際公約とも言うべき千八百時間の達成に向けた時短の流れが後戻りするようないことがあっては断じてならないと考えます。

こうしたためにも、女子保護規定の解消に伴い時間外労働の抑制を図るために、目安時間の実効性を高めることは必要不可欠だと考えます。これまでの審議の中においても、この点については数多くの委員から指摘をされているところであります。

私としては、この検討に当たっては、目安制度の実効性を高める何らかの法的措置を含めた検討というものが必ず行われるべきである、こう考えますが、この点についてはいかがですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 目安制度の実効性を高めていくことが今後非常に重要であるというふうな私ども認識をいたしておるところでございます。

したがって、中央労働基準審議会にお願いする目安制度の実効性を高めるための方策の検討を進めるに当たりましては、労働基準法研究会で指摘されている法令の中に位置づけることを含めまして、広範な見地から検討が行われることを期待いたしておるところでございます。

○長谷川清君 この点につきましても、私の考えるところでは、大基本になりますのは、労使双方が主体的に、自主的に、あらゆる意味において早い時間に働き過ぎというものを解消していく、そういう道筋が非常に大事だと思うし、それが基本であると思います。どの国におきましても、この種の問題は一定の何らかの法的措置というものをそこに目安として加えていくことによって効果を上げてきているという事実もありますので、そういう実績をもよく勘案をして、この点についてもよろしくその実行をお願いしておきたい、こう思います。

次に、第三の問題について伺いたします。以上指摘をしております目安制度に関するこの二点について、女子保護規定の解消との間に空白の期間が生じないよう改正均等法の施行される平成十一年四月までに行うべきである、こう考えますが、この点についてはいかがですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 女子保護規定の解消に対応いたしました目安制度に関する二点の措置につきましても、ただいまの先生の御質問の趣旨を中央労働基準審議会に十分説明いたしまして、改正均等法の施行日である平成十一年四月までに適切な対応策が実施できることとなるように努力をいたしてまいりたいと考えております。

○長谷川清君 そこで、大臣にお伺いしますが、以上三点の局長答弁の内容について、大臣として責任を持ってこれを確認していただきたいと思いますが、いかがですか。

○国務大臣(岡野裕君) 長谷川先生がおっしゃる三点、一つは激変緩和というお言葉を使われました。二つ目は、やはりこの目安の告示でありますか、実効を高めるような裏づけという問題でございます。それから三点は、本改正案に伴いますところの基準法の緩和の問題、これは平成十一年の四月からということになっております。

したがって、その面について間に合うようにという御発言がございました。これにつきましては、労働基準局長が御答弁を申し上げたとおりでありまして、大臣といたしましても適宜適切に事務局に指示をいたしまして、本法が円満裏に定着し運用をされるよう期してまいりたい、かように存じております。

○長谷川清君 それでは、これから先はひとつ大臣にいろいろお伺いしたいと思います。

視点を交えて、私は、今日の労働にまつわる我が国の環境、状態というものを大臣はどのように考えていらっしゃるか、まずはこの点をお伺いしたいのであります。

多少説明を加えますと、経済は、我が国は先進諸国の仲間入りをしてある、ある意味においては一部追いついたり越えたりもしました。今は大分経済事情が変わってきて下降状況にあります。

例えば、あの中立国であるスイスのある機関が年々発表しております数字の中でも、この十年間日本の経済競争力は一位でございましたが、今現在では二十七カ国中の十六位と落ち込んでおります。にもかかわらず、当時からずっと、我が国の労働力の質という点においてはなお第一位を占めておる、こういう報告がなされております。

こういうことに関しまして私が思うには、我が国における労働の環境、背景というのは非常に今厳しい状態に置かれていると思っております。

例えば、雇用の契約の状況一つとりましても、変形あるいは裁量、オプション契約、またパートなどの契約も女性の中においては三割を超えて拡大傾向にある。そうした多様な経営形態、雇用形

態の広がりがありますと同時に、また、少子・高齢化と言われて高齢者の数がどんどんふえてそれを賄う世代の者が少なくなる、それだけでも大変な国民負担、これが増大をする。そういう中にあるまして、働く人々に対して一番大事な将来における年金という問題や介護、あるいは医療という問題、これらについても大きな不安というものがあつております。

それらの多くのグローバル視点に対して、これまで日本は勤勉だから経済が一流になったとよく言われておりましたが、現実の問題として、私の認識からすると、一口で言うならば、一人一人の働く意欲と個人の能力を発揮しているその成果というものが正しく報われていない、評価されていない、その分配は格差を生んできている、こういう状況にある、こういう認識をさせていただきたいと思います。

その点について、大臣の当面のお考えはいかんという点をお聞きします。

○国務大臣(岡野裕君) 先生がおっしゃいましたスイスの世界経済フォーラム、これは私も新聞報道等で拝見をいたしておるところであります。かつて一位だったものが十何位に下がってきた。

例えて言いますならば、金融あたりも、かつてはニューヨーク・ウォール街、ロンドン・シティ及び東京という三極構造が、今や東京にあらずしてシンガポールにとられそうだと。これはまたハブ空港等においても言われております。日本にはハブ空港がない、近い将来、仁川のあの大空港がハブ空港になるのではないかと。港湾についても、ハブ港湾というようなものが日本にはない。いろいろの規制緩和のおくれ、産業経済構造改革のおくれというものが先生がおっしゃいました日本全体の経済競争力というものを低めてきた、こう私は思っております。

しかしながら、お褒めを賜りましたように、我々の日本の労働力、生産性といいますが、これは世界に伍して決して恥ずるものではないというふうな認識を私も持っているところであります。

トドと呼ばれている。そんな話から、トドじゃかわいそうだからパンダぐらいでどうって話をしたんです。そういう話の中で、うちの委員長はアンパンマンと、私がこう言ったら、本人がそれはセクハラだと言います。傷ついたらと言います。これも広い意味におけるセクハラだと言います。

というふうに考えていきますと、セクハラというのは根本的にはいわゆるマナー、その人の人間性、男と男であれ、男と女であれ、女と女であれ、男女の別なくそういった基本的な、これを一つとりましても我々の社会はまだ経済だけであつて、まだまだ本当に先進諸国の仲間入りをしていると胸を張れないようなこと。

連合がアンケートしたのを見ますと、どういふわけだか二十代の人にセクハラ被害があるというのが六四％もある。六十代の人には〇・六％しか被害が及んでいない。そして、一番多いのは「若い女の子はいいね・おばさん」なんていうような言い方が約四〇％です。「女じゃだめだ」という対応、それが三八％。「まだ結婚しないの」なんて言われるのが三六％です。「酒の席で隣に座らせたり」といったようなこと、「男みたい・こわい女などと言われた」とか、「そんなふうだとお嫁にいけない」とか、「うちの女の子などと呼ばれる」とか、「女なのに気がきかない」とか、「女に仕事は任せられないという態度」、「ブス・デブなどと言われた」とか、「わい談・性的経験を自慢する」とか、「食事やデートに執拗に誘う」とか。

大臣、日常の中でも何かどれか一つ引っかけたり、うっかちや、うっかりするとセクハラと訴えられてもやむを得ないような、こういう行動というのは日常あると気づくんですね。私は、そういう意味においてやはりこれは教養とでもいうか、その人間それ自身を高めていく以外に根本的にはないようなと思いますけれども、こういうセクハラという問題についてなかなか基準化しづら

いと思いますが、それらのことについての現状、

これは婦人局長、いかがでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 先生御指摘のとおりでございまして、セクシュアルハラスメントのこととはあつてはならないことでございまして、今回の均等法の中にも規定をさせていただいたところでございまして。

今後、均等法を可決、成立させていただければ、セクシュアルハラスメントが起こらないような、女性たちが、男性もかもしませんが、女性たちが生き生きと伸び伸びと働ける会社をつくっていく、企業をつくっていくという形で、私どもは精いっぱい努力をしていきたいというふうに思っているところでございまして。

○長谷川清君 さらにこの問題を発展させていきたいのでありますが、私の時間は終わりましたので、これから後に続く円さんや武田さんも厳しくいろんな現象をとらえて皆さん方にお伺いいたします。ひとつよろしく御答弁をお願いしたいと思います。

ありがとうございます。

○山崎順子君 平成会の山崎順子こと、通称円よりでございまして。

私は正規の労働委員会のメンバーではございませんが、今回の均等法改正につきましては、年間千八百時間労働もまだ実現していないこの時期に、労基法の子保護規定撤廃を男女共通の規制をしないうちにセッで論議されることに大変な危機感を感じまして、差しかえて委員にならせていただきました。そして、先日、深夜労働の職場にも視察に行かせていただきましたし、きょうこ

うやって質問をさせていただく時間をいただきましたこと、大変感謝しております。

私は、この二十年近く、多くの家庭責任を負う男女からさまざまな家庭内のトラブルについて相談を受けてまいりました。その数は二万人になります。皆さん御存じだと思いますが、昨年、我が国では離婚件数が二十二万件という明治以来最高を記録いたしました。欧米諸国に比べて我が国は大変離婚件数は少ないですけれども、このように

ふえてきた背景には、我が国の家庭環境が余りよくないというか、男性の労働のし過ぎということがあるのではないかと私は思っております。

どの家庭にもさまざまなトラブルがあり、波風が立つのは当然でございましてけれども、離婚まで考えて相談に来るといふのはやはり相当な問題を抱えていらっしゃる。確かにその中には経済的な要因、また浮気や暴力やアルコール依存症など、いろいろな病気とかさまざまな要因がもちろんございまして。我が国では男性、夫それから父親の不在、これは時間的な不在だけではなくて精神的な不在、その中にはやはり働き過ぎや通勤の過酷さ、そういったものから、疲れ果てて家庭におけるエネルギーがないというか、子供たちや妻を大変大事に思っているんだけど、時間的にも精神的にも肉体的にも大事にできるだけのエネルギーが残されていない、そういった状況がずっと続いて、二万人近い人々から相談を受け、共通する要因だということを私はしみじみ実感してまいりました。

そして、何十冊の本にもそのことをテーマに書いてまいりましたが、十年ぐらい前でしようか、個人だけではなくてさまざまな大企業、中小企業も含めてですが、企業の人事部の方たちが相談にお見えになるようになりました。それは例えば、長い間海外赴任をされていて、そこで夫との関係がうまくいかなかった、自分の人生をもう少し自己実現したいというような問題、また夫の單身赴任が長過ぎて家庭生活が本当に破壊されているというような問題、そういったことから離婚が企業の中でかなり多く起こってきて、やはり企業の効率だけではなくて社員の方々の生活の質と関係性の問題を十分考えなきゃいけない時期に来て

いるのではないかと、そういったことで随分人事部からの相談が多くなつてまいりました。

私は大変いいことだと思つていたんですけれども、またそれが最近減つてまいりました。何とかこの国際社会の中で日本がだんだん経済的に沈没していかないようにするにはもっと男性も女性も

働く必要があるんじゃないか、そういう方向にどうも社会が少し向いてきたような、そんな気配を感じておりましたこのときに、今回この女子保護規定撤廃という形で均等法が強化されるというのはちょっと危機感を感じております。

そこで、今まで衆議院でも参議院でも随分審議されてまいりましたいろいろな質問が出たことなどは思いますけれども、きょうは幾つかまだもう少し答弁をしていただけたらなと思うあたりの確認と同時に、私の意見も踏まえながら御質問させていただきたいと思つております。

まず、今回の均等法の片面性の修正についてでございますけれども、現行法は、女性のみ募集等は適法とされておりました。これを違法とする解釈変更は、今回法案の改正によつて可能なのかどうか、その根拠は何なのでしょうか。また、法律の成立後から施行までどのように周知なさるつもりか、お答え願えますでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) お答えいたします。

現行法が女性福祉法の色彩が強いに對しまして、改正法案は、題名、それから目的規定を初めといたします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ものであることを明確にしておるわけでございます。

また、第九条を新設いたしまして、均等の実現に支障とならない女性のみ措置は均等法違反と見なすという旨を明らかにしまして、これは逆に措置は均等法違反となるという旨が、これは法制上も明らかにするところでございます。

以上の点から改正法案におきましては、女性の職域の固定化とか男女の職務分離といった弊害が認められます女性のみまたは女性優遇の措置というものは、これは女性に対する差別として違法であるという解釈に変更するものでございまして。

なお、女性に対する差別として禁止されます女性のみとか、また女性優遇の措置の具体的な内容につきましては、今後指針及び解釈通達において

明らかにすることとしておりまして、法成立後可能な限り速やかに策定をいたし、周知徹底を図ることといたしたいと思っております。

○山崎順子君 この新設された九条ですけれども、男女雇用機会均等問題研究会の報告では、女性のみまたは女性優遇の措置について、欧米諸国と同様に男女双方に対する差別的取り扱いを禁止する法制とすることが求められるとされていっていると思います。

本改正案は、こうした男女双方に対する差別的取り扱いを禁止した法律ではないというふうな理解でよろしいでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 昭和五十九年の婦人少年問題審議会の建議に示された法のあるべき姿とか諸外国の法制に照らせば、男女双方に対する差別を禁止する性差別禁止法が究極の姿であると考えております。

しかしながら、我が国の実態にかんがみますと、問題となっておりますのは女性に対する差別でございますので、今回の改正法案におきましては、女性に対する差別を禁止することにより雇用の分野における男女の均等取扱いを確保することとさせていただきます。

なお、今回の改正は男女双方に対する差別を禁止するものではございませんけれども、女性のみまたは女性優遇の措置は原則として女性に対する差別として禁止することとしておりまして、実質的には性差別禁止法に近い内容となっております。

○山崎順子君 さらに、この九条についてでございますが、研究会報告は、法理論上は不徹底なものではあるが、現行法の枠組みを前提に格差是正のための望ましい措置を構する旨明らかにするよう手法も有効と考えられるとしております。

この九条は、研究会のこうした考え方を採用したものと理解してよろしいのでしょうか。また、この研究会報告が法理論上は不徹底なものと考えていますが、この理由は何なのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 第九条の新設は、均等

の実現に支障とならない女性のための措置は均等法違反とはならない旨を明らかにしたわけでございまして、逆に言いますと、均等の実現に支障となる女性のための措置は均等法違反となる旨を法制上も明らかにしたようなものでございまして、これは平成八年十二月の婦人少年問題審議会の建議を踏まえて策定したわけでございまして、その際、先生御指摘の男女雇用機会均等問題研究会の報告書の御指摘の部分も参考としたわけでございまして。

また、法理論上は不徹底なものとしておりますのは、研究会といたしましては、本来的に均等法においても男女双方に対する差別的取り扱いが禁止される性差別禁止法にすることが求められてい

ると考えているためでございます。

○山崎順子君 さらに伺いますが、研究会報告は、雇用における性のみを理由とする取扱いに妥当性があるのか、真に求められる法体系とはどういふものか、そのような法体系の中での男女の機会及び待遇の均等を効果あるものとするための方策や母性保護を除く労働基準法的女子保護規定の解消への道筋はどうあるべきかという点について社会的コンセンサスを早期に形成することを望んでおりますが、今回の法改正は女性差別のみを対象としており、男女両性の差別対象とはなっておりません。かつ女性のみ、女性優遇のマイナスの効果に留意しつつも、すべての女性優遇を禁止したものでございせん。

他方、労働基準法における女子保護規定の解消については道筋が明らかにならないまま解消が行ったと思うのですが、そうは言えませんか。

○政府委員(太田芳枝君) 本件の見解につきましては、平成七年十月に婦人少年問題審議会においても報告がなされまして、審議の参考といたしまして十分活用されたところでございます。

公労使三者のコンセンサスによる建議におきましては、「企業の募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における女性に対する差別を禁

止し、その実効性を確保するための措置を強化するとともに、時間外・休日労働、深夜業にかかる労働基準法的女子保護規定を解消することが必要である」とされたところでございまして。

改正法案は、この建議の内容を踏まえて策定いたしましたものでございまして、男女双方に対する差別を禁止するものではございません。いわゆる新しい法の第九条でございますが、女性のみまたは女性優遇の措置は男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置や、社会通念上男女異なる取扱いをするのに合理的な理由がある場合として適用除外に該当するものを除きましては女性に対する差別として禁止することとし、実質的に性差別禁止法に近い内容となっておりますので、女子保護規定の解消が先行したとは言えないものと考えております。

○山崎順子君 どうも今のお答え、私は納得できないんです。片面性を残しながら女子保護規定だけ解消するというのもおかしいと思ひます。先行したとは言えないとおっしゃいましたが、例えば男女共通の規制というものは夜業に関しても、時間外労働、休日労働に関しても絶対に必要なものではないかと私は考えているんです。

そもそもILOの百七十一号条約、これは日本は批准していませんが、今批准している国は五カ国ぐらいだと思ひますが、批准していません。E.U諸国などではきちんと夜業の共通規制などもつくっております。こんなことは皆御存じだと思ひますけれども、女性の夜間労働を禁止する措置がとられましたのは一八四四年の英国が最初でございまして。そして、スイス、オーストラリア、フランスなどがそれに続きました。

女性の夜間労働の禁止を正当化する根拠といひますのは、一つ、女性は政治的社会的権利が十分に与えられていないので搾取されやすい。二つ、女性は生理的に夜間労働から悪影響を受けやすい。また三番目に、当時の社会的通念が女性の夜間労働禁止の根拠として働いた。この社会的通念といひますのは、家庭責任は女性が負うべきだと

いうものでございました。

衆議院でしたか、どなたの質問の答弁だったかはちよつと忘れましたが、議事録の中で太田局長が、女性はもう弱者ではないのだから保護の撤廃は当然ではないかといったような趣旨のお答えをなさっていたように思ひますけれども、確かに今の夜間労働の禁止を正当化する根拠としての一番、政治的社会的権利が十分女性には与えられていないので搾取されやすい、この辺は女性が日本で参政権を得てもう五十年ですから、政治的権利、社会的権利もあると思ひます。

しかし、女性は生理的に夜間労働から悪影響を受けやすいというのは、これは男性もそうだと思いますけれども、かなりそのあたりはまだ、後でこの質問もさせていただきますけれども、きちんとした研究もない中で、私は産婦人科の先生、婦人科の先生、いろんなお医者さんたちが答えていらつしやる中で、この部分とまた三番目の家事労働、家庭責任は女性が負うべきだといふところは、欧米諸国に比べればほとんど女性が負っているような状況の中で日本はこの社会通念もいまだに強いのですし、結構根拠があるのではないかとこのことを言つて、次の質問に行かせていただきます。

次は、コンビニ等での女性の深夜の一人勤務について伺ひたいと思ひます。

コンビニなどは不特定多数の人が出入りするところですから、女性一人が深夜に店舗の勤務をする場合は防犯上問題があると思ひますが、こうした場合、女性が深夜勤務を拒否することができるといふのでしょうか。

また、労働協約や就業規則で防犯上の理由というところで女性の深夜勤務を認めないことを決めることは法制としてどうなるのか、新たに女性を深夜勤務につける場合の条件については労働省令で検討する際、防犯対策は入ると考えてよろしいのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 女性を一律に排除するのではなくて、個々の労働者との合意によりまし

て深夜勤務には従事しない旨の労働契約を締結することは、これは均等法上も問題とはならないわけでございます。

また、労働協約や就業規則におきまして、女性であるということと深夜勤務をさせない旨の定めをすることは、これは一定の職務から女性を排除するということになるわけですので、原則として配置に関して均等法違反となるわけですが、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いたしまして、適用除外に該当するときは均等法違反とはならないわけでございます。

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いわけですが、先生御指摘のような防犯上の要請、それから男性に従事させることが必要である職務につきましてはこれに該当するといふふうに思われますので、コンビニ等で女性が一人で深夜勤務をするようなケースについては適用除外となる可能性があるといふふうに考えております。

ただ、労働省では事業主が新たに女性労働者に深夜業務をさせるに当たりましては、就業環境の整備に努めるべき旨を労働省令で明らかにしたいと思っておりますし、また、業務上の負担の軽減とか通勤時の安全の確保など事業主が努めるべき内容につきましても総合的な指針を定めることになりまして、その内容につきましては、今後関係審議会等で御議論いただいた上で定めることとなりますが、防犯対策も含めて検討してまいりたいと思っております。

○山崎順子君 次は、差別禁止の法的効力と調停のことについてお伺いしたいのですが、差別的取り扱いを受けたとして、この均等法によつては損害賠償ができるかどうか、民法七百九条を介して権利が発生するかどうかという点について、これもたしか衆議院で均等法の差別禁止規定違反の行為により損害を受けた場合には、その規定は損害賠償を請求する根拠となるものと考えている。また、均等調停委員会は損害賠償を命じることができるといふことについての、これもた

しか衆議院での御答弁だったと思いますが、当該紛争の解決の方法として適当なものであれば損害賠償の支払いを調停案として提示することもできると考えている、このように確認できますでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) そのとおりでございます。

○山崎順子君 それでは、その調停のことなんですけれども、調停がその十一年間で開始されなかったものが十一社九十七件で、そのうち事業主の不同意が二十二件あったと聞いております。今回は事業主が不同意であっても被用者の側からだけでも調停はできるといふことで、私など離婚調停とかそういったものを仕事で随分見ておりますので、調停というものは片側からだけでもできるのが当たり前だと思えます。ようやく当然のことになったと思っております。

もう一つは、室長判断で不開始の件が五社七十一件あるということなんです。そして、開始されたのはたった一件ということでございますけれども、今回は一方からだけでもできるようなことになったことで調停はふえ、また人々が大変差別を受けたというときの救済機関となり得るのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 今回の法律改正によりまして、調停につきましては先生御指摘のようになりまして、一方の申請によつて開始するということになりましたので、どうなるかというのはいまは実際にあけてみないとわからないわけでございますが、今までのような件数ではなくふえていくといふふうに、どのぐらいかというのはいまのところわかりませんが、少なくともこれまでとは違った形態になつていくといふふうに考えております。

○山崎順子君 室長判断で不開始となりましたもののほとんどは申請事案が調査対象事項に該当しなかったものだというふう聞いております。そうしますと、多くの方たちが調停というものが、対象事項にならないといふことであれば、その調停の有効性といえますか、それがないので

はないかというふうに考えるんですが、いかがですか。

○政府委員(太田芳枝君) 調停委員会というのはいくまでも企業における定年、退職、解雇の男女差別についての調停を行うものでございます。男女差別に関する事案については調停を行いたいといふふうにしておりまして、その点につきましては今後室長が恣意的に判断することなく調停委員会へといふふうには考えております。

○山崎順子君 その申請事案の対象事項に該当しなかったものには、コース別の人事とかパートの更新とかそういったものが随分多くあったといふふう聞いておりますけれども、そうなりますと、これは調停の対象事項というよりもこの均等法の対象事項になっていないといふことと考えてよろしいでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) これまで調停対象事項に該当しなかったケースといたしましては、先生御指摘のようにコース別雇用管理における問題、それからそのほかに同一コース内で未婚女性と既婚女性との取り扱いの問題、それから正社員と契約社員の問題がございまして、これはそれぞれ均等法上の調停対象事項にはならないといふものでございます。

○山崎順子君 コース別雇用管理等、間接差別のみだけならば随分このあたりも変わってくるのではないかと考えたのです。

もう一つ、調停の透明性の確保ということが重要ではないかと考えております。これはもちろん調停を十分機能させるためです。さらにもう一つは、企業側に差別がないことの立証責任を課すなど、アメリカなどではやっていると思えますけれども、原告側の負担を軽減するような情報提供、そういった調停を有効に機能させるような方法といふのは考えていらっしゃいますか。

○政府委員(太田芳枝君) 調停の透明性の問題でございますが、これは先ほど申しましたが、婦人少年室長が恣意的な判断を行つてはならないのは

言うまでもないこととございまして、今後ともそういうような批判を受けることがないよう制度の運用には努めてまいりたいと思えます。

それから、現在の調停制度におきましても、調停委員会は企業に対していろいろ資料提供等を求めることができますので、その調停案件の実態についてはきちつと把握することが可能でございます。

○山崎順子君 それではもう一つ、企業名公表について確認させていただきます。

違反企業に対する企業名公表の基準は何でしょうか。また、公表は社会的制裁と説明されておりますけれども、公表された企業が不服申し立てをすることは可能でしょうか。

それともう一つ、面接セクハラについてですが、これも企業名公表をするといふふうに解釈してよろしいでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 企業名の公表は社会的制裁措置でございますので、公正な手続、基準により実施されるべきでございます。今後、客観的な基準、手続を定めまして適法な運用を行つていきたいといふふうに思っております。

また、募集、採用の面接セクハラの問題でございますけれども、これは採用試験の際に女性に不利な取り扱いとして第五条の違反になり得ると考えられます。この場合につきましては女性少年室長の助言、指導、勧告の対象となりますので、勧告に従わない事業主につきましましては企業名の公表の対象となるものでございます。

○山崎順子君 今の続きで、セクシュアルハラスメントですけれども、このセクシュアルハラスメントに対する救済というのはいまの改正法案ではどのようにされることになるのか。それが均等調停委員会に持ち込まれたときにどういう対処になるのか。また、今おっしゃいましたが、募集、採用にかかわるところの、これは本法案の対象になるといふことでよろしいわけですね。

○政府委員(太田芳枝君) 職場におけるセクシュアルハラスメントの事案は、その特性といたしま

して個人間の私的な問題にかかわることでございますので、都道府県の婦人少年室における相談の中でブライバシーの問題にも配慮しつつ十分なカウンセリングを行い、事案に即した解決を図ってまいりたいというふうに思っております。

また、その相談の過程におきまして、事業主が改正法第二十一条及び指針で定める内容を満たしていないことが判明した場合には、新しい改正法案の第二十五条を根拠といたしまして、必要に応じて労働大臣または女性少年室長が報告の徴収、助言、指導または勧告を行っていくことになるわけでございます。

セクシュアルハラスメントの問題につきましては、仮に調停に持ち込まれた場合は、本来調停は事業主と労働者の間の紛争の解決を図ることを目的としているにもかかわらず、結果として被害者と加害者の間のブライバシーにかかわる個別の紛争を調停するような状況とならぬまいかと、その性格上、均等法の調停にはなじまないというふうに考えるわけでございます。

募集、採用に係るものにつきましては先ほど答弁したとおりでございます。そして、募集、採用につきましては改正法第十三条、現行第十五条により調停の対象とはならないというわけでございます。

○山崎順子君　そうしますと、均等法の調停にはこのセクシュアルハラスメントの問題はなじまないということ、門前払いというか、調停してもしょうがありませんよという形になるんですか。

○政府委員(太田芳枝君)　繰り返しになりますが、セクハラの問題は非常に重要でございますので、婦人少年室としても真摯に受けとめて解決を図っていきたく思っておりますけれども、これは先ほど申しましたように、労働大臣または女性少年室長によります報告の徴収をいたしましたので、助言、指導、勧告という形で解決をさせていただきますかと思っております。

○山崎順子君　そうしますと、そういった事件というか事案が起こる前にも、企業にこういったセ

クシュアルハラスメントについては、例えば先日モトローラという会社に視察に行かせていただきましたときに、対価型と環境型だけではなく男女差別型セクハラまで、いろいろ社長からすべての社員にきちんとセクシュアルハラスメントは人間の尊厳を侵すものであるという研修をしているというところでしたが、そういったことをさまざまな企業にするようにという指導もなさるわけでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　セクシュアルハラスメントに関する相談というのは婦人少年室において非常に多くなっておりますので、今度の均等法におきましてもセクシュアルハラスメントに關しましては規定を設けていただいております。

かつ、先生おっしゃったように、非常にあつてはならないことでございますので、今後ともこのセクシュアルハラスメントが起らないような企業をつくっていくという点につきましては一生懸命努力をさせていただきたいというふうに思っております。

○山崎順子君　先ほど長谷川委員からもセクシュアルハラスメントの問題が出ておりましたけれども、例えば昨日の新聞で見たか、「アカ・ハラ」なんていう言葉が書いてありまして、何のことかと思いましたが、大学での、アカデミックな場でのセクハラだというような話が出ていたんです。

私などもさまざまな友人たちが子育てを終えてから大学院に入ったりとか、随分向学心に燃えた熱心な人たちが女性にもたくさんいらっしゃいます。そして、その研究室内で一番優秀で成績もよく論文もいものを書いたにもかかわらず、彼女たちが大学院を卒業して今度は講師になるとかという形で仕事をしようと思うと、教授から、君は今度受けないでほしい、男子の学生の方に自分の後継者になってほしいというようにことをあからさまに言われるというようなことをたくさん私は聞いております。こういったものは職場でのセクハラというよりも直接的な差別ではないかと思

ますが、これは均等法違反でしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　昇進の問題かと思えます。例えば、まず大学の先生が雇用関係にあるかどうかということ、もし雇用関係にあると仮定しての話でございますが、例えば昇進で同じように助手なら助手になる男性と女性がいした場合に、その人たちが性によって差別されずに昇進を決めてもらわなければならないということはちゃんと均等法上に明記されておるわけでございますので、女性であるというだけの理由でも差別されたとすれば、均等法違反に当たる可能性が高いというふうに思います。

○山崎順子君　そういった一つや二つのケースではなくてかなり行われているのが実情のようですので、ぜひとも指導、徹底もしていただきたいと思っております。

もう一つ、同じく教員同士で夫が校長になるようなときに妻の側が肩たたきをされ、やめてほしいという勧告を受けるケースが今まで随分多くございましたけれども、やはりこれも退職等の差別になるのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　公務員につきましては均等法上の差別禁止規定は適用が除外されているわけでございますけれども、国家公務員法及び地方公務員法によりまして平等取り扱いの原則がございまして、性別によつて差別されてはならないとされているところでございますので、本人の意に反しての免職はされないわけでございます。そういうことはあつてはならないことであり、かつ女性たちにもそういう不合理がもしあつた場合にはぜひそういうことを直していただくとともに努力をお願いしたいというふうに思っております。

○山崎順子君　今のよう努力というのか、それは調停委員会にかければ早急に解決されるというふうに解釈してよろしいのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　先ほど申しましたように均等法は公務員には適用されませんので、調停委員会にはかからないわけでございます。

○山崎順子君　もう一つ同じような差別についてちょっと伺います。

例えば、私どもの相談の中には非婚のまま子供を産む方の相談もございまして。今、日本の場合は嫡出子と非嫡出子の差別をしてはならないというようなことがよく民法改正されつつあるところでございます。まだ改正はされておられませんけれども、その改正されないような状況の中で、社会通念としても非婚の母に対するべつ視とか差別というのはかなり強いものがありまして、企業で働き続けることが難しいというふうな相談が随分あるんですね。

それで、もちろん親や周りの人たちから余り応援も受けられないというときに会社もやめなさいいけないというふうなことがあるんですけど、非婚の場合の母親、これは家庭責任を持っている者だと思えますけれども、そのときにもし解雇等の勧告があつたりすれば、これは均等法差別になるのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　女性であるということとを理由として解雇等にするとはいけないこととでございます。

○山崎順子君　そうしますと、それは別に婚姻しているしていないとかかわりなく、女性であつて子供が生まれたからということで差別することはいけないと解釈してよろしいわけですね。

○政府委員(太田芳枝君)　均等法は男女差別を禁止する法律でございますので、女性のみ子供を有しているという理由を以てした解雇等を行つて、男性は子供がいてもそのままとした場合に法違反に当たるわけでございます。

○山崎順子君　といいますと、同じ会社に男性でそういう同じケースがないとだめということなんですか。

○政府委員(太田芳枝君)　例えば、会社が解雇をしなければいけないような状態になって何人かの労働者を解雇せざるを得ないというときに、その解雇の条件が幾つか出てくるわけでございます。

が、そのときの条件の一つで、子供を持つている女性というような基準をつくってはいけないということでございます。

○山崎順子君 わかりました。ありがとうございます。

その次に、間接差別について伺います。

先ほども話しましたが、今回、配置、昇進などの努力義務規定が禁止規定になりましたが、表面上の男女平等も結果的に女性差別となる間接差別がいまだに存在していると思うのです。先ほどの、転勤可能かどうかを理由に基幹職と補助職に分け女性を補助職にするといったことは、今回の法律では違反とならないということですね。

○政府委員(太田芳枝君) コース別雇用管理制度で、例えば総合職は転勤がある、一般職は転勤がないというようなコース、もちろんそれ以外にもいろいろあるかと思いますが、一つの条件としてそういうコース別雇用管理で男女ともに募集、採用をしてもらうということが条件でございます。

それから、先生最初に言われました間接差別の問題でございますけれども、婦人少年問題審議会におきましても間接差別に対して議論があったわけでございますが、実際にどのようなケースが差別とされるかということにつきましてははコンセンサスは得られなかったわけでございます。

ですから、間接差別につきましては、どのようなケースが差別になるかということにつきまして慎重な議論が必要であるというふうに思っておりますので、私どもといたしましては諸外国とかの実情、それから判例の動向、いろいろな事例の収集に努めまして、この間接差別につきましては引き続き検討を行ってまいりたいというふうに考えております。

○山崎順子君 どのようなことが間接差別に入るか慎重に検討していきたいと思いますが、世帯主のことやさまざまなございますけれども、年齢制限については審議会が話題になったのか、また

労働省ではこの件についてはどのように考えていらっしゃるのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 応募できる年齢の上限が例えば女性の場合四十五歳までとか何とかとか、男性もそうかもしれませんが、確かに上限が障害になる事実があるということは認識をしておるわけでございます。企業が応募できる年齢の上限を設けるということは、実態としてこれまで日本では定年までの長期雇用システムというんでしょうか、長期雇用制度が多くの企業で定着していたことと関係があるのではないかとこのように考えているわけでございます。

年齢制限につきましては、男女とも同じ上限を設けている限り均等法に違反するものではないと思いますが、今後、雇用慣行等の状況も踏まえながらいろいろと議論をしていくべき課題であるというふうに考えております。

○山崎順子君 確かに男女で、例えば職安での年齢別の紹介件数などを見ますと、男女ともに世代が高くなっていくにつれて紹介件数が減っていくということがわかるんです。

例えば、平成七年の男性の場合、二十代の前半では三十四万一千七十一件の紹介がありました。それがだんだん高くなると減っていきます。二十代の前半を一〇〇としますと、例えば二十代の後半は八六・四二％、それが四十代の後半でも五九・八六％、六割なんです。これが女性の場合、二十代の前半が最も紹介件数が多くて六十万六千二百二十二件です。ここを一〇〇としますと、二十代の後半ではもうぐんと落ちて五七％になります。四十代の後半になりますと三二％なんです。

それで、今、太田局長もおっしゃったように、例えば母さんの資格、教職の資格等がありましても、母の採用上限年齢は大体全国どの自治体でも二十七歳とか二十五歳とか大変低いところにある。子育てをした女性たちがその経験を生かしてまた母さんになるということが大変難しい。また教員も、教職免状を持っていますが、富

山県と静岡でしたか、その二県しか採用上限年齢を撤廃しているところはない。他はほとんど三十五歳までといったような年齢制限がございます。

そうしますと、答弁の中にも間接差別とはいわう規定が、太田局長がこれは言っているらしい。規定が、一般的には、男女に共通の基準であるにもかかわらず、結果的に女性に不利になるものを指しているというふうに考えております。とおっしゃっている、確かにそのとおりなんです。そうすると、今の数字を挙げても、ただでさえ、結果的には女性に不利になるといふのは、妊娠、出産、育児、介護、夫の転勤等とで、再就職時の年齢制限があるのは圧倒的に女性の側が不利だ。これは、私は間接差別になるのではないかと考えております。

英国の例などでは、差別的意図なしに適用、継続されてきた雇用上の政策、慣行が結果的に女性に不利な効果を及ぼす場合があると、これを本来の意味における間接差別と言っていること、イギリスの性差別禁止法が間接差別概念を導入した。ここに年齢制限のことなんかも含めていまして、こうしたかような類型の行為を違法とすることにあつたというふうになっております。ぜひとも我が国でも年齢制限の撤廃を含めて考えていただきたいと思っております。

それは、これから少子・高齢社会になってまいりまして、労働の面からも女性の労働力を確保したいというふうなことはもう労働省としても十分お考えになっていることだと思いますけれども、いつも働き続けている女性たちのことについてどうも優先されて考えられ過ぎていて、やめざるを得ない人たちが、そしてやめてまた再就職したい人たち、この長い人生の中で生涯教育・職業教育や学習したことをまた生かせるような職場、雇用の場の拡大、こうしたことをこれからどう考えていかないといけない時代ではないかと思うんですね、人々の生きがいのためにも。そうしたとき

に、この年齢制限というのはいかに女性を家庭に閉じ込めてしまうものではないか。これは男性もそうです。

二十歳前後で自分の生涯の職業を決めなければいけないというのが今の日本ですけれども、いつでももう一度訓練をして、勉強をしてまた新たな職業につける。イギリスなどでは、五十歳で三人の子供を育てた専業主婦の方がまた小児科医として出発するというような例もあると聞いております。そういった多様な選択肢が実現されるために年齢制限は撤廃すべきだと思うのですが、大臣に御意見を伺いたしたいと思います。

○国務大臣(岡野裕子君) 労働省といたしましては、六十五歳現役主義というように各企業等々に対しましていろいろ行政指導、そういう環境づくり、これは一職場の環境ではありませんで社会全体の環境づくり、これにさお差しているものであります。いかにせん、まだまだ私どもが思っているところまで一般意識革命が行われておらないということは事実でございます。したがって、これらの方向をより一層前進させるために、再就職が可能になるような新しいような仕組みをつくりたいというふうに思っているところであります。

きょうはたまたま先生、その種のお尋ねがある、こう伺いましたので、私は非常にうれしい新聞投書記事を一枚持ってきました。つい数日前のある新聞の投書欄であります。九州の学校の先生のようにあります。「現在、私は育児休業中で、一月に生まれたわが子と日々を満喫している。」と、これから一年間に至るまでの間、「乳児の成長はめざましく、日一日と顔つきが変わる。この貴重な時を母子ともに過ごさせてくれて本当にありがとうございます。涙が出るくらい労働行政としてこの施策が正鵠を得ていたなど、こう実感を持って味わった次第であります。今後時短の問題、本改正案、それから育児・介護休業法等々、総合的な施策をもって先生のおっしゃる方向に努力をしてまいりたい、かように

思っている次第であります。

最後に一言。

山崎先生は、新聞によれば来期国会から円より子先生とお呼びを申し上げることになると、こう聞いております。私は、少年時代、あそこにおいでになります佐々木先生とともに「すすき月の月を呼ぶ」という歌を、寮歌であります、歌ってまいりました。あの「円」という字を「まどか」で読めるといふ皆さんがどうもこのごろ少ないのではないかと、いやあ、いいことだなと。私見で申しわけありませんが、そう思った次第でありまして、何よりでございます。

○山崎順子君　ありがとうございます。

私も子育てをして本当に子供の日々の成長を見ているのがとても楽しかった思い出でございます。多くの女性たちが、その後再就職がしやすいという状況があればなおさら子育ても楽しいということが言えます。今の方は育児休業法ができて本当によかったと思えますけれども、その点、ぜひとも労働省としてお取り組みいただければと思います。

さて、では次に三六協定についてお聞きしたいと思います。

税務統計によりますと、我が国の法人数は約二百七十万に上ると言われております。法人にはもちろん大企業から個人類の零細企業までありまして、株式会社、合名会社、合資会社など多様でございますが、どのような法人形態であっても雇用者がございます。そこで時間外・休日労働が発生すれば三六協定の締結は必要になるはずで、しかし、労働基準監督署への届け出は約八十万件というところですが、カバー率はどの程度と考えていらっしゃるのでしょうか。

また、女子保護規定の解消によりまして、三六協定の目安時間の中で時間外・休日労働を命じられることとなりますが、現行の三六協定で時間外や休日労働の割めは十分と考えておられるのでしょうか、お伺いいたします。

○政府委員(伊藤庄平君)　御指摘ございました三

六協定のカバー率につきまして、全国中小企業団体中央会の調査などをもとに時間外労働を行う民間企業の事業所数を推計いたしますと、約二百三万事業所でございます。三六協定の届け出件数、先ほど先生お話ございました八十万件、これとの比率は約四〇%となります。

こういった三六協定の締結、届け出をせずに時間外・休日労働を行う事業所、これはもちろん労働基準法違反でございますが、監督、指導の重点項目といたしておるわけでございますが、今後ともこういった点を最重要課題対象といたしまして、違法な時間外・休日労働が行われることのないように指導、監督につきまして一層徹底してまいりたいと思っております。

また、この時間外労働協定の目安制度の内容を見ますと、約九割の事業所がこの目安時間内で協定を締結しております、相当の成果を上げているものと理解をいたしております。

ただ、女子保護規定が解消されることに伴いまして、この目安制度についてより実効性を高めていくことが大変重要でございますので、私ども、この実効性を高めるための方策につきましては、中央労働基準審議会に検討をお願いし、適切な対応策を取りまとめた上でいただきたいと思いますところでございます。

○山崎順子君　三六協定の届け出件数の比率が四〇%ということですね。そうしますと、時間外労働協定の目安制度について、約九割の事業所において目安時間を遵守した三六協定が締結されて相当な効果を上げているとおっしゃいましたけれども、現実には四〇%掛ける九〇%で全事業所の三六%というふうに解釈してよろしいでしょうか。

私は、他の残り六四%についても指導、監督を今後徹底していくとおっしゃっていますけれども、この辺の数字は、約九割と言われていると思いますが、何かもう全事業所の九割がほとんどちゃんとやっているんだなと思いかねないなと思いましたが、数字はちよつと正確に言っていただけの方がいいんじゃないかと思つたのですが。

○政府委員(伊藤庄平君)　ただいま申し上げました最初のカバー率でございますが、これは分母になる事業所数を、時間外労働を行っているかどうかというようなことを推計いたしますと同時に、全体の事業所数、例えば三百人以上のところについては適切なデータがございませんので、すべてが時間外労働を行うものと推計したり、中小零細企業につきましては、常時事業活動を行っている事業所であるかないかというような判定が大変難しいところがございますが、そういったものを全部まとめて分母に入れておきますので、四〇%というような数字になってまいります。

ただ、平成九年の四月、五月に東京の労働基準局管内の五つの労働基準監督署でこういった三六協定についての定期監督を一齐にいたしておりますが、その二カ月で約五百四十四事業所を回りまして、その際に、この三六協定等が締結されてい

ないというところで出た事業所がそのうち約五十事業所ございまして、約一割ぐらいが三六協定を締結していない状況として把握されております。いずれにしても、三六協定を締結しないで残業しているような事業所があつてはならないわけでございますが、私ども、定期監督の際のいわば最重要課題として、また今後、女子保護規定が解消された後のことをにらめば、そういった点をポイントとして監督、指導に一層力を入れてまいりたいと思ひます。

○山崎順子君　では、時間がなくなつてまいりましたので、次に家庭責任への配慮についてお伺いしたいと思います。

ILO百五十六号条約を日本はもちろん批准しておりますけれども、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られたのでしょうか、理念のところから消えておりますが、また、育児、介護についての深夜の免除規定を育児・介護休業法の改正に入れましたが、それではとても十分ではないと思うのですが、どうお考えでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　今回の法改正の中に

は、いわゆる女子保護規定の解消が盛り込まれたわけでございますが、これによりまして、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いケースも生じると考えられるわけでございます。このようなケースへの対応として、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、深夜に労働しないことを請求できる制度を創設することとしておるわけでございます。

家族の責任を担います男女労働者の職業生活と家庭生活の両立という課題につきましては、今回の深夜業の制限も含めまして、育児・介護休業法に基づきまして各般の対策を総合的に推進していくところでございまして、ILO百五十六号条約の要請を満たしているものでございますが、今後ともこれらの施策につきましては一層充実をしてまいりたいと思つております。

○山崎順子君　この育児・介護休業法規則の方なんですけれども、まず一歳未満の子供を持つ場合には希望者に所定外労働をさせないということが規則の三十四条に書かれております。また二十条では、一歳から小学校就学までの努力義務として、短時間勤務の制度、フレックスタイム制、時差出勤の制度、労働者が利用する介護サービス費用の助成制度、その他これに準ずる制度のところに、この短時間勤務の制度として育児休業の制度また勤務時間の短縮の措置に準ずるということですから、小学校就学前の子供を持つ場合でも所定外労働をさせないという努力義務が入つてい

ると解釈していいと読めるんですが、それでよろしいのでしょうか。

また、休日労働についても免除の措置をするということが望ましいというふうな指導してくださるかというところ、家族の責任を持つ男女労働者への配慮としてこれは指針で示されるというふうな考えでよろしいのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　現行の育児・介護休業法におきましては、一歳から六歳までの子供を有

する労働者につきましては所定外労働をさせない制度等が事業主の努力義務となっているわけでございます。休日労働もこの所定外労働に含まれるものでございます。

これらの制度につきましては、これまでも事業主に対して周知を図ってきたところでございますが、これは今後とも引き続き周知徹底には努めてまいりたいというふうに思っております。

○山崎順子君 家庭責任を有する場合は深夜労働やそういったものを免除できるということでございます。

企業主が皆さん良心的でというのであればいいんですけれども、今回の均等法とか、もしこれを悪用するとしたら、例えばスーパー等で働いていらつしやる方で大変優秀だから店長にしたいというふうなことがもし女性の場合にあったときに、やはり店長ですとどこへ転動するかわかりませんし、いろいろな家庭生活上の不都合が出てくるといふところで、希望する人は余りないといふふう聞いております。店長にするからと言われたのにもしそれを断ると、これは解雇なんということになるのかどうか、この辺をちょっとお聞きしたいんですが。

○政府委員(太田芳枝君) それはそれぞれの事業主の雇用管理としてどうされるかでございますが、店長にしたいというくらい優秀な人であれば企業としてはその方に活躍していただきたいと思っておりますので、店長を断ったがゆえに解雇というふうなことにはならないと思うわけでございます。

先生の御質問の趣旨が、店長にするのに、女性だけが断って解雇ということになるかどうかということでございますか。

解雇の理由というのは、事業主の必要とそれから女性労働者がそれを果たしてできるかどうかというふうな総合的な要因でございますので個別にいろいろと判断しなければいけないと思っておりますが、男女ともにというのではなくて、女性が解雇、これが均等法違反というのが女性であるとい

う理由かどうかということに主としてかかるわけでございますが、均等法違反になる場合もあるのかなというふうな気もいたすわけでございます。

○山崎順子君 とにかく男女平等なんだからということ、家庭責任があつても、家庭責任というのは六歳までの子供とかそういうふうになりますと、もう少し上の子供たちの場合でもやはり母親が遠くへ転動なんということはしにくいケースもまだ小学校の在学中であればあるかと思うんですが、そういうときには、男の方は単身赴任をするとかそういうことも可能だとして、女性がそれを断った場合という、家庭責任がだから何歳までになるのか、その辺の問題もあるかと思うのですが、いかがでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 家庭責任を何歳まで考えるかというのはそれぞれ企業によって違うと思つておりますので、一律に均等法でどうこうという話ではないと思つておりますが、家庭責任といふのはあくまでも男女ともに担うべきものであるといふのが基本的な考え方でございますので、女性だけが担うという考え方はやはり均等法上はとり得ないと思つてます。

○山崎順子君 とすると、女性が家庭責任があるから転動はできないということ、男女で本来は持たなければいけないものだから、女性がそういうことを理由にできないということでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 家庭責任だけを理由に、その家族の責任も、例えば子供が非常に小さいとか、まさに家族の責任をどこまで考えるかといふことだと思つてますが、現在の私どもの考え方としては例えば深夜業の免除等も規定をしておりますので、その辺のことにつきましては労使のそれぞれの状況によつて考えていただきたいというふうに思つております。

○山崎順子君 私は六歳までというのは大変不満でございます。自分の経験だけではなく、先ほど言いました多くのケースから見ても、お母さん

たちは保育園に子供を預けながら働いて、早く大きくなつてほしいというふうな思いながらやつと小学校に入つてはつととして、そうするとついてもお姉ちゃんでしょう、お兄ちゃんでしょうといふふうな子供に割合責任を持たせようとしがちなのところが母親にはあるんですね。

そうしますと、子供は保育園等から小学校に入つただけで環境が激変しておりますので、そこでまた母親が時間外労働や深夜業に入っていくとしますと、まず私は子供の側の権利からしてもては家庭内がぎくしゃくして、母親が、母親だけじゃありません、父親も母親も疲れていると当然子供に余裕のある接し方ができなくなりますし、そこでまた不登校やいろいろな問題が起きてくるんじゃないかなといふことを心配しております。ぜひともこれは早急に年齢を上げていただくなり、また労使間の協定で、今おっしゃつたように労使の問題でもありますが、そのあたり、男女ともに家庭責任をきちんとできるような形で指導をしていただければと思つてます。

最後になりましたが、そこからの関連でございます。男女共通の法的規制について、女子保護規定撤廃は本来はぜひ同時にやるべきものだったと思つてます。

そういう意味で、ドイツでは女子のみの深夜業禁止規定を廃止しましたが、それにかわつて男女共通の深夜業規制を法制化したしました。諸外国のこうした取り組みをどのように評価しているのか、また日本ではなぜそれができないのか、こうした法的規制がぜひとも必要だと思つてますが、いつまでにおやになるのか、必要と考えるかどうか、そのあたりについて伺いたいと思つてます。

○政府委員(伊藤庄平君) 深夜業についての規制という御指摘でございますが、深夜業は、我が国の経済、生産活動を見てまいりますと、生産技術上の必要あるいは国民生活の利便などの点で欠かさない面があるわけでございます。これに新たな規制を設けるとすればやはり慎重な検討が必要

であるというふうな考えております。この問題につきましては、中央労働基準審議会、先ほど答弁申し上げておりますように、時間外・休日労働のあり方について御審議を願つておりますが、その関連事項として深夜業についても環境整備等のあり方も含め検討がなされておるところでございます。こういった状況、結論を見ながら、こういった問題についての対応を考えてまいりたいと思つてます。

また、諸外国の深夜業に対する規制の御指摘がございました。例えばドイツにつきましては、一九九四年の新労働時間法の制定によりまして女性の深夜業も行うことを認めたわけでございますが、その際、例えば一定の家庭責任を有する夜間労働者につきましては、深夜から昼間労働への配置転換の請求権も制度化されている、そういった動きがあることは承知をいたしておるところでございます。

我が国におきましても、今回の均等法の改正の際には、育児や家族の介護を行う労働者につきましては深夜業の免除の請求権を認めると、こういった制度の整備をあわせて行つているところでございますので、家庭責任への配慮についていろいろ措置を講じている点については御理解を賜りたいと存じております。

○山崎順子君 ドイツの新しい法制度では配置転換の請求権がありますよね。我が国では今回育児・介護休業法に基づいて育児や介護、家庭責任を負う、六歳までの子供がいる場合とかは深夜業の免除の請求権は与えられておりますが、配置転換の請求権はないわけですね。そうしますと、深夜業ができないとなつて、この期間だけ昼間に変わってくださるというふうなことがあつた場合はどうなるんでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 深夜業の制限の労働者の権利といたしましては、深夜に労働をしないことを請求することでございますので、この結果といたしまして、深夜に労働者が労働しなくなつたといつたしましても、事業主にその労働者を他の時

間に移すという義務が生ずるものではないわけ
でございます。

ただ、深夜において労働しない労働者の処遇に
ついてどの程度規定すべきかということにつきま
しては、これまで十分なコンセンサスが得られて
いないということで法律上は規定をしていないわ
けでありますけれども、個々の事業所におきまし
て深夜労働制限の制度が今度できるわけですので、
深夜に労働しない労働者の処遇につきましては事
前に取り決めをしていただくことが望ましいとい
うふうに思っております。

○山崎順子君 例えば、その家庭でその人だけし
か収入がないという主たる生計維持者の場合に、
もし子供がまだ小さくて、そして深夜業が入っ
てきたらというときに、配置転換の請求権がなけ
ればその間休業になつてしまひ、また収入もな
くなるということも考えられるわけです。そうした
場合、事前に取り決めがあることが望ましいと
おっしゃっていましたが、どの程度労働省として
はアドバースという警告なりができるのか、ま
たそうした労働者の方の場合は調停とか相談と
か、そういったことを使うことができるんでしょ
うか。

○政府委員(太田芳枝君) 今後これは新しく設け
られる権利でございますので、どのように事業所
が対応していくか等々につきましては注意深く見
守り、実態も把握して対応していきたいと思つて
おります。現在その程度のお答えしかできないこ
とをお許し願ひたいと思つてございます。

○山崎順子君 この男女共通の法的規制について
は、まず深夜業については先ほど女性の体にさ
まざまな影響があるのではないかというように
ござつて夜間労働の禁止になつたと言いますけ
れども、確かに女性にも影響があります。そして
た男性にも、まだまだこれは調査が私は少ない
と思ひます。やはり深夜業等は人間の体のリズムに
逆行するものですから、今後どんどん調査願ひ
ます。

今、国際的な社会の中で、また人々のニーズも

夜間に高まっているということもござひますけれ
ども、できるだけ深夜業は男女ともに少なくし
ていく方向、また家庭責任や子供の権利の立場から
も時間外労働や休日労働などを規制していくとい
う方向に労働省として進めていっていただきたい
ということ、また私たちもそれに向かつて努力し
たいと思ひます。

どうもありがとうございます。

○武田節子君 平成会の武田でございます。
私はまず、本会議でも質問いたしました。時
間外労働拒否の合理的理由について伺つてまい
りたいと思ひます。

三六協定が適法に締結されたとしても、女子保
護規定が撤廃されますと、女性労働者にとつては
これまで禁止されていた百五十時間を超えた時間
外労働が命ぜられることが想定されるわけであり
ます。そのため、職業生活と家庭生活との両立、
調和が困難な場面が多くなることが危惧されるわ
けであります。それに対して労働省は、時間外勞
働を拒否できる合理的な理由がある具体的事例の
判例を中心に整理し、周知するシステムを考えたい
旨の答弁をなさつております。

そこで、これに關してどのような判例が出てい
るか御報告いただければ幸いです。

○政府委員(太田芳枝君) 裁判例といたしまして
正当な理由が認められなかった例といたしまして
は、これは地裁の判決でございますが、第三者の
ための選挙運動のために残業拒否をした場合に、
これが正当な理由として認めたいと思ひているも
のがございます。

また、正当な理由が認められたものといたしま
して、これも地裁判決でございますが、解雇との
関係においてござひますけれども、会社が女性
従業員には水曜日と土曜日は残業のない日である
という旨の通告をしていた場合に、その女性従業
員がその曜日に残業を拒否することは、正当な理
由なく会社の指示、命令に従わないときという解
雇事由には当たらないとしたものがあると承

知をしておるわけでございます。

○武田節子君 判例は、個別事案における複雑な
背景、労働者の日ごろの仕事ぶり、人間関係等を
しんしゃくしたり、業務命令の内容と拒否理由との
比較考量などから判断されておりますから、単
純に、こうした事例では拒否してよいと短絡的に
判断し得る材料としては役割を果たすことは無理
ではないかと思ひますが、いかがでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 正当な理由につきま
しては、時間外労働等を命令する使用者側の必要
性とその命令を拒否する理由との相当性の比較にお
いて個々具体的に検討されるべきものでありまし
て、個々の具体的事例を他の事例にそのまま当て
はめることができるというのは少ないというふう
に思つてござひます。

しかしながら、正当な理由につきましては、家
族の責任という観点から事例の収集、整理を行う
ことによりまして、事業主や労働者が個々の具体
的な事例に直面した場合に正当な理由に該当する
か否かを判断する材料の一つとして使うことがで
きるようにしたいと考えておりまして、こういう
ことをすることによって労使間のトラブルの防止
にも資するのではないかとこのように思つており
ます。

○武田節子君 私は、労働者が知りたいのは、具
体的にこうした事例では業務命令を拒否しても構
わなないといったわかりやすい事例の集積ではな
いと思ひます。使用者側に立つて言えば、時間外
勤務を強制できない具体的事例が明白になり、お
互いに円滑な時間外労働の関係ができ上がるの
ではないかと思つております。

例えばここで突発的な事例を四点挙げますの
で、その判断をどうされるかお尋ねします。

一つ、例えば自分自身の体の調子が悪く、残業
には耐えられないという事例が多いのではないで
しょうか。他人にはその人の痛みはなかなか理解
してもらえません。当然、診断書など間に合うわ
けではありません。この場合、残業を拒否するこ
とはどうでしょうか。これが一つです。

それからその二は、いつも迎えに行つてくれる
母親が体調を崩したため、自分が保育所に子供を
迎えに行かなくてはならなくなった場合はどうで
しょうか。

その三、家族の病氣や出産の場合はどうでし
ょうか。

その四、家族で観劇やスポーツ観戦をするため
指定席を確保していたが、時間外勤務を命ぜられ
た場合はどうでしょうか。

この四つの問題に対してどう判断されますか、
簡単にお答えください。

○政府委員(太田芳枝君) どのような場合に時間
外労働の命令を拒否できるかにつきましては、こ
れは使用者側の必要性と、それからその命令を拒
否する理由の相当性を比較して労使で話し合
いながら、決められるべきものだというふうに考
えるわけでございます。

このようなことから、労働者側の理由のみを
もつて当該命令を拒否できるかどうかという判断
は非常に難しいわけでございますが、一般的に言
ひまして、育児や家族の介護を行う者が労働者本
人以外にない状況にある場合とか、それから労働
者本人の健康上の理由によって時間外労働がで
きないような状態にある場合は、これは正当な理
由があるというふうに判断されることがあり得る
というふうに考えるわけでございます。

いずれにいたしましても、いろいろと先ほど来
申し上げておりますが、事例の収集、整理を行うこ
とによりまして、正当な理由に該当するか否かを判
断する材料というものを一つつくっていきたいとい
うふうに思つておるところでございます。

○武田節子君 もう一件の事例を紹介させていた
だきます。
輸入雑貨貿易業の従業員三十五人の中小企業で
働いている練馬区に住む二十七歳の女性の事例で
すが、彼女は平成八年十一月に英語が堪能とい
うことで五十名中の一名に選ばれて採用されまし
た。この会社の就業規則は一応週休二日制、一日
労働時間は九時半から十七時三十分の八時間労働

となっております。しかし現実には、帰宅は毎日午後十時か十一時で、一カ月の時間外労働時間は百時間、しかも残業手当は一銭も出ないため、月収は税込み二十三万円、手取り十九万円、基本給どおりしか収入はありません。また、有給休暇なし、休暇をとれば給与からその分を差し引かれます。

とても信じられない状況なんです。これが現実なんです。こういった例はたくさんございまして、結局、彼女は入社して三カ月ぐらいたったところで、貧血と不整脈がひどくなって大病院で診断したところ、過度の疲労で仕事をやめなさいと言われました。結果的に無理がたたって、平成九年三月に倒れてやめることになりました。

そのほかにも、現場の実態は想像しがたいものがございます。四カ月で四人が体を壊して退職して、男性労働者さえも続かず退職している人が多いようです。しかし、不景気なのでみんな我慢して働いております。

そこで伺いますが、この会社は時間外はすべてサビス残業ですので、拒否しても当然不利益をこうむることはないと思いますが、例えば時間外労働で賃金支払いがあったとしても、いわゆる目安時間一週十五時間、一カ月四十五時間の時間外をオーバーしての業務命令であったとき、それを拒否したとき、合理的理由はどうなるのでしょうか。また、恒常的に毎週十五時間をオーバーしている、あるいは毎月四十五時間をオーバーしている場合はいかがなのでしょう。か、お尋ねいたします。

○政府委員(伊藤庄平君) まず、ただいまの御指摘になりました事例に即しまして申し上げたいと存じます。

先生からも御指摘ございましたように、時間外労働を拒否する際に、それは拒否する側の事情と業務上の必要性からの時間外労働命令、それとの比較考量、こういう個別ケースごとに判断していくべきことになるとは思います。ただ、御指摘のあった事例から見ますと、例えば残業に伴う割

り増し賃金が払われていない、また有給休暇について実質賃金が引かれているようなことを考えますと、労働基準法上かなり問題がある事例ではないかというふうに思われます。

そういったケースにつきましては、もちろん残業を命ずる権限に相当する三六協定等も締結されていなければならないかというふうに思われます。で、そういった際には当然拒否して、それは正当理由に該当しますし、それ以前に、健康上の問題もあるとすれば、私どもとしてもそういった問題に的確に対応したいと存じます。労働基準監督署の方でもそういった申告事案につきましては丁寧に対応する姿勢をとっておりますので、ぜひ御相談いただいて、私どもとしても適切な対応をまずとらせていただきたいと思います。

もう一つ御指摘ございました三六協定の枠を超えた時間外労働を命ずる場合、これは二つケースがあるかと思いますが、まず、三六協定自身が目安時間を超えているとしたならば、私ども目安時間内におさめるように再検討の要請等を丁寧に再三行つてまいりたいと思ひます。そういった上で、三六協定を超えて時間外労働を命じているケースにつきましては、これを拒否してもそれは正当な理由があるというふうに扱われるのが一般的だと思っております。

○武田節子君 なかなか単純には考えられない問題があるかと思いますが、しかし、何らかの基準を示さないと労働者は業務命令違反を恐れていつも時間外勤務に應じる体制をとらなければならぬ結果になるのではないかと思いますので、円滑な労使慣行が確立している職場、あるいは労使の話し合いでうまく解決できる職場だけを前提に労働省は議論してはいけいけいではないかと私は思うのでございます。

したがって、まず一つの方法は、時間外労働を拒否できる最低限の事由、例えば家庭生活を維持していくためにどうしても不可欠と思われる事柄を法令や通達で明示すること。第二の方法は、三六協定などでそうした事例を列記したモデ

ル協定を示すなど円滑な労使関係の確立、仕事と家庭責任の両立の支援のために行政が一定の指導的役割を果たすことなどが考えられますけれども、労働大臣いかがでございますか、お尋ねいたします。

○国務大臣(岡野裕君) 先生から、基本的には労働時間の安定的な職場づくりというお話がありまして、私は結論的にはそこだと思っております。

私は自分で超過勤務もやり、休日労働もやり、深夜労働もやり、三番交代勤務もやり、しかも三番交代の十六勤で超過勤務を四時間ぐらひはこなすというふうなことでやりまして、三十六条協定を何回も何回も結ぶという団体交渉的な話し合いもやつた経験からいたしまして、一律にこういうような場合には拒否できるということをここで断言的に断言することは無理でございます。

例えば、代替制がどのくらいあるかというふうなこと、私などはとても超過できないというときには、自分の班の昔からの仲間、おれなまもこういうことで指定席を買ってあるんだと、それも突然手に入つたんだ、キャンセル待ちで入つたんだ、何とか頼むよと、そういう代替者が出れば、管理者の方も余人をもつてかえがたいということでは、ほとんど当該本人は帰つて、自分の方のやらねばならない仕事はやれるというふうな両立が可能だと思っております。

要は職場、労働環境づくりがどうなっているかというところだと思いますが、先生がおっしゃるように職場といえどもまたあります。業種もいろいろございます。したがって、最大公約数的に言うならば、正当な理由があつて超過勤務をしないでよくつたというふうな裁判例はどんなの、こんなの、あんなのがあるよというふうなことを我々が取り集め、これをいろいろな形で周知をするというふうなことも一つのやり方だと思っております。

先生の御要望の趣旨は私も理解ができますので、何かいい手があるかどうかこれから勉強してまいりたい、こう思っております。

○武田節子君 次に、公表制度について伺いますけれども、まず第三十三条に基づく平成八年度の勧告件数はどうなっておりますか、御報告ください。

○政府委員(太田芳枝君) 平成八年度に婦人少年室が行つた勧告は五件でございます。

○武田節子君 それでは、違反事業主に対する公表は勧告に従わない場合にできることとなっております。さきの参考人質疑の中でも強調されたところでありますけれども、前提となる勧告が非常に事例として少ないため、公表がどれだけ行われるかは推して知るべしであります。

女性少年室長の事業主に対する助言、指導、勧告の基準を定めるとのことでございますが、どのような内容をお考えでしょうか、お尋ねいたします。

○政府委員(太田芳枝君) 事業主に対します行政指導は迅速かつ効果的に実施することが重要であると認識しております。

このため、今後は違法状態の速やかな改善を促すという観点から、事案の内容、事業主のそれに対する対応の状況、それから指導に要している期間などに応じて、文書によります指導、または勧告の措置を積極的に活用することを含めまして、助言、指導、勧告の基準手続については検討してまいりたいと思ひます。

○武田節子君 公表制度が、労働大臣が言われるように、企業に対するチリングエフェクトを発揮して罰則以上の効果を持つために制度の積極的活用が必要と思ひますけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 企業名の公表は、これは伝家の宝刀というふうなものとして事業主に強く法の遵守を求めるものでございますので、この新しい制度を背景といたしまして、助言、指導、勧告といった行政指導の効果を高め、法律の実効性を十分に確保していきたいと思っております。

また、その勧告に従わない悪質な事業主に対しては、公表制度を発動いたしまして厳正な態

度で臨んでいきたいと思っております。

○武田節子君 私は基本的には、均等法では公表制度が非常に機能しにくいと思っております。すなわち、均等法の問題は、障害者雇用のように公表の対象となる行為が数字で客観的に出てくるものではなく、公表の対象となる行為を労働者が差別と認定しなければならず、それに不服である企業が裁判に持ち込むことを考えますと、労働者も差別の認定に慎重になり、その結果、公表に至らなくなる。また、さきに述べましたとおり、公表の前段階として勧告が義務づけられていることから、勧告を受けてから改善に乗り出せばよいといった企業の聞き直りも可能であるからであります。

したがって、本改正の施行状況を点検する中で公表制度のあり方も当然見直すべきだと思いますが、いかがでございましょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 女性労働者に対する差別の是正に当たりましては、女性労働者とその企業に継続して勤務できるといことが非常に重要であると思うわけでございまして、そういう意味で法違反の状態の速やかな改善を図るという観点で助言、指導、勧告という行政措置があるわけでございまして、そういう各段階を通じて企業に対して粘り強く行政指導を行い、女性労働者とその企業にまた伸び伸びと勤務できる状況をつくっていくということが一番大事なのであるというふうふうに思うわけでございまして。

その上で、その勧告をしましても、勧告に従わない事業主に對しましては、今回の公表制度を厳正に適用いたしまして、行政指導から公表に至るまでの一連の制度を効果的に運用していきたいというふうに考えております。

また、公表制度も含めまして、改正法の施行状況につきましては随時その的確な把握に努めて、必要な検討は行ってまいりたいと思っております。

○武田節子君 私としましては、均等法違反は、言ってみれば憲法の両性の平等に反するものでありますから、国として社会的正義に反する行為で

あるという意思を明確に示すために公表制度とあわせて罰則を設ける方向で検討すべきであると思っております。基準法、安全衛生法は送検した時点で新聞発表し、公表しておりますが、いかがでしょうか、労働大臣に御答弁を求めたいと思っております。

○国務大臣(岡野裕君) 先生おっしゃいますように、基準法はこの違反について罰則を設けておりますことは御存じのとおりであります。

しかしながら、今度新たに一歩前進をする男女雇用機会均等法の改正法案は、言うならば、職場環境づくり、その裏に社会意識変革というようなものを志しております。したがって、罰則によつて一件上がり、これは本会議で先生にお話しした言葉と同じ言葉でありますけれども、一事不再理であります。罰金うん十万円払ったら終わりとということよりは、今お話をしましたような勧告、それに基づいての企業名公表で、世間、周りの皆さんから非常に異なった眼で見られることのそのつらさ、言いますならば矜持をゆがめられるという意味でのつらさが周りに非常に大きな圧力でもつてかかりますと、セクシュアルハラスメントあたりが一番そうだと思いますけれども、企業名公表によるところの是正力というようものを私は非常に大きく評価している次第であります。

同時にまた、その衝に当たる各県の女性少年室、これの実行力といえますが、質的な意味を含めてといえますが、全部が女性でたった一人だけ男性職員がいるというような現状からして改めてまいろう、こう思っております。

いずれともあれ、そういうような考え方でこの新しい法律、もし可決いただきますならば鋭意努力をしてみたい、かように存じております。

○武田節子君 例えば、従業員を募集、採用する際には、過去何年間かの女性の採用実績、管理職等への登用実績等を公表する義務を課して、社会にその評価を問う場を設けること。その実績が芳しくないところについては、女性少年室長にその理由や改善計画などを出させることなど、いろいろな形の公表あるいはペナルティーも検討すべきであると思ひますけれども、いかがでございましょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 女性の採用実績とか管理職への登用とか等の実績について、男性と比べて差が生じているようなケースがあるわけでございしますが、これは必ずしも結果だけで均等法違反を問えない場合もあるわけであります。むしろ男女労働者の間に事実上生じております格差を解消するための取り組みをいたしまして、今回の改正法に規定をさせていただいておりますポジティブアクションを推進することが非常に重要であるというふうふうに考えているわけでございまして。

このポジティブアクションの取り組みは、個々の企業の実態とか考え方に応じて自主的にやっていただくことが重要でありますので、現段階においては、一律に雇用状況の分析とか計画の策定とかいような義務を課したり、また、それに対して制裁を設けたりすることは適当ではないというふうふうに考えておるところでございまして。

ただ、労働省といたしましては、このポジティブアクションの重要性、それから手法について事業主の理解を深めるような周知ということは一生涯懸命図つてまいりたいと思ひますし、企業のポジティブアクションの具体的な取り組みにつきましても積極的に援助をしてみたいと思つておるところでございまして。

○武田節子君 最後に申し上げますけれども、これは労働大臣の御所見を賜りたいと思つております。最近、映画俳優の丹波哲郎さんの夫人が亡くなられましたときに、本当に今もって忘れられない一言でしたけれども、丹波さんは、自分の胸にいた、心臓にあいた穴は、息子も娘も孫もいやすことはできないという非常な悲しみの言葉を話されました。私は、夫婦というものは生きていくときは空気が水のようなもので、余りありがたみがわからないのか、亡くなられてみると、そのほかかりあいた心臓を娘も息子も孫も埋められない。

ただただ女房に亡くなられたことの悲しみの表現だったと思ひます。

私は、こういうことを思ひますと、今度の女子保護規定の撤廃によって、女性の過労死に一直線に走る内容に、女性の人権を尊重して、女性の生き方、働き方を考えて、男性に合わせるのではなくて、やはりこれから男性の働き方を女性の働き方に合わせていく新しい時代をつくっていくことが大事ではないかな、こんなふうに思っております。この法律の施行される二年の間に男女共通の労働時間の規制が何とか実現されるように、ぜひとも御検討いただきたくお願いする次第でございまして。

以上で終わります。

○国務大臣(岡野裕君) 先生おっしゃられました丹波夫人の御逝去、私は全然存じませんでした。ただ、私自身も家内が二年間入院をいたしました。はらわたを全部摘出したしました。したがって、身体障害者に認定をされております。かつて共働きの時代も経験をしたしております。そういうような経験を頭の中で描いて、丹波夫人の御逝去に伴って丹波さんがどんな御心境にあるかということとは十分わかるような気がいたします。

いずれともあれ、女性の皆さんが、自分が十分に能力を発揮できるような、そういう職場環境をつくって、職域が拡大され、私は生きていくよかつたな、そういうような人生を送られるような法律の運用を図つてまいりたい。

冒頭、長谷川先生に三点について答弁を申し上げます。言いますならば、具体的にはその三つの手段等々を講じてまいりたい。

以上であります。

○委員長(勝木健司君) 午前質疑はこの程度にとどめ、午後一時十五分まで休憩いたします。

午後零時十六分休憩

午後一時十五分開会

○委員長(勝木健司君) ただいまから労働委員会

を再開いたします。

休憩前に引き続き、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○大脇雅子君 社会民主党の大脇です。

私は、先回の参考人のさまざまな御意見や御提案に関連して、数点質問をさせていただきたいと思っております。

まず第一に、雇用機会均等法十一条において、定年、退職、解雇等につきましては、出産、妊娠その他婚姻をしていることを理由としてそうした処遇をしてはいけないということが書いてございます。募集、採用、配置、昇進その他、さまざまな雇用のステージにおきまして、妊娠、出産を理由とする差別というものが均等法の精神、それから女子差別撤廃条約の精神から導き出されると思っておりますが、この点についてはいかがでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 先生御指摘のとおり、現行法におきましても、女性の妊娠、出産を理由とする退職制度や解雇は禁止をしているところでございまして、その点につきましては、法違反に對しては厳正に對処してまいりたいと思っております。

また、妊娠、出産を理由とする配置転換などにつきましても、どの程度までの行為を不利益取り扱いとして禁止することが適当かどうかにつきましてはコンセンサスが得られていないこと等にかんがみまして法律には明記されていないところでございまして、妊娠や出産を理由として配置、昇進などについて著しく不利益な取り扱いをすることがあつてはならないものというふうに考えております。

○大脇雅子君 女子差別撤廃条約第四条に基づきますと、母性保護に関しては、とりわけ妊娠、出産という意味ですが、差別の理由としてはならない

ということであることを明記してありますので、この点についてはでき得る限り早くコンセンサスを得るよう努めまして、不利益処遇ということを原則禁止するという形でしっかりと法の解釈を進めていただきたいというふうに考えるものであります。それから、募集、採用区分ごとのいわゆる男女比較を前提とした性別ということ、これまでのコース別雇用あるいは女子のみのパートの採用といったものに関しましては、今後指針はどのように変わっていくのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 募集、採用につきましては、例えば女性には受付とか細かい仕事に向いていないというような先入観に基づきまして、一定の職種、職務について女性のみを募集、採用とすることは、これは女性の職域を限定したり、女性と男性との仕事を分離してしまう、いわゆる職務分離という弊害をもたらすわけでございますから、こういうような弊害が認められます女性のみとか女性優遇の措置は、これは女性に対する差別として禁止することとしたところでございます。

御指摘のように、コース別雇用管理におきましても、女性のみを対象とするコースを設けることも均等法に違反するということになると考えております。

○大脇雅子君 調停委員会の位置づけに関しまして先ほど円議員の方からも質問があつたかと思ひますが、調停開始の必要性というものを婦人少年室が判断する場合について、既に各婦人少年室に對してはその判断基準が恣意的にならない旨の運用基準を指示されているというふうに聞いておりますが、どうでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) おっしゃるとおりでございます。

○大脇雅子君 今後、そうした考え方については何か通達などでしっかり明示されるのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 婦人少年室長が紛争の解決のために必要があるかどうかを判断するに当たりましては、現在、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など、調停に付することが適当であるとは認められないケースに当てはまるかどうか、また、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を考慮の上決定することとしているわけでございます。

そういうような考慮の結果、調停の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ものと考えてのが相当でございますから、今後とも婦人少年室長の調停の開始、不開始の決定に当たりましては適切な判断が行われるように制度の運用に努めてまいりたいと思ひますが、通達におきましてもきちっと整備をしていきたいというふうに思っております。

○大脇雅子君 調停委員会の申し立てで、今まで相手方の同意を得ていたものが取られなくなるということについて一定の進歩が見られたわけですが、婦人少年室のそうした判断基準にこれまで問題があつたということが多々指摘されておりますので、この点は通達にしっかりと明記していただきまして、調停制度の活性化を図っていただきたいというふうに思ひます。

さらに、調停委員の人選につきまして、現在の状況はどうなつておるでしょうか。とりわけ、女性委員の人選についての状況はどのようになつておりますか。

○政府委員(太田芳枝君) 機会均等調停委員会は各室三人の委員で構成されておるわけでございまして、現在も運用上女性委員を必ず一名以上入れるという形で運営をさせていただいておりまして、少なくとも最低一人は女性が登用されておるわけでございます。そして、現在、調停委員に占める女性の割合は三五%になつております。

○大脇雅子君 それでは、労働大臣の公表制度の創設について、これは勧告に従わなかった場合に企業名が公表されるわけですが、この制度が果たして活用されるのかどうかということでさまざまな懸念が表明されておりますが、これはどう受けとめられますか。

○政府委員(太田芳枝君) 今回、公表制度を新設させていただいておるわけでございますが、公表は伝家の宝刀というんでしょうか、そういうものとして事業主に強く法の遵守を求めるものでございます。

この制度を背景といたしまして、助言、指導、勧告といった行政指導の効果を高め、法の実効性を十分確保していきたいというふうに思っております。すし、勧告に従わない事業主に対しては公表制度の発動につきまして厳正な態度で臨んでいきたいというふうに思っております。

○国務大臣(岡野裕君) 大脇先生にはまことに失礼でございますが、先ほど公表制度の中でセクシュアルハラスメントもその対象に含まれると武田先生にお答えをいたしました。これは企業主と労働者という関係にとどまりませんで、その企業内のプライベートな関係を伴うものでありますので、企業名公表の制度から外れているということをご断りをいたします。

大脇先生には失礼をいたしました。

○大脇雅子君 今のは武田先生の質問に対するお答えですか。

○国務大臣(岡野裕君) 私の先ほどの武田先生への回答に対する訂正でありますので、大脇先生には大変失礼いたしました。

○大脇雅子君 それでは、ちよつと大臣の御答弁はこちらへ置きまして、これまでの文書指導や勧告の取り組みについてどのようになつておるのかということ、それから文書指導や勧告がしっかりとされない限り公表制度ということも明快に動かないというふうに思ひますので、それをより有効にするための方策についてどのように御検討なさつておるのか、お尋ねいたします。

○政府委員(太田芳枝君) 事業主が均等法を遵守していない場合には、婦人少年室長はまず口頭による助言をいたすわけでございます。そして、必要に応じて、指導、勧告、これは文書を交付して行政指導を行っているわけでございますが、

多くの場合は助言の段階で改善が図られているところでございます。

そういうような点で、これまで文書指導の件数は多くなかったわけですが、本年度からは法律に指導、勧告という制度が規定されておりますので、そういう制度が一層有効に機能するように今後は積極的にこの指導書、勧告書の交付による指導というものに努めてまいりたいと思うわけでございます。

そして、この公表制度をより有効に機能させるための方策いかんという御質問でございますが、この勧告に従わない事業主に対しては公表制度を厳正に運用していくことにいたしまして、行政指導から公表に至るまでの一連の制度を効果的に運用していきたいということを考えております。ですから、公表制度につきましても、今後、手続、基準を定めまして適切な運用を行ってまいりたいと考えております。

○大脇雅子君 次いで、セクシアルハラスメントに関する事業主の予防措置についてのどのような基本的な考え方で指針を策定されるのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 職場におけるセクシアルハラスメントを防止するためには、やはり個々の行為を引き起こす根本的な要因であります職場環境ないし雇用管理のあり方を変えることが最も重要であると思うわけでございます。

すなわち、セクシアルハラスメント事業というものは、職場における女性に対する、またその女性の役割に対する誤った認識とか、男女間のコミュニケーション不足などがその職場環境のあり方に根差して個々のセクシアルハラスメントの行為が生じている場合が多いわけでございまして、指針の策定に当たりましては、そうした根本要因にさかのぼって検討をしていきたい、また研究会においても検討していただく必要があるかというふうに考えておるところでございます。○大脇雅子君 この指針は大体いつごろ策定される予定をしておられるのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 法律をつくっていただいてからできるだけ早くと思っておりますが、遅くとも年度内にはつくりたいというふうに思っております。

○大脇雅子君 セクシアルハラスメントに対しましてその検討委員会の中でぜひ御検討いただきたいことは、セクシアルハラスメントもいわゆる対価型のセクシアルハラスメントと環境型のセクシアルハラスメントがあるわけでありまして、私はそうしたセクシアルハラスメントの中に男女差別、性差別を構成するセクシアルハラスメントがあると考えるわけであります。

とりわけ、性差別として構成されるセクシアルハラスメントの類型を抜き出していただきまして、均等法の五条以下の配置、昇進、教育その他に關しまして、すべてのステージにおけるセクシアルハラスメントの類型化をしていただきたいというふうに思っておりますので、その検討委員会でもそのように厳格な形でセクシアルハラスメントの類型化をぜひ研究をして、ガイドラインの作成をしていただきたいというふうに思います。

さらに、今回の均等法ではポジティブアクションの施策が奨励策ながら入ったということでありまして、企業ではこれまで活用されなかった女性の能力というものが積極的に活用される端緒になるとともに、男女のいわゆる分布比などが明らかになることによって、構造的な形である差別が大きな枠組みとして一層是正されていくことを期待するものであります。このポジティブアクションの施策についてどのような指針が策定されるか、その定着に向けてどのような取り組みをしていけるのかお聞きしたいと思っております。

○政府委員(太田芳枝君) ポジティブアクションの重要性、また手法については、事業主の理解を深めたいというふうに思っています。そして、各企業におけるポジティブアクションの取り組みを促すとともに、均等法とあわせて研究会が既に取りまとめましたガイドラインとワークシートも盛り込

みました、総合的なわかりやすいガイドとも言えるようなパンフレットをつくりまして、これを積極的に活用して周知に努めてまいりたいと考えておるところでございます。

また、実際に各企業においていろいろと取り組んでおられるところもありかと思っておりますので、そういう各企業の取り組みについては積極的に収集をいたしまして、それを参考に好事例集を策定し活用していくことによって、またさらに具体的取り組みを促進していきたいと考えているところでございます。

また、人事管理におきましては、透明、公正な人事管理を行うことが大変重要なことであるというふうに認識をしておるわけでございまして、ガイドラインにおきましても具体的取り組みの例として、例えば女性の採用拡大という目標を掲げて選考方法の改善を行っていただくとか、女性管理者の増加という目標を掲げて昇進、昇格基準の明確化、透明化を行うというようなことがガイドラインにおいても挙げられているところでありまして、このガイドラインを活用いたしまして、周知も積極的に行ってまいりたいと思っております。

○大脇雅子君 諸外国では、このポジティブアクションは既に法的な義務としてさまざまな報告書の提出などが考えられたりしておりますが、我が国においては単なる奨励策となっているところとで、将来に向けてそうした報告義務などを企業に求めていくような展望というものはお持ちでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 先生御指摘のように、諸外国においてそういうお国も幾つかあるということは承知しておりますが、我が国の場合は現在、今回の法律においてポジティブアクションに企業が自主的に取り組んでいただくものについて国が援助をするという規定を入れていただきたきです。私もそういったしるしは、まずこのポジティブアクションが新しい概念でございますので、企業が有効に取り組んでいただくよう、そこ

に対して積極的に取り組みを進めていきたいというふうに考えております。

○大脇雅子君 次の段階は、日本におけるそうしたポジティブアクションのシステムを大きく動かしていく方向でぜひ活用をしていただきたいと思っております。

さて、さまざまな議論がされております労働基準法の女子のみ保護規定の解消につきましては、先回、時間外労働、休日労働につきまして質問をさせていただきまして、時間外労働の適正化指針の実効性確保の強化ということを一九九九年四月実施を合致させるような形で努めていただくという点については確認されたと思いますが、今回は深夜労働に關してお聞きをいたしたいと思います。

一九八五年の十二月十九日の労働基準法研究会第二部会報告というのがございます。この中で「深夜交替制労働に関する問題点と対策の方向について」報告がなされているわけです。その後、この第二部会の報告についてはどのような検討が行われてきているのかということについてお尋ねします。

○政府委員(伊藤正平君) 御指摘のように、一九八五年の労働基準法研究会の報告の中では、深夜交代制労働の問題につきまして、当面、労使が考慮すべき事項を指針として示すこと等が指摘されたところでございます。

私も、こういった点について関係者と議論を始めたところでございますが、ただ、経済関係のグローバル化が進む中で、今まで主としてそういった分野で議論の対象になっておりました製造業に加えまして、小売業、あるいは特に金融・保険関係、そういった部分でも深夜業が不可欠になるような状況の変化がございまして、この基準法研究会の報告が出た時点とかなり深夜業をめぐる基盤に変化が出てきたという状況がございまして、そういった状況の中で、当面はまず全体としての労働時間の短縮を進めるということに重点が置かれまして、例えば週四十時間労働制の実施を六

十二年の労働基準法の改正で取り上げ、その全面的な実施に向けて関係者は精力的に取り組んでいたという状況がございまして、この深夜業のその後の指針の策定等につきましては、当面全体としての労働時間短縮ということを前面に出して、現在具体的な成果を得るには至っていない状況でございます。

○大脇雅子君 この報告書によりまして、当時、深夜交代制労働に従事する労働者数が一〇・四％、企業の割合が一四・六％となっているわけですが、これは現在ではどの範囲に拡大してきているかということについては何か御調査がありますでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 大変申しわけございませんが、そういった詳細な統計データは現在整備されていない状況でございます。

ただ、私も、関係者から労働条件に関するいろいろな動向等を聞いて調べる中で、やはり当時の製造業を中心とした深夜交代制が多かったケースから、現在は小売関係、それから経済のグローバル化に伴いまして、金融・保険、そういった分野での深夜勤務に従事する方がふえているというふうに承知いたしております。

○大脇雅子君 この報告書におきましても、業種、業態は非常に多様化していて、画一的な把握は大変難しいというふうなことが出てくるわけがあります。

しかし、深夜労働一般に関しましては我々の体が持っている生体リズムが乱れるということで、深夜労働に関しては回復可能な勤務表を作成することとか、深夜勤務の回数をできるだけ最小限にすることとか、時間外労働は抑制すること、夜間の睡眠、仮眠が有効であること、あるいはその連続の日数を検討することなどさまざまな提言がなされているわけですが、労働省は、今回、こうした根本的な深夜労働に対する認識としてはこれを基礎として維持しておられるのでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) まず、これからの深夜業の勤務をめぐる私どものとらえ方、認識でござ

います。当面、現在、中央労働基準審議会での後の労働基準法制のあり方について御議論願っている中で時間外労働、休日のあり方も大きなテーマでございますが、労使の間ではそれに関連する範囲で深夜業の問題も議論していくという合意がなされておるところでございます。

それから、もっと基本的に深夜業全体の問題としてとらえる際には、一つは、やはり現在の生産技術あるいは国民生活の利便、そういったことから深夜業というものが欠かせない面があるわけでございます。もう一つは、こういったものを全体、労働基準といった法制レベルでとらえる際には、例えばこれから国際的な競争がどう進展するのか、また製造業を中心とした国際的な分業体制がどういうふうに進むのか、あるいは生産技術上に影響を及ぼすいろいろな技術革新がどう進んでいくのか、あるいは国民の生活慣行がどう変わっていくのか、いろいろなこと等全体の中でこの深夜業というものをとらえてどうあるべきかということを議論をしないでいけないわけでございます。

これにつきましては、私もそういった認識を全く持っていないというわけではなくて、そういったものを見ながら考えていかなければいけないと思っております。当面、個々の企業の中でやはりそういった状況全体を勘案して、適切なシフト編成初め、また四十時間制等が完全に定着する中で、深夜勤務をする方につきましては、休日も減らしていく、あるいは労働残業というふうなものも減少していく、そういったことについて私どもも労使ともども努力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。

もう一方、深夜業につきましましては健康問題との関連がございまして、現段階で深夜業と健康への関係につきましては必ずしも明確な医学的知見があるわけではございませんが、やはり健康面に万全を期していくことは大変大事でございます。例えば、深夜業に従事する方については深夜勤務に配置される際、それから六カ月以内に二度の健康診断を義務づけたり、あるいは、健康診断の結果何

らかの問題が発見されれば、事業主は医師の意見を聞いて時間の短縮あるいは職場の配置がえ等の措置を講ずるよう労働安全衛生法上義務づけを行ったりいたしまして、そういった方々の健康の管理にアプローチしていくというふうなことで、私も深夜勤務の問題は常に念頭に置きつつそういった施策もあわせて進めてまいっているところでございます。

○大脇雅子君 そうしますと、まず、当面、労働基準法における深夜業に係る女子の保護規定が廃止されるわけですから、この点に関しては中央労働基準審議会が時間外・休日労働のあり方などに関連して御審議いただくということは間違いないわけですね。

○政府委員(伊藤庄平君) 深夜業の問題につきましましては、例えば残業というものをどう考えていくか、その全体的な削減策を講ずる中で深夜に及ぶ残業等も抑制されていく、そういう姿は当然労働時間短縮に置いて、この時間外労働、休日労働のあり方を論ずる際には議論がされていくものと考えております。

○大脇雅子君 とりわけ、この第二部会の報告書によりまして、深夜労働については時間外労働は抑制されるべきことという形の提言が入っておりますので、ぜひこの点はしっかりと検討をしていただくようお願いをしたいというふうに思っています。

さらに、先ほど言われましたように、深夜業に関する健康問題に関しては労働安全衛生法の問題として対処をしていくことであるかと思うんですが、この労働安全衛生法と深夜業の問題で特にこれからその運用について留意される点をもう一度述べていただけたらいいですか。

○政府委員(伊藤庄平君) この深夜業につきましては先ほど申し上げましたように、労働安全衛生法上、事業主が深夜勤務に配置する際、それからその後六カ月以内に二度の健康診断の義務を課しておるところでございます。そういった形で健康への影響というものを常にチェックし、健康管理に

万全を期していく体制をつくっておるところでございます。

さらに、昨年の十月から新たな労働安全衛生法の改正を施行をいたしまして、健康診断の結果、問題等が発見された場合には、事業主は医師等の意見を聞くべきこと、また、それに基づいて時間の短縮その他必要な措置をとるべきこと等を定めただけでございます。こういった規定を今後さらに徹底をさせていく。そういうことを通じて、この深夜勤務につかされる方の健康の問題等にも十分留意される企業内の健康管理体制というものをつくってまいりたいと思っております。

○大脇雅子君 そのように当面中央労働基準審議会が議論をするということ、労働安全衛生法を活用して個別具体的な健康の維持に努めるということの上に立って、さらにたまたま議論をいただきました経済のいわゆるグローバル化の中、産業構造が変化の中で深夜労働のあり方について大きな枠組みで議論をする必要があるというふうに思っております。

一九八五年の調査では製造業中心であったわけですが、新たな産業の構造の変化をもとにして、深夜業が労働者の健康と家庭及び社会生活に及ぼす影響について今後調査研究を進めていかれる御計画はおありでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 深夜業をめぐるしましては、先生御指摘のように、この八五年の労働基準法研究会の報告が出た時点よりも、経済関係、国際的にもまたその内容の点でもさらに複雑化しておるわけでございます。そういう上にも立った深夜業と健康の問題、これについては私も十分留意してまいりたいと思っております。

現在でもその深夜業と健康の問題についてさまざまな研究も行い、またいろいろな分野の研究成果も集めておるところでございますが、今後とも例えば産業医学総合研究所等の基礎的な研究等も活用いたしまして、そういった深夜業の問題と健康の問題についての調査研究、あるいは実態把握

は十分努めてまいりたいと思っております。

○大脇雅子君　そして、そうした調査研究の上に立つてできる限り早く深夜業のあり方について根本的な問題を検討しつつ、深夜労働の制約に向けては社会全体が進んでいかないとはいえないかと思ひます。確かに、生産技術上の問題とか国民生活の利便の問題がありますが、それがどのような産業、どのような職種において必要不可欠なのかどうかということについて早急に検討を始めていただきたい、始めなければいけないと思ひます。

とりわけ、一九八五年にガイドラインをつくれ、法規制までは必要がないけれどもガイドラインをつくれという日本の現状については、特に、労働行政としてきちつと労働者の生活を守るという観点から、その施策について決意を新たにしたいと

思います。

次は、家族の責任を有する男女労働者の深夜業と時間外労働に対する配慮措置についてお尋ねをいたしたいと思ひます。

私は、女性に対する労働基準法の保護規定というのは、いわゆる家族の責任を有する母性保護、すなわち妊娠、出産の問題と家族の責任を有する男女労働者の深夜労働、時間外労働の問題、さらに健康の問題、この三つの分野に移り変わっていく、今その転換点にあるというふうに思ひます。

家族の責任を有する男女労働者のそうした深夜労働、時間外労働に対する配慮措置について、育児・介護休業法で、就学前の子を養育する男女労働者に関して深夜労働を拒否する権利というのが規定されましたけれども、一般的にILO百五十六号条約の基準からすれば、配慮義務ないしは配慮措置というのは、家族の責任を有する男女労働者に対しては当然のことに原則的に確立しなければならぬというふうに思ひますが、その点いかがな御見解でしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　現行の育児・介護休業

法におきまして、働きながら子供を養育することを容易にするための措置をいたしまして、所定外労働をさせない制度というのが事業主の義務または努力義務の一つとして規定されておるわけでございます。その重要性につきましては、今後さらに事業主に対して周知をしていきたいと思います。労働者につきまして、また、家族の責任を有する男女労働者につきまして、時間外を命ずるに当たりましてはやはりその事情を配慮するということが望ましいと考えておるところでございます。

そういう家族の責任を有する男女労働者につきましては、深夜業に従事させるに当たりまして、同様にもその事情というのを配慮することが望ましいというふうに考えているところでございます。

○大脇雅子君　そうした考え方をぜひ通達あるいは指針、そうしたものに明快に書いていただきたい、行政指導を徹底していただきたいと思ひますが、いかがでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　先生御指摘のように、そういう深夜業等々に対する配慮の旨を通達等にも盛り込み、啓発、指導には努めてまいりたいと思ひます。

○大脇雅子君　それから、最後に母性保護についてお尋ねいたします。

現行の均等法の二十六、二十七条の事業主の配慮義務、配慮措置について、いわゆる通院等について努力義務が改正法では義務化されたわけであり、また、労働基準法における多胎妊娠の期間が延びたという点は大きな進歩であるというふうに評価するわけですが、ただ、本来こうした均等法二十六条、二十七条に規定してあるような通院休暇等は、産前産後休暇の母性保護、妊娠・出産保護と性質のものでありますから、本来労働基準法に入れるべきではないだろうかというふうに考えるわけですが、とりわけ均等法に置かれた理由は何かあるのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　現在の均等法の二十六条に、先生御指摘のように、母性健康管理に關する努力義務が定められておるわけでございまして、現在そういう実施割合、例えば通院休暇を設けている企業を調べますと二一・七%という低い水準にあるわけでございます。

こういう状況を前提といたしますと、これらの措置を罰則を伴う基準法に挿入するということ、かえって混乱を招くことになるということ、また、妥当ではないのではないか。したがって、まずは規定の義務化を図りまして、これらの措置の徹底をいたしたい。そして、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ような実効性を裏づける措置を講ずることがまず求められていることであろうというふうに考えた次第でございます。

○大脇雅子君　法体系の位置づけとして、やはり将来的には労働基準法の中に位置づけられるべきものと考えますが、これはいかがでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　通院休暇の措置とか医師の指導等に基づく措置等は、これは個別の判断を行う面があるわけでございます。特に、通院休暇についての配慮は、事業主の都合とか、例えば休日、土曜日に通院することが可能かどうかとか、それから、通院をする病院、病院の特定の問題など、やはり調整を要する問題が多く含まれているわけでございまして、仮に将来的に状況が変わった場合でも、労働基準法上の罰則による一律の規制になじむかどうかという点につきまして、これは慎重な検討が必要であると考えております。

○大脇雅子君　それでは、当面その均等法の二十六、二十七条の実効性が上がるように行政指導を強化していただきたいと思ひます。

さらに、妊娠・出産機能を持つ女性に対して、化学物質の有害性についての学識経験者の調査の結果などを踏まえて、危険有害業務等について見直す用意はあるかどうか、お尋ねをいたします。

○政府委員(太田芳枝君)　妊娠婦の就業が制限されております危険有害業務につきましては、昨年

十月の母性保護に係る専門家会議報告におきまして、具体的にどの物質が妊娠・出産機能に有害であるかについては、今後とも新たな医学的知見を踏まえ検討していく必要があるというふうにとれたところでございます。学識経験者の調査結果等、新たな医学的知見の把握には努めてまいりたいというふうに考えております。

○大脇雅子君　今後その作業はどのような段階を踏んで御検討なさいますか。

○政府委員(太田芳枝君)　中央労働基準審議会に報告されています化学物質の有害性の調査というのがたくさんあるわけでございまして、それが例えばがん等の重大な健康障害を発生させるものであるか、またはその程度などを決めるための資料として実施しているものでございますが、がんなどは妊娠婦のみに特有な疾病ではないことから、当該調査によつては、特に健康上有害であるかどうかは判明し得ないというふうに考えておるところでございます。また新たな何か出てくればきちつと把握をして措置していきたいというふうに思ひます。

○大脇雅子君　それでは最後に一点。

深夜業のILO百七十一号条約がございまして、私はこれの批准をすることによって新たな国際的な状況の中で我が国における深夜業の規制を考へるべきだと思ひますが、このILO百七十一号条約の批准について御検討をなさったことがあるのでしょうか。あるいは、どの点が障害になつて批准ができないのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君)　ILO百七十一号条約、すなわち夜業に関する条約は、これは夜業に従事する男女労働者の健康を確保し、その家族の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、この条約につきましては幾つか問題点がございまして、本条約の第一条(b)というところに定義されております夜業労働者と基準法などの関係法令上保護されている労働者の間で差異があるということとか、それから条約の九条において要請されております、夜業労働者には適当な社

会的な便益が与えられるようになっておりますが、具體的にどのような範囲なのか。また、我が国の現行法令で定めるもののほかど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やはり検討を要する点が幾つかあるものと考えているところでございます。

○大脇雅子君 健康上の問題につきましては労働安全衛生法が整備されましたし、あるいは母性保護につきましては、妊娠、出産に関しては我が国も規定を整備しているわけでありまして、夜業時間の範囲につきましても、確かに違っておりますけれども、それはこれから深夜業を検討するにつれてぜひその国際的な基準に合わせる形で法整備がなされるべきだと思いますし、九条の社会的な便益につきましても、当然これからの深夜労働に対して必要な国内法の整備だと考えますので、あわせてILO百七十一号条約の批准ということをごひ緊急に検討に際していくべきだというふうに考えるものであります。

もう時間が参りました。最後に大臣にお尋ねをいたしたいと思います。

少子・高齢化社会において、男女の労働者がともに職業生活と家族的な責任を両立してゆとりある生活を受けていくということが二十一世紀において少子・高齢化を克服する最もかなめな施策であるというふうに考えるものであります。家族的責任を持つ男女労働者のあるべき姿というものを大臣は雇用の分野においてどのようにお考えか、そしてそのような積極的な施策をとっていかれる決意か、お尋ねをいたします。

○国務大臣(岡野裕君) 少子・高齢化社会にさお差しまいる場合に、一番中心は、先生がおっしゃった職場生活と家庭生活の両立ということが基本条件だろう、こう思っております。

したがって、労働行政の中では、本改正法案及び先般いただきましたところの時短の促進、それから育児・介護制度の活用等々、他省庁とも相提携をいたしまして先生のおっしゃるような社会の実現に今後一層努力をしてまいりたい、か

ように思っております。

○大脇雅子君 終わります。

○川橋幸子君 民主党・新緑風会の川橋幸子と申します。

参議院の労働委員会では、今回この法案の審議につきまして五月二十九日に続きまして二回目でございます。先週は参議院らしい審議といえますが、現地視察をしまして、外資系の企業でございましたけれども、ポジティブアクションやそれからセクシュアルハラスメントの企業の実態を見ましたり、あるいは製造現場の中で伝統的には男性職場と言われているような技能職に女性がついている、そういうところの実情を見ましたり、あるいは深夜業が現在許可されておりますお弁当屋さん、お握りとかおすしとか、そういう深夜業の実態などを見まして、大変いい審議ないしは調査が行われている、少々手前みそかわかりませんがけれども、そのように思います。

けれども、やはり現地視察をし、参考人の方々から意見を伺い、結果として強く感じますのは、均等法の改正に伴いまして労働基準法の一部が改正されますと、女子の保護規定が廃止されることによりまして労働時間が女性にとって負担とならないかということが相変わらず懸念されるというのが今の私の気持ちでございます。ということで、またやはり質問の最初は労働時間について伺わせていただきます。

まず、きょうが委員会の審議の最終日になるわけでございますけれども、大臣は労働時間についてどんな認識をお持ちでいらつしやいましょうか。今までの審議を集約いたしますと、労働時間といえますのは、国民の健康にかかわる問題、それから少子・高齢化が進む中で職業と家庭との両立が求められている今日の重要な問題、それから国際公約ともなっております千八百時間に時間短縮する公約、それとも密接にかかわる問題でございます。私は、やはり大臣みずからリーダーシップを発揮されまして、みずから決断していただいて結論を出していただきたい問題だったと思うわけ

でございますが、大臣の所信をお伺いしたいと思

います。

○国務大臣(岡野裕君) 川橋先生には大変失礼な返答であります。私、声が大きいものですから、先生のお声が余りよく聞こえませんでしたので、間違っておりますらお許しを賜りたい、かように存じます。

先生、勤務時間の問題が、労働時間の問題が一番の大きなテーマだと、こういう観点からお話をなさった、こう存じております。やはり保健の面からもそれから先生おっしゃいます家庭生活と職場生活の両立の面からも、時短というものは私どもがこれから以前にも増して努力をしていかなければならない基本問題の一つである、かように思っております。

したがって、千八百時間というものを目標に、手段的には週四十時間労働、超過勤務の可及的な縮減、それから年次有給休暇の消化、こういうような三点を中心にして本問題に取り組んでまいろう、かように思っております。

間違っておりますらお許しください。

○川橋幸子君 声も小さかったようでございますが、的確な御答弁をありがとうございました。

さて、それではそうした大臣の御見解のもとでございまして、今回は、男女共通の時間外の上制限を設けてほしい、こういう要望が非常に強かったわけでございます。

場合は労使の協議にゆだねるという、こういう行政の進め方というものはあるわけでございますけれども、しかし一方で、男女共通の労働時間の上限規制を設けるといふこの点、一点にしましては割合労働省の見解はつきりしておられまして、現段階では否定的な見解が強かったようにうかがえます。労使の協議待ちと言いつながら、ある一点で労働省の意向が強く示されるというのが私は少し腑に落ちないのでございますけれども、いかがでございますでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) この時間外・休日労働のあり方については、かねてから中央労働基準審議会の方で検討が進められてきているテーマでございます。今回御議論の中で出てまいりました時間外労働の協定に関する適正化指針、いわゆる目安につきましても、ぜひそういった中で保護規定の解消後の姿もにらんで御議論願いたいということ、審議会の方にお願ひしていることというふうに私も決断させていただいたわけでござい

ます。

もちろん、この時間外・休日労働のあり方を論ずる際に、また千八百時間というものに向かう中でも、一つの柱である長時間残業の削減ということとは私どもかねてより積極的に進めてきているテーマでございますので、それを進めていく上でどんな手段があるのかというのはいろんな角度から議論がされるかと思っております。

そういった中で、先生御指摘のいわゆる男女共通の上限規制という御意見も承ったわけでござい

雇用の安定という効果、こういったものを損なう形になってはまずい、したがって慎重に検討を要するのではないかとこのことを申し上げさせていたいただいているところでございます。

○川橋幸子君 今の局長の答弁、それから一番最初、参議院本会議での総理の答弁でも、景気変動に対する雇用調整機能というものを時間外労働が持っているからというようにことが強調されたと思ひます。そのほかに、国民生活の利便の問題ですとか生産技術上の問題ですとか、そのような要素が挙げられまして、慎重に審議する必要がある、考える必要があるということのようでございます。

しかし、雇用調整の問題あるいは国民生活の利便の問題、生産技術上の問題、いずれをとりましても諸外国も我が国も条件は一緒でございます。グローバルゼーションの中で同じ条件のもとで経済活動が行われる、そういう傾向が強くなっているわけでございます。

我が国の場合には、終身雇用慣行という独特な雇用システムがあるので、残業時間で雇用調整をすることによって景気変動に対応する必要性が言われているわけでございますけれども、今後は裁量労働制ですとか変形労働制あるいは期間契約制の緩和というものが審議会の中で審議されていくという、そんな予定であるわけでございます。

また、雇用慣行が硬直的だと申しまして、パートタイムあるいは派遣が現にふえてきておりまして、終身雇用慣行の日本の雇用市場の中のシェアといましようか、量的なシェアは随分小さくなってきているのではないかと、こういう学者の指摘もあるわけでございます。

一方、諸外国の方は、先任権制度によりましてそう簡単に解雇ということでもなさそうだと、こういう資料もあるわけでございます。日本が景気変動へ対応するために時間外労働による雇用調整が必要なんだという説得力ある何かデータというものを示したいだけのものでしようか。

○政府委員(伊藤庄平君) 今、時間外労働が景気

変動等に対応する雇用調整の機能について具体的なデータという御指摘ございました。

過去、景気の変動に対応して雇用調整が具体的にどのような形で行われていたかというようなことを調べてまいりますと、例えば景気の谷と言われている平成五年の十月から十二月の時期でございまして、こういった時期におきまして雇用調整を行った事業所は全体の約五割に及んでいるわけでございます。そのうち残業の規制によって調整をしたというのが三八%、一方、一時休業とか解雇等の雇用面にかかわる調整を行ったというのが、一時休業で七%、解雇等が二%でございます。まして、こういった面からも我が国における雇用調整のやり方としてやはり残業で調整をしていく、こういったことが行われていることは先生も既に御承知のとおりかと思ひます。

また、こういった点が諸外国と比べてどうかというのを調べてまいりますと、過去二十年間、アメリカにつきまして、例えば生産量が変動する、それに対応して雇用者数あるいは労働時間などがどう変わっていくかというようないわば標準偏差で示したデータを見ますと、過去二十年間、アメリカの生産量の変動の幅五・四四というふうに出されておりますが、そこでは雇用者数の変動が三・八、労働時間の変動が一・五でございます。雇用者数の変動が労働時間の変動に比べて約二・五倍大きい。これはドイツでも同じ事情にございまして。

日本の場合は、同じ二十年間で生産量の変動幅が六・一五、その生産量の変動に対応するための雇用者数の変動が一・八九、労働時間の変動が二・六というところで、アメリカ、ドイツの場合とそのウエイトが全く逆転したしております。労働時間の変動が雇用者数の変動を上回っている、こういったデータも出てきておるわけでございまして、やはり我が国の長期雇用というものを大事にしつつ、基本的にはそういった雇用慣行を根底から覆すことなく雇用の安定につなげていく、こういう配慮、そういった中で景気の変動に対応す

る際には先任権等を前提としたレイオフに行く前に、まずこういった時間の調整で対応していくという意識が行動にもよくあらわれているのではないかとこのように考えております。

○川橋幸子君 次に、家族的責任を有する男女の労働者につきましては、時間外・休日労働、深夜業の面でその事情を配慮するよう事業主に指導する、このような御答弁が何回かございました。その具体的な内容をお聞かせいただきたいということです。

それから、現行の育児休業法でございますが、事業主の努力義務に掲げられている項目の中で、時間短縮の措置というところで書かれているわけでございますけれども、短時間勤務の制度、フレックスタイム制、始業時刻の繰り上げ繰り下げ、そして所定外労働をさせない制度というようにことが書かれている一方で、介護休業制度のところについては、これに並んだ事項が規定されているわけでございますが、所定外労働をさせない制度というところがないわけでございます。

介護につきましてもさまざまな社会的条件整備がそろつてまいりますと、その期間休むことなく短時間勤務であるいは通常の勤務帯で、時間外労働がなければ両立し得るということが体験としてわかるわけでございますけれども、このあたりは女性少年室の指導は今後どのように改善していくおつもりか、その内容と指導のあり方についてお尋ねしたいと思います。

○政府委員(太田芳枝君) 家族的責任を有する男女労働者につきましては、時間外労働を命ずるに当たりまして、また深夜業に従事させるに当たりましては、その事情を配慮することが望ましいというふうに考えておりました。この旨は通達等に盛り込んで啓発、指導に努めてまいりたいと思ひわけでございます。

婦人少年室における指導のやり方ということでございますが、まず、私どもの方でわかりやすいパンフレット等をつくりまして、そういう活用など工夫をしていきたいというふうに思っております。

また、働きながら家族の介護を行うことを容易にするための措置として、育児・介護休業法におきましていろいろの措置が事業主の義務または努力義務とされているわけでございますが、これらの措置が講じられている場合でも、安易に時間外労働を命ずることがあつては法律の趣旨が没却されることがあり得るものでございますので、事業主に對しましてこの旨の周知徹底には努めてまいりたいと思っております。

○川橋幸子君 次に、時間外労働の業務命令を断れるのか断れないのか、この議論もかなりございました。本日もございました。時間外労働を命ずる方の必要性の理由がちゃんと立つか、あるいは断る方の側にも正当な理由があるか、その相対的なものかどうかというお話がありまして、今回は、そうした事例をいろいろ収集して周知するという答弁があるわけでございます。

女子保護規定の廃止に伴います女性たちの不安が大変大きいことを考えますと、こういう不安を解消するためにも、できるだけ早い事前の周知が必要ではないかと思ひます。行政の側として、行政の側から説明するということは義務ではないかと思ひます。

また、事例というよりはやはり恣意的なものという、そういう不安が残るわけでございまして、いづれ将来は一定の基準ないし指針として考え方を固めていくということをお願いしたいと思ひます。いかがでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) できるだけ早く周知徹底をとという御指摘に對しましては、できるだけ早く本場に周知、啓発につきましては行つていきたくと考えております。

それから、個々の正当な理由の一律の基準を策定するというところでございますが、これは先ほど来も申し上げておりますが、やはり時間外労働等を命令する使用者側の必要性とその命令を拒否する労働者側の相当性との比較もしつつ、個々具体的に検討されるべきものであるというふうに思ひ

ます。労働者が当該命令を拒否することができるといふことが、正当な理由につきまして、一律の基準を策定するに当たっては、適当ではないといふふうに考えるわけでございます。

○川橋幸子君 労働時間につきましては、何回も繰り返しになりますが、適正化指針の実効性を高める、それから激変緩和措置をつくる。それから、ただいまのような個人の側が時間外労働を断ることができると正当な理由というようなものもP・Rとしては明らかにするというようなお話になりますと、何といましようか、現在の労働時間に対する労働行政というのは行政指導が中心になるような印象が私には否めないでございます。

これはもう本当に皆さんプロでいらつしやいますから言わずもがなでございますけれども、労働時間といふのは賃金と異なりまして、賃金は労使の自主交渉によってその水準を決めるという

ことでございますが、労働時間というのは、一日をようかんに例えますと、ようかんをどういう時間で区切っていくかというような、一つの市場のルールを定めるといふものではないかと思えます。ルールを設定すると。それから個の尊厳を保つ、弱者にはセーフティネットを備えるというのがこの間の行革会議のヒアリングで労働省が太変強調されたことだというふうに聞いております。ルールの設定というのが労働行政の使命ではないかという感じがするわけでございます。

また 行政指導という言葉は 行政指導という言葉そのものが外人にも通じるようになっておりまして、日本的なあいまいさとか、デメリットとしては官主導になり過ぎるというような、そういう批判も出ている今日でございます。

労働省の場合の行政指導といえますのは、なかなか利益が伴わないものですから、そういう意味のいわゆる行政指導とちよつと違いますけれども、ただ労働省の場合は、社会的な規範性を持つて何か基準を示すという、そういう行政である部分にまでも行政指導をしないと、お願いをするというような形になりやすいのではないかと思います。

す

そこで、労働時間の関係では最後に、大臣に一言見解を伺いたいと思います。

このようにルールに欠けるといいますか。行政指導でやっているとした場合に、一番の問題は、中小零細企業の労働者に対する労働時間面での保護に欠ける嫌いがあるのではないかと。労使協定、三六協定のカバレッジの話もございまして、それから労使協定そのものの実効性というところ、それからなんでも絶えずいろんな批判が出てくるわけでもございますけれども、やはりルールをきちっと決めることによって個々の労働者にそこをちゃんとかつてもらって、労働者側の自立も促せるということを考えますと、中小企業の労働者のことを特に考えますと、そのあたり、労働時間に対する行政指導について大臣の見解をお伺いさせていただきます。

○国務大臣(岡野裕君) 先生申しわけありません。川橋先生は労働行政に長く携わってこられた方、私は労働行政を長く受けてきた者でありますので、あるいはすれ違っているのかも存じません。

私は賃金も最賃制度というものがあって、その下支えの上に立つて労使で話し合いをして賃金を決めるということだと思ひますし、労働時間につきましても、週四十時間労働制というようなことでルビコンを渡りました。したがって、そういうセーフティネットの上で労使が話し合いをして、三十六条協定ならば三十六条協定ということとで、やっぱり労使で決める点については賃金も労働時間も基本的な労働条件ということで、どうも私はありさまは似ているんじゃないか、こう思つております。

しかしながら、その三十六条協定あたりを、私が第一線の現場へ行かせていただきまして眺めてみますと、一年間の期限を定めて三十六条協定を定めているようですが、私のささやかな経験からいえますと、やはり一般的に二月、八月というような、どちらかというと閑散期という

のと、三月、六月の決算あるいは十二月の忙しさというようなのは非常に違うと思います。あるいはまた、同じ事業所なら事業所の中でも経理をやるどころ、営業をやるどころ、一般的な製造工場の過程にあるところ、それぞれ私はその忙しさが違うと思うんです。したがって、三月や十二月を考えて一年間の総労働超過勤務時間を決めるのと、これがうんと長い超過勤務、三六協定の中身になる、こう思うのです。

そういう意味合いでは、やっぱり忙しい月と忙しいくない月、あるいは忙しい係と比較的忙しくない係というようなものを、やっぱり別に三十六条協定なら三十六条協定を結んだ方がいいのではないかなという私ながらの感じ方を得てまいりました。

いずれともあれ、先生がおっしゃいますような零細企業において、やっぱり労働時間というようなものを労働者の側に立って保護していく必要性的なものとは、現下の状況の中で極めて必要なことだと思っておりますので、目安、あるいは今私共がお話をしましたようなことが、事務当局の宿願にはさせておきましたけれども、どういう結論が出来ますかまだわかりませんが、あれやこれやの手段を使いまして、明るい楽しめるような、そういう職場づくりに努力をしてみたい、かように思っている次第であります。

○川橋孝子君 前回の委員会の際には、E.U.指令の適用を受ける諸外国の例等、労働時間法制についても十分情報提供はしていただけたということとでございますし、参考人の意見聴取等々のこの国会での議論も御紹介いただけたというふうに伺っておりますので、そういう意見もあるということをごひお忘れなく、審議の材料にしていたいただきたいと思ひます。

それでは、均等法の部分に入らせていただきます。多少ダブリがあるかも知れませんが、せんとくも、ダブリはダブリでまた要望が強かった部分というふうに御理解いただきまして、私なりの質問をさせていただきます。

均等法は、今度は福祉法からより差別禁止法の性格を強めたというふうに言われておりまして、第二条の基本的理念の中では、女性労働者の自助努力のようなものがカットされ、性別により差別されないといったことか、母性を尊重するという理念が強まったと思っております。

婚姻 妊娠、出産を理由とする差別というものは、はっきりと法律上差別として禁止するようなことがとれないものでしょうか。また、その担保を具体的に措置すべきではないか、お伺いします。

○政府委員(太田芳枝君) 現行の均等法におきましても、女性の婚姻、妊娠、出産を理由としたします退職制度や解雇は禁止をしているところでございます。

また、婚姻を理由として女性労働者についての
み不利益な配置転換を行うこととか、昇進をさせ
ないということは女性に対する差別に該当するも
のでありまして、均等法に違反をするわけでござ
います。このような女性に対する差別として禁止
される内容につきましては周知徹底を図るととも
に、その違反に対しましては厳正に対処してまい
りたいと思っております。

なお、妊娠、出産を理由としたしまして、配置とか昇進について著しく不利な取り扱いをすることとは、これはあつてはならないことでありますので、その旨の周知も一生懸命やつていきたいというふうに思っております。

○川橋孝子君 このあたりは先ほど大脇委員からも詳しい質問がありましたので次に移りたいとは思いますが、一点要望させていただきたいと思いますが、妊娠、出産を理由として配置、昇進などについて著しい不利益を取り扱い、ここへのあたりをより具体的に担保することを考えていただけないか。妊娠、出産で直接ノークラスになった部分、労働の提供がなかった部分の不利益はさておいても、それ以上の不利益をこうむることが多いのがまだ職場の現状ではないかと思えます。その辺の御研究をお願いしたいと思います。

さて、次は、セクシュアルハラスメントについて何点かお伺いさせていただきます。

面接セクハラが助言、指導、勧告の対象になりまして、公表もあり得ると、これは女性にとつては朗報でございます。人生の入り口で、社会人としての入り口でそうした個の尊厳を傷つけられるようなことがなくなるといいことはありがたいことでございますが、採用以降のステージではセクシュアルハラスメントというのは事業主の雇用管理上の配慮義務ということにとどまっているわけでございます。どうも、やはり法律上の均衡を逸しているのではないかと。特に、対価型のセクシュアルハラスメントについては、面接、入り口のところと職業人になってからの後の待遇を考えますと、どうも整合性がとれていないような気がいたします。

例えば、入り口、面接の部分ではセクハラが禁止されるということであれば、出口のところではセクシュアルハラスメントによって退職に追い込まれるというような事例はもっと厳しく禁止されてしかるべきではないかというのが常識的な感じ方でございますが、このようなところはどのように考えればよろしいでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 面接セクハラ、すなわち採用面接におきましてセクハラ質問をすること、それ自体は直ちにセクシュアルハラスメントを構成するものではないわけですが、女性に対してのみ不利益な質問を行うという点をとらえて均等法第五条違反となるというふうに考えているところでございます。

そして、先生御質問のような、セクハラによって退職に追い込まれたりするケースにつきましては、いわゆる対価型のセクシュアルハラスメントといたしまして、第二十一条におきましてその防止のための事業主の配慮義務を定めているところでございます。

今後、この指針を定めて事業主の配慮すべき具体的な内容を示すこととしておりますので、御質問のようなケースにつきましては、女性少年室で相談に

談に應じますとともに、事業主が配慮義務を満たしていない場合には第二十五条に基づき助言、指導、勧告の対象となり得るものでございます。

○川橋幸子君 助言、指導、勧告の対象となるというところは、勧告に従わない場合は公表もあり得るということですね。

それでは、その辺は少しガイドラインを待つということかということで、期待させていただきたいと思っております。

○政府委員(太田芳枝君) 済みません、先生。公表の対象には入らないのであります。婦人少年室長の、現在の第三十三条、行政機関としての助言、指導、勧告の対象に入ることでございます。

○川橋幸子君 先ほど大臣も武田委員の質問への御答弁を大脇委員に何か言っておられました、これはしめたと思いましたが、やっぱりだまされないとはいえませんが、このことについてガイドラインの検討はしっかりやっていますか。

さて、セクシュアルハラスメントといふのは、口で言う、目で見る、あるいはさわるといふような性的言動と言われますが、午前中の委員の皆様からもハラスメントのさまざまな例が紹介されておりました。

私は、日本の場合はセクシュアルハラスメント以前の問題として、家事時間が、共働き夫婦の妻の方は平日二時間三十分、男性は七分というようなことがある。それからこれは一つの笑えないジョークでございますが、本会議で

ちよつと使わせていただいたのは、閣僚の一人の中から、うちの奥さんは炊事、洗濯、掃除もしてくれない、余りきれいだはないかもわからないけれども、器量は悪いかもしれないけれども、これじゃ隣の奥さんに頼むしかないというふうな、こういう比喩が人を傷つけることがあるかないかという思慮がないままに用いられる日本の現状というのを非常に恥ずかしいと思うわけでございます。

女性差別的な言動、これは現地視察をしましたモトローラでも、それはセクシュアルハラスメントに入りますと、はっきり言われていたわけでございます。差別的言動や固定的な性別役割分担意識に基づく言動、あんなに、御主人が働いているんだからもうやめたらとか、働いている女性なら大

体身に覚えがあることが多いのでございます。いわゆるジェンダーハラスメントということなので、どうも、これも私は差別的な言動だと思っております。女性に不利益をもたらす、あるいは就業環境を非常に悪化させるという意味ではセクシュアルハラスメントと同じように問題視すべきだと思いますが、こうしたハラスメントには今後どのような対処していけるのでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 女性に対する差別的発言とか固定的な役割分担意識を前提とした発言が、改正均等法案の第二十一条に規定いたします職場におけるセクシュアルハラスメントに直ちに該当すると考えることはできないと思っております。

しかしながら、これらの言動の背後にあります固定的な性別役割分担意識は、職場におけるセクシュアルハラスメントが生ずる原因の一つでもありますので、指針を検討するための研究会におきましてこうした原因も含め幅広く御議論をいただくと考えているところでございます。

また、ポジティブアクションの促進方策について検討してきました研究会が取りまとめたガイドライン、ワークシートにおきましても、職場環境、風土の改善という項目がございまして、この中で男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しとか、男女の役割分担意識解消のための意識啓発を実施することを挙げているところでございます。

労働省といたしましては、各企業がポジティブアクションに取り組んでいく中で、このようなことを踏まえて取り組みがなされるよう援助してまいりたいと考えております。

○川橋幸子君 さて、セクハラ

指針づくりでござい

ますが、どのような事項が盛り込まれることが予想されるのでございましょうか。

雇用管理上の配慮として企業としての方針をつくることとか、トップなどに対する研修を行うということがございまして、特に海外に進出している日本の企業の中で配られていないモデルというようなものを見ますと、苦情処理から、あるいは就業規則の中で懲戒処分といましようか、そういう規定が置かれていることが多い。大企業の場合は海外支店を持つことが非常に多いわけでございますけれども、海外の基準と国内の基準とダブルスタンダードというの私は企業の倫理観としていかなるものかというふうに考えます。どのような事項が盛り込まれる予想になるのか、お知らせいただきたいと思います。

○政府委員(太田芳枝君) 職場におけるセクシュアルハラスメントに関しては、事業主が配慮すべき事項に係る指針につきましては、今後、公労使から成る研究会において具体的な内容を御検討いただく予定にしているわけでございます。

指針の内容につきましては、先生御指摘の点も含めまして、アンケート調査などによる実態を踏まえ、具体的にどのような行為が許されないのか、また防止のために事業主が配慮すべき具体的な内容をどうするか等は検討してまいりたいと思

います。

○川橋幸子君 セクシュアルハラスメントとい

ますのは性的嫌がらせというよりも、やはり性の尊厳を傷つけるような人権侵害というふうに認識されるのが今日でございます。

となりますと、職場のみならず社会全体の中でこうした人権が擁護される、人権侵害が起こらないように防止するというバックグラウンドが整備される必要があるのではないかと思います。いつか、大臣からも職場の中だけでやるには限界があるというふうな、そういう御答弁を伺ったように私は記憶しておりますが、諸外国の法制等とはどのようなものがあるのでしょうか、御紹介くださ

○政府委員(太田芳枝君) 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する諸外国の法制は、労働関係法制として特別に規定している国が多いわけでございます。

例えば、ドイツでは職場におけるセクシュアルハラスメントから就業者を保護する法律というのがございます。フランスでは労働法に規定を置いております。アメリカでは公民権法第七編に基づきまして、判例や雇用機会均等委員会のガイドラインにおいて、職場におけるセクシュアルハラスメントは雇用における性差別に該当するとされているところでございます。

雇用の場以外におけるセクシュアルハラスメントに関する諸外国の法制につきましては、詳細は把握はしていませんが、幾つかの国におきましては人権法とか性差別禁止法、刑法等にセクシュアルハラスメントに関する規定が置かれている例があると聞いております。

○川橋幸子君 実には、お隣韓国で、これは女性発展法というのですか、女性基本法のような宣言的な法律だと言われているようにございますが、その中にセクシュアルハラスメントについての禁止規定が置かれている、こういう情報を私は労働省からいただいたところでございます。アジア諸国の中でも日本が一番のお姉さん、お兄さん格で、アジア諸国に対してリーディングな役割を果たすという割にはどうも追い越されているような感じがするわけでございます。

さてそこで、法務省、お見えでしょうか、お尋ねしたいと思っております。

昨年秋、人権擁護推進法というものができたわけでございます。この法律の中には、女性に対する不当な差別やあるいはセクシュアルハラスメントについても教育ないし救済の措置を検討するというものになっていくように伺っておりますが、どのようにこれから進めていくのでしょうか、お伺いします。

○説明員(坂井靖君) お答えいたします。この人権擁護推進法に対する諸問事項は二

つございます。一つは、人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項、もう一つが、人権が侵害された場合における被害者の救済に関する施策の充実に関する基本的事項でございます。

この審議会におきましては、ただいま委員御指摘のありましたようなセクシュアルハラスメントを含めた女性に対する差別の問題につきましても、このような諸問事項との関連で審議がなされるものと理解しております。

○川橋幸子君 それでは、その審議会の審議の推進を期待させていただきたいと思っております。どうもありがとうございます。

さて次は、ポジティブアクションについてお伺いさせていただきますかと思っております。

ポジティブアクション、これも努力義務、企業の側にとつては義務的なものではなくて、国の側の方が逆に援助していく、ポジティブアクションの推進を援助することができる規定になっているわけでございますが、そういうことになりまして、これはどの程度実効性を持つのかというのとはとえに行政の側の推進施策にかかるわけでございます。

このポジティブアクションの実効性を確保するために、ある程度の規模がある企業、社会的な影響力のある企業を中心に計画的に推進していく必要があるのではないかと考えますが、どのような方針をお持ちでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) ポジティブアクションにつきましては、まずは多くの事業主が御自分の企業の実態とか考え方に応じて自主的に取り組んでいただくことが非常に重要であるというふうに考えているわけでございます。

労働省といたしましては、各地域におきまして経営者団体とか各種の業界団体と連携を図りまして、このポジティブアクションの重要性とか手法につきましても事業主の理解を深めるよう周知をしていきたいと思うわけでございます。例えば、や

り方といたしましては、トップセミナーとか地域における業種別使用者会議を開催することなどによりまして、企業のポジティブアクションの取り組みを援助していきたいと考えておるわけでございます。

そして、規模についても御質問でございますが、雇用状況の分析等を行うためには、先ず御指摘のようにある程度の規模が必要であるというふうに考えるわけでございますけれども、しかし、中小企業がやらなくてもいいというわけでもございませぬので、やはり中小企業におきましても、中小企業団体等とも連携を図りまして、均等法の周知を図る中でこのポジティブアクションについても理解を求めていきたいというふうに考えております。

○川橋幸子君 百人以上の規模というふうなある程度の規模の事業所については報告義務がある諸外国の立法例ですとか、アメリカが中心でございましょうか、連邦政府と契約をする企業の場合のアファーマティブアクションの義務づけとかいうようなことを考えますと、私は、国民の税金、補助金をもらっている企業とか特殊法人、さまざまな姿勢が問われております特殊法人なんかも指導対象にしているものではないかという感じがいたしますので、これは一つのアイデアとして要望させていただきます。

さて、このポジティブアクション、セクシュアルハラスメント、いずれも法的な枠組みはできまして、ただまだ芽が出たというところ、諸外国の水準、立法例に達するまでには幾つかのトライアル、幾つかのハードルを越えていかなければいけないものであると私も考えております。

大臣は、女性に関する施策は底上げをする部分とそれから上から引つ張り上げる部分と両々相まって女性の地位向上に御努力してくださるというふうな、そういう答弁を伺ったような感じがいたします。社会的な制裁としての公表というのは多分下から上げる方だと思いますが、ポジティブア

クションについては、むしろモデルとして表彰するような公表というのがあるのかなというふうに思いますが、大臣、お考えがありましたらお聞かせいただきたいと思います。

○国務大臣(岡野裕君) ポジティブアクションというのは、その企業における積極的な努力、これを評価しようということで、ポジティブアクションが大きいいろいろな企業で定着するように、これを願っております。

したがって、今の時点におきましては、私は、立派な企業を選びまして、ポジティブアクションについてこういうような行動をしているというふうなことをめぐる表彰制度を実施をしたい。表彰しますときには当然その企業名を記者会見等で私は公表をしてみたい、かように思っております。

○川橋幸子君 今回の改正法案は見直し規定が特に明記されていないわけでございます。前回見たしに附則に見直し規定が置かれたかと思ひますし、それから最近のさまざまな労働関係の法律もそうでございますけれども、例えば女性に關連の深い児童福祉法にしても、あるいは現在審議入りするかもしれないと言われている介護保険法にしましても、かなりはつきりと施行後何年以内に直すというふうな規定が置かれる、そういうやり方が非常に多くなっているような感じが私にはいたします。

今回の法改正は、法制定当時から女性たちの間では次期の改正というものに非常に大きな期待が持たれておったわけでございますが、十年余の時間を要しました。それはそれで必要な変化だったかも知れませんが、これからの時代の変化の速さを考えますと、情報通信化の進展によりまして企業の側の変化、それに伴います人の働き方の変化、それからグローバル化を考えると意外にこれからの変化は大きくて、次期改正といえますものを実情に合わせてやっていただける時期が展望できるのではないかとというふうな感じがいたします。

す。前回のようには十年間というそう悠長なものではないような気がいたします。

私は、女性の問題というのは、さまざまな日本の改革の中で一つは構造改革だろうと思っております。女性とか男性とか中年とか若年とかというグループでとらえるのではなくて、一人一人の個性、意欲に基づく。そういう意味で日本がモラルを取り戻し活気を取り戻すというように、そういう意味の構造改革に当たるとは思いません。思っております。二十一世紀の初頭の比較的早い時期を想定して見直しを考えていただきたいと思っております。要望させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 今回の法律改正法案の内容は、婦人少年問題審議会におきます長期にわたる真摯な議論の末、現段階で可能な最大限のものとして公労使の三者のコンセンサスによりまとめられました建議に基づくものでありまして、本法案にあえて見直し規定を設ける必要はないというふうに考えたわけでございます。

ただ、改正法の施行状況につきましては、当然のことながらその的確な把握に努めまして必要な検討は行なってまいりたいと思えます。

○川橋幸子君 それでは、その他の部分について伺います。

均等法の改正と直接関係があるかどうかですが、今回の改正の中では女性の自助努力の部分がなくなった関係でしょうか、職業能力の開発向上の部分が削除になっているわけでございます。

レディス・ハローワークという、特にこれはパートタイマーの方々への職業紹介のための通称レディス・ハローワークというものがございいます。女子のみの片面性をなくすということから考えますと、レディス・ハローワーク、今後かなりの変身を遂げていかなければいけないのではないかと考えますが、どのように考え、対応をされているのでしょうか、伺います。

○政府委員(征矢紀臣君) 少子・高齢化社会の中で特に近年女性の方の就業意欲、これが非常に高

まっております。一方で、そういう社会の中で経済的にも女性の方に積極的に働いていただく、そういうことが必要である、こういうことから出発いたしまして、女性の再就職援助のためのレディス・ハローワーク、これは平成三年からスタートしてちょうど五年目になるわけでございますが、設置して就業希望に応じた女性の方の職業紹介を行ってきたというわけでございます。

今回のこの法律改正後の点がどうなるか、こういうお尋ねでございますが、明確に申し上げられますことは、この新しい改正法案の施行後、職業安定機関におきます求人を取り扱いを原則として男女共用とするということを予定いたしているわけでございます。したがって、この点についてはレディス・ハローワークのあり方をどうするかということが検討課題になるわけでございますが、その点ははっきりしていると、こういうことでございます。

なお、いずれにいたしましても、現在のレディス・ハローワークという名称は非常に定着し、かつ厳しい雇用情勢の中で大変お客さんが多く積極的に活用されていると、こういう実態もございまして、そういう実態を踏まえて今後さまざまな点について慎重に検討してまいりたいというふうに考えております。

○川橋幸子君 もう一つ、職業訓練校の中に女子のみの施設が七校あるというふうになっております。女子職業訓練校はどうされるのでしょうか。

○政府委員(山中秀樹君) 女子職業訓練校は先生御指摘のとおり、都道府県立の施設として現在七校ございます。これらの学校は、女性の何と申しますか、受講機会を確保するという観点から設けられ、かつ女性の訓練ニーズあるいは就業ニーズに合った形で介護サービス科とかOA事務科等の訓練を現在実施いたしております。

今回のこの均等法改正案の趣旨なり目的を踏まえまして、私も、年々確かに女子職業訓練校は減少しつつありますが、この現在の七校について男女共通の施設とするよう、その訓練全体のあり

方について都道府県に対して必要な指導なり助言を行ってまいりたいというふうに考えております。

○川橋幸子君 女子のみにについては、解消すべき女子のみと、それから暫定措置としてポジティブアクションのようにむしろ必要な女子のみという部分があるかと思えますが、ぜひこの均等法の趣旨に沿いますような形で対応していただくことを要望したいと思います。

次は、時間が短くなりましたので質問はやめまして、演説だけさせていただきますと思います。

同様の質問も既に出て、お答えも出ているようでございますが、私も、ILO百七十一号夜業の条約と百七十五号パートタイム労働に関する条約、この二本の条約について労働省の方のお答えが、夜業条約につきましては定義が違つと。ゼロ時から午前五時が条約上の定義で、日本の深夜業というのは十時十五時というところで説明なさることが多かったり、あるいはパートタイム労働につきましましては、公務員の場合は建前としてフルタイムの採用であり、パートタイムとして採用する制度がないからという言いが言われることが多いのですけれども、それはどうも形式論にとどまるような感じがいたします。

夜業にしろパートタイム労働にしろ、先ほどの御答弁にもありましたように、これからのグローバル化ゼーションの中あるいは市場経済の中でさまざまな新しい局面を迎えていくかと思えますので、パート労働法の見直しを検討する必要があるのではないかと。このお答えはまだでしたでしょうか、初めてでしたでしょうか。だったら、この点はお答えいただきたいと思います。

その次、夜業につきましましては調査研究を新たな観点を含めてお願いしたい。これは御答弁なさるということでございますので、パートの方だけお答えをいただければと思います。

○政府委員(太田芳枝君) 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律につきましては、現在、

学識経験者より構成いたしますパートタイム労働に係る調査研究会におきまして、パートタイム法施行後の状況の分析を中心として、パートタイム労働者総合実態調査の結果の分析をしたりしております。パートタイム労働に係る問題を整理、検討しているところでございます。

この研究会での検討結果につきましましては、本年夏ごろをめどに報告書をまとめる予定としております。パートタイム労働法及び指針の見直しにつきまして、この研究会での検討結果を踏まえて適切に対処していきたいと考えております。

○川橋幸子君 橋本総理がよくおっしゃる経済改革ないし諸改革の中で、グローバルに、フリーに、フェアにというようなことをおっしゃいます。労働の面についても考え方は私は同じではないかと思えます。

パートタイム労働につきましましては、夜業もそうでございますけれども、グローバルな点、それからフリーにすべき点、これは割合日本人はよく考えるのでございますけれども、フェアネスの点についての検討というものは私は欠かせないものではないかと思えます。パートタイム労働につきましましては、正規社員との労働条件の均衡を保つということが大きな課題かと思えますので、そうした視点の研究も加えていただければありがたいと思えます。

参議院の審議段階になりました、夜業の話が大変大きくマスコミでも取り上げられているように思えます。特に、深夜業と女性の健康管理の問題が記事になることが多いと私はこのところ見ています。

この女性の健康管理といいますが、実は職場の中だけでは部分的といえましょうか、一貫性が乏しくて、国連の女性会議、そのまた一年前の九四年のカイロの人口と開発の国際会議、いずれもリプロダクティブヘルス・ライツと、いささか舌をかみそうな、そういう表現で言われる新しい概念が出てきたわけでございます。子供を産みたい人が産み

たいときに産みたい人数を産めるようにする。子供を産むというのは、女性にとつては自分の人生を自分で決定することなんだからというような、そういう概念でございます。

リプロダクティブヘルス・ライツ、こうした視点から、やはり厚生行政においても従来の母子保健の範囲にとどまらない、生涯を通じた女性の健康支援、こうしたものの指導の強化が必要だと言われておりますが、どのように事業を進めていられようのでしょうか、伺います。

○説明員(北井曉子君) 御指摘いただきました問題でございますが、妊娠、出産、子育てに限定しない、女性の生涯を通じた健康の確保、またその推進につきましては、大変私どももいたしましても重要な課題だというふうに考えております。これまでさまざまな母子保健事業の推進に努めてまいりましたけれども、これらに加えて、昨年度から生涯を通じた女性の健康支援事業に着手いたしました。この事業の内容は、女性特有の健康問題に対しまして、健康教育あるいはまたさまざまな相談支援体制の整備を図るということを目指したものでございます。

また一方、生涯を通じた女性の健康づくりに関する研究班も設置いたしております。御指摘のリプロダクティブヘルスの観点に立ちまして、健康支援のあり方、その方策等につきまして研究を進めていただいているところでございます。今後は、そういった成果も踏まえまして、それらの推進に努めてまいりたいというふうに考えております。

○川橋幸子君 ありがとうございます。自分の人生を決めるという点では、出産というのは非常に大きなことになる。あるいは出産という機能を持つ母性というの、単に母性というだけじゃなくて、人間の生涯なり、その人の人間の尊厳なりとかかわってまいるのでございませう。非常にわかりにくい言葉かも知れませんが、何回か質問をさせていただくうちにきっと同僚の男性議員の方も御理解いただけるのではない

かと思ひます。

さて、職業と出産との調和というものを女性自身は絶えず苦勞しながらやってきているわけでございませうが、そのためには望まない妊娠を避けて産みたいときに産めるようにする、そういう選択ができるような条件整備が必要でございませう。かねてから低用量ピルの解禁が必要ではないかと言われているわけでございませうが、三十年ぐらいでしょ、十年はたないでしうか、しかし、かなり長い期間にわたって審議中ということと結論がまだ出ていないのでございませうけれども、この点についての展望を厚生省にお伺いしたいと思ひます。

○説明員(鶴田康則君) 経口避妊薬ピルにつきましては、平成二年七月以降、製薬企業から承認申請が提出されております。この承認の可否につきまして、中央薬事審議会の医薬品特別部会で、現在、その有効性、安全性について審議を継続中であるわけでございます。また、その医薬品特別部会における審議と並行いたしまして、この中央薬事審議会から公衆衛生審議会に対しまして、ピルの使用がHIVエイズウイルス感染の拡大に及ぼす影響等を公衆衛生上の観点からの意見を求める、こういった意見照会が行われております。公衆衛生審議会の伝染病予防部会におきまして、ピル使用がHIV感染の拡大に与える影響につきまして、公衆衛生上の観点から議論がなされているわけでございます。今後、中薬審におきましては、さらにピルの有効性、安全性に関する審議を行うとともに、公衆衛生審議会からの回答もあわせてより広範な視点から慎重な審議をいただきたい、こういうふうな考えでいるわけでございませう。したがって、現在の時点では承認の可否及び時期については申し上げられる段階ではないわけでございませう。現時点では未定であるわけでございませう。

○川橋幸子君 何年か同じ答弁を伺っているような気がいたします。先進国の中でピルが許可されていない、認可されていない国というのは日本と

北朝鮮だけという、こういうお話もあるわけですね。確かです。

それから、薬害エイズの話が出ましてから、ピルを使うとコンドームを使わなくなるからエイズが蔓延すると言いつつ、実は厚生省の方のかかわられた血液製剤でむしろエイズは広がったということがあるわけでございませう。女性の選択肢をふやすという、そういう意味でぜひこのピルの問題、早く解決していただきたいと思ひます。

私のいただいた時間、実は次の笹野先生の分に食い込んでおります。最後に大臣から、戦場の中の母性の健康管理についてお伺いして、私の質問を終わりたいと思ひます。大臣、お願いいたします。

○国務大臣(岡野裕君) 先生のおっしゃいましたリプロダクティブヘルス・ライツというようになことを労働行政の面からいろいろ法制度をつくりまして、これの実践によって女性の権利、人権というものを保障してまいろうということでありませう。

もうきょうも何度もお話が出ましたが、一つは、この男女雇用機会均等法あるいは育児・介護休業制度というふうなもので、今お話をしましたような妊産婦等々についていろいろな支援体制を組んでいると。より細かくお話をいたします必要がありませうか。

○川橋幸子君 御決意を伺えば結構です。○国務大臣(岡野裕君) そうですか。というふうな制度を実態に照らし合わせて定着し発展をさせ、そして女性の働く皆さんが自分の能力を十分発揮し得るような、そして社会から正當に評価され、生きがいのある一生であったと、そう思っていただけのような労働生活を送っていただけのようにしたい、かように思ひます。

○笹野貞子君 私の好きな言葉にこういう言葉があります。真理は単純なところにあるという言葉ですが、全く真理というのは単純なところにあると思ひます。単純なものこそ真理であるというふう

そういう意味では、男性と女性というこの二つの性のかかりというのは、非常に単純でありますけれども、女性を大切にするという真理は、どんなときでも、どんな時代でも、人類にとつては非常に単純であるけれども、真理であるというふうには私は大きく信じております。

そういう意味で、労働行政が女性を大切にし女性にとつて最もすばらしい行政を行うということは、これは人類にとつては真理であるということをはたかたく私は信じております。そういうことを前提にいたしまして、これから質問をさせていただきます。

労働省は、何か大きなものを決めるときには審議会にかけます。これは法律で決められているわけですから、当然そのことはよろしいんじゃないかというふうに思ひますが、時として隠れみのに使うようなときもあるんじゃないかなというふうに思ひますが。しかし私は、その審議会で審議されたものを一生懸命読むときもあり、勉強をいたします。私も立憲府も、大きな問題のときには規則に基づいて参考人というのを呼んで、その参考人の意見を聞きながら慎重に結論を出すこともあります。

この均等法改正について、先日来の委員会の方に参考人を五人お呼びいたしました意見を聞きまして、そのとき私は、何でも物事を単純にした方がわかりやすいと思つて、五人の方に点数をつけていただきました。その点数の結果は別として、私たちが呼ぶ参考人に対して行政としてはどのような態度で聞いていただいているのか、その点をまずもってお聞きしたいと思ひます。

○政府委員(太田芳枝君) 一般の参考人質疑におきましては、各参考人から貴重な御意見を伺うことができたところでございまして、今後は本法案に基づく施策の推進に当たって十分尊重してまいりたいと思ひます。

○笹野貞子君 さて、そのときの参考人は私も非常に参考になりましたけれども、五人の皆さん方

に十占満点でこの法案に対する評価をお聞きしましたところ、もうすぐ十占と答えたのは企業側代表であつて、あとの四人は、プラスの点もあるけれどもマイナス点もあるので、なかなか点数をつけられないという条件つきでした。特に厳しいのは、もう零点もつけられない、マイナス点だという弁護士さんはいらっしゃいました。

これは非常に私ばかりやすすいんじゃないかと思ふんですが、まず、全員が十占じゃなかった、マイナス点もあるというこのことについてどのようにお考えでありますか。

○政府委員(太田芳枝君) 多くの参考人の方々から先生御指摘のように男女共通の規制が必要なる旨の御意見があつたと承知しておるところでございますが、時間外労働といふのは景気変動とか雇用調整機能を有しておるわけでございますし、また深夜労働といふのは生産技術上の必要性和国民生活の利便性という点で不可欠な面もあるわけでございますので、これらに對して新しい新たな規制を設けることは慎重な検討が必要であるといふふうに考へておるところでございます。

ただ、これらの問題につきましても、現在中央労働基準審議会におきましても時間外・休日労働のあり方及びその関連事項としての深夜業について検討がなされておるところでございます。さらにこの中で、女子保護規定の解消に對應いたしまして、目安制度の実効性を高めるための方策について検討していただくようお願いしてあるところでありまして、労働省としてはその結果を踏まえて対処してまいりたいといふふうに考へております。

○笹野貞子君 私といたしましては、立法院で呼ばれた参考人の方々が、今局長が答えになつたところを非常にマイナス点として、そして危惧をして御発言なさつた部分だと思ひます。やっぱり学者、文化人の方々の意見というのは私も国会議員と同じように国民の意見を反映している大きな部分だといふふうに思ひますので、どうぞこれを参考に今後の審議会の中でこの事情をしっかりと

り労働省としてとらえて審議にかけていただきたいといふふうに思ひます。

さて、それでは続きまして、この間じゅうから局長はこの法案ができた女性職の職域拡大になるんだと胸を張つて発言をなさつておられるんですけれども、そんなに胸を張るようなことかなと私はちよつと不安に思ひますので、まず現状からお聞きしたいと思ひます。

今、現状の雇用機会均等法、そして労働基準法のもとで私たちは働いておるわけですが、女性の働いておる産業別、職種別の構成はどのようになつておりますか。そして男性との比較はどのようになつておりますか。

○政府委員(太田芳枝君) 平成八年の労働力調査でございますけれども、職種別で見ました女性の就業状況でございますが、事務従事者が一番多くて七百十六万人、それから技能工、製造・建設作業者が三百六十七万人でございます。この両者で過半数を占めておると思ひます。

それから職業別に見ますと、専門的・技術的職業従事者三百十五万人、それから管理的職業従事者二十一万人というあたりが増加をしておりまして、女性の就業分野が拡大をし、職場において大きな役割を果たすようになってきているといえるのではないかとと思ひます。

それから産業別でございますが、サービス業が七百十一万人と最も多く就業しております。次いで卸売・小売、飲食店が五百七十三万人、それから製造業が四百五十五万人でございます。これらの三産業で八割以上を占めておるわけでございます。

最近の特徴といたしましては、経済のサービス化等を反映いたしまして、サービス業の比重が高まつて製造業の割合が低下しているといふふうになつております。

○笹野貞子君 男性の割合はわかりますか。女性と男性の比率。

○政府委員(太田芳枝君) 同じく労働力調査でございますが、女性比率の高い職種といたしまして

は、事務従事者五九・四%、サービス職業従事者五三・三%、専門的・技術的職業従事者四四・八%などでございます。女性比率が高い産業といつたしましては、サービス業が五二・二%、金融・保険業四九・八%、卸売・小売業が四九・四%といふような状況でございます。

○笹野貞子君 今の現状を見ますと、女性の職種は非常に偏つておると思ひます。この原因は何でしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 職種とか業種における男女の偏りの原因としましては、さまざまな要因があると思ひますが、女性労働者が例へば事務職につきたいといふような意識の問題とか、それから男女の役割分担がまだ存在しているといふようなことも影響をしておると思ひます。例へば、男性が多い建設業とか運輸は深夜業も多いといふようなこともございまして、女子保護規定の存在も一つの要因かなといふふうにおもつております。

○笹野貞子君 それでは、今の基準法があるの女性職の職種になれないといふのは何でしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 使用者側、企業側から見て女性がいにくい存在であるといふ部分は否定できないかと存じます。特に深夜業等が多い職種、産業においてはそうであるといふふうにおもわれます。

○笹野貞子君 そこで、ちよつと私と意見が違ふんですけれども、平成七年女子雇用管理基本調査という調査がありまして、その調査を見ますと、女性を雇用するために問題点となつておるのはいくつかといふことを企業に問いておる調査がありまして、共通の資料を見た方がお互いに理解しやすいので、ちゃんと敵に塩を送りましたので、どうぞ局長も資料を見ていただいて、お互いに共通認識した方がいいと思ひます。

この調査を見ますと、「女性の勤続年数が平均的に短い」から女性を採用できないといふのが四六・六%、圧倒的ですね、これが一番目。二番目

が、「家庭責任を考慮する必要がある」から女性を採用できないといふのが三七・七%で二番目。そして、「一般的に女性は職業意識が低い」から三三・三%で三番目なんです。そして、やつと四番目に出てきたんですね、「女性には法制上の制約がある」からというのがたつた二六・四%。ですから、企業としては今の基準法があるから女性を採用しないといふのは数字的に言つたらすごく低いんですけども、これはちよつと局長と私の意見が違ふんですけれども、いかがなものでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 私は、先生とそう意見が違ふとは思ひませんが、先ほど法制上の制約があると言つたのは、全産業ではなくて、やはりそういう深夜業が多い業種、業種においてはこういう点が一つの問題になるだらうといふふうに理解をしておると思ひます。

調査をいたしますと、女性の勤続年数が平均的に短いとか、先生御指摘のようなものも点々が挙げられておるのも事実でございます。これもまた先生御承知のとおりでございますが、平成四年と平成七年でこの女子雇用管理基本調査を比較いたしますと、あえて抗弁するわけではございませんが、「女性には法制上の制約がある」といふのが一七・二%から二六・四%にふえているといふ事実もぜひ御認識いただければ非常に幸ひでございます。

○笹野貞子君 全くよく理解しております。していただけますね、第一義的じゃないということだけはいはれますね。女性を採用するときにはそういう法制上の規制があるから、だからいろいろなところで採用するのに待たされたかかるといふのではなくて、違つたところに原因があるといふことの方をよく理解していただけると私の方も幸運なんです。

ですから、そういう点では女性もこれから職域を拡大するといふためには、局長が言うところの、この法律が改正されると職域がたちどころに

拡大するという発想は私はちよつと違うのではないかと、そういう持論の持ち主です。

さて、それではこういうことを考えますと、日経連の方はこの法案のときに一生懸命要望書を出しまして、日経連の要望書を見ますと、この法を早く改正してほしい、「時間外労働、休日労働、深夜業の規制および重量物取扱業務での就業制限など女子保護規定の存在」が非常に問題であるから早く改正してほしいという、こういう要望が出ていますが、これの真意はどういう意味が一番その中にあるでしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 日経連から直接その真意を聞いたことはございませんが、やはり女性も男性も同じ枠組みの中で雇用され活躍できるようにするということが前提であろうかと思えます。

○笹野貞子君 これは私が聞いたわけじゃなくて、日本経営者団体連盟「政府規制の撤廃・緩和要望」ということで平成八年十一月十四日に出しているものを見たわけですから、これも資料がありますので、どうぞ局長も目にかけていただきたいと思います。

ということば、片方で、採用するときは法規制というのは余り重要じゃないんだということでは四番目に挙げておきながら、要望する時にはやいやい要望するというのは何か違うところに意味があるんじゃないでしょうか。どうお考えですか。

○政府委員(太田芳枝君) 繰り返になりますけれども、労働者として女性も男性も生き生きとその企業において働けるには、やはり同一の枠組みで働ける機会を与えられ、それに対してそれぞれが意欲、能力を発揮していくことが非常に重要であるというふうに私は思うわけでございまして、その一つの原因として法制上の制約ということがあつて、そういう撤廃を要求しているのであらうというふうに思うわけでございます。

○笹野貞子君 では、規制を緩和してほしいという具体的な職種は何でしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) 規制を緩和しろという具体的な職種という御質問でございしますが、逆に

答えさせていただきたいと思うわけでございまして、

今後、女性たちがどのような職種に進出していかれるかという想定で考えますと、いわゆる女性の活用が進む職種といたしましては、例えば商社のディベロップメントとか、それからいわゆる総合職、監視及び品質管理業務とか流通業界、それからトラック・鉄道の業界、自動車・電機などの生産部門などがあるのではないかと、こういうふうな考えです。

○笹野貞子君 そうしますと、今、日本は規制がありまして、そのもとで女性の職業、産業が偏っているという事実、これはデータで見ました。ところが欧米に行きますと、もう既にこういう規制はないんですね。

ではお尋ねしますけれども、欧米で規制のないところの女性の多くとっている職種は何でしょうか。

○政府委員(太田芳枝君) これはILOがまとめたデータでございしますが、産業別に見ますと、スウェーデン、カナダ、フランス、アメリカなどでは、対地域社会・個人サービス業に女性雇用者の五割から六割が就業をしております。

職業別に見ますと、アメリカそれから旧西ドイツでは書記及び関連従事者、これが女性労働者の三割前後で多くなっております。スウェーデンでは、専門職、技術的職業従事者及び関連従事者が女性労働者の五割弱となっております。これらの産業、職業については女性雇用者の方が男性より多く、女性比率が高くなっております。

○笹野貞子君 それでは、欧米でそういう規制があつたときとないときに、どの職種がどのように変わりましたか。

○政府委員(太田芳枝君) 申しわけございませう。そういうような資料を手元に持っております。んけれども、欧米諸国においてもやはりある程度の職務分離がありまして、ただその程度と内容は国によって異なっているわけでございまして、女性の比率の少なかつた職種とか男性だけが配置されてきた職務への女性の進出の度合いにつきましてはなかなか判断が難しいというふうに思っております。

○笹野貞子君 そのなかなか判断が難しいというのが物すごく私にしたら重大な発言でして、私がこのデータを見る限りにおいては、日本で女性がつている職種と、もう既にそういう規制がない欧米の職種を見てもそんなに変わらないうえです。やっぱり女性がつている職種と男性が主になっている職種というのは、やや同じような状況なんです。

ですから、私にしたら、女子の規制があるから女性が職域拡大できないという前提条件というのは、私はちよつとおかしいんじゃないかなと。なぜかという、そういう規制がない欧米型と日本とがこんなに変わっているんだ、やっぱりこの規制があるから日本はこれだけ職種が狭められているんだというデータがないと、ちよつと説得力がないですけれども、どうでしょう。

○国務大臣(岡野裕君) 先生、今いろいろなお話の中でどういふような、例えば法制上の制約があるがゆえに女性の活用がうまくいっていないと、印刷物を讀んでおりますので言葉がおかしい点はお許しください。そのほかに、一番が勤続年数が短いとか、職業意識が低いとか、けしからぬ言葉遣いでずつと書いてありますが、家庭責任を考慮する必要があるからだと、こうあります。

これは全部男女が社会的意識として均等でないという何よりの証拠だと、こう思っています。こういうような社会的意識を基本的に労働行政の中から改めてまいらうというのが今度の雇用機会均等法と、こういうふうになるのだと思っております。

そういう意味合いで、先を展望して、女性の皆さんが大きい職域を広げる。どういふ職域にも女性の立派な能力を持たれた方が大勢おいでになる。例えばイギリス、フランスの新しい内閣、女性の関係が何人、何人だと、我が国は今何人であるかということだと思いますが、やはり政治家の

中の層が厚ければ、その中から経験豊富で関係になるという方も大勢出るものでありますが、その層がいろいろな職域において薄いと、どうしても幹部というか、社長とか専務だとかいうようなのが出てこない。

そういう意味合いでは、この男女雇用機会均等法という意味で、労働行政の面から、職場というふうな面から女性の職域拡大が行われ、どんどんこの層が厚くなるということを私はこいねがいたいものだ、こう思っております。

○笹野貞子君 大臣のおっしゃることは私も全くそのとおりだと思います。女性がどんどん進出するといふと思います。でも、進出するためには進出する条件をちゃんと整えなきゃいけないので、条件なしに進出して、片っ方は大変な犠牲が出てくるということであつては私はいけません。

先日の委員会ときに、政治というのは最大多数の最大幸福というのが一番重大なことであつて、この均等法で最大多数の女性が最大幸福になるかどうかということ、これは私たちとしてはしっかりと確かめなきゃいけないということなんです。最大多数の女性が最大に幸福になるかどうかという今重大なところなので、私はそれに対して何も異議がありません。

ただ、基準法に制約があつたからという、この一点が余りにも今大きく取り上げられ過ぎている。そして、これがあるから職域が拡大しないんだというところに異議ありということなんです。

そういう意味では、この間、モトラという外資系のところに視察に行つて話を聞きましたところ、こういう会話がございました。社長は女性をたくさんとれと言っていますが、女性を募集すると技術系のエンジニアの人が少ないので、結果的には多くとれないんだと、こういうことがありました。つまり、この会社は技術系が欲しいんで理工学部を出た学生が応募してくれと、その中からとるんであつて、理工学部を出ない女子学生が来てもう最初からとれませんか、こうはつきり言つ

ているわけです。ですから、社長はたくさんとれ
と言つても、絶対数が少なければとりませんとい
うふうに女性の部長さんが言つておりました。

そうすると、日本の女性の職域ですね、私はこ
の間、局長に職域の概念というのはありますかと
いうふうにお尋ねしようと思つたんですけれど
も、通告しなかつたのでやめました。どうも職域
と職責を混同しちゃつていゝるんではないか。女性
の職域を拡大するといふのは、もつと深い意味
で、もつと広い意味で女性の職域を拡大する行政
がなければならぬので、夜、仕事をさせるよう
に変えたら全部職域が拡大するといふような発想
は間違つていゝることを私はここで何度も何
度も言つていゝるわけですから、その点を取り違
ないでいただきたいと思ひます。

○国務大臣(岡野裕君) 間違つていゝる先生が
おつしやいますと、私は間違つていゝるわけではな
い。

この前、ここでちやうど先生の御質問に對し
まして、ピント外れではありますけれどもお話を
いたしました。私どもと同期の女性で、東京大学の
工学部火薬学科、この間は地雷学科と言ひまし
た、修正いたします。火薬学科に入つた。とこ
ろが、このごろは工学部へ入る女子学生といふ
のは非常に多うございます。したがつて、そこを卒
業してエンジニアになるといふ皆さんも非常に多
くなつて、つまり先ほどお話をした層が厚くなり
ました。

そういうように女性の皆さんがいろいろな職
場に自分の能力を生かすようにといふ意味合いで
は、本法の意義といふものは非常に大きいもの
がある、かように信じております。

○笹野貞子君 大臣が信じていたのは御自由
なんですけれども、しかし、信じるならばそれが
本當に確約できるような、そういう条件整備とい
うんでしょいか、そういう施策をとつていただか
なければ、ただ深夜、危険有害物という規制を外
したからすぐ女性の職域が広がるんだという、こ
ういふ短絡な結びつきに対して私は警鐘を鳴らし

ていゝるということ。

私にしましたら、女性の職域を拡大するとい
うのは教育、家庭の面から、この間、大臣は日本
のお父さん、お母さんといふのは、女性が二時間三
十四分の家事労働、男性は七分、こゝろ日本
の家庭の親の背中を見ていて、どうして子供が平等
の夫婦の姿といふのがわかるのですかといふふう
にお話いたしました。この間、啓発活動のことも
お話ししましたけれども、もつと違つた意味で行
政をしなれば、ただ夜間の規制を外したからす
べてそこであつていくんだといふ短絡な発想はし
ていただきたくないといふことを言つていゝるわ
けですから、その点は御理解いただきたいと思ひ
ます。

○国務大臣(岡野裕君) 先生、たびたび一対一
の討論になりまして申しわけありません。私は、お
答へしていゝるつもりであります。

やつぱり、家事労働が七分だといふような夫婦
の背中を見て育つ子供はそういうことだと思ひま
す。そうじやない、男女雇用機会均等法といふ
のは労働行政から見ただけで、家庭生活全
般も男女が同じように家事労働に従事をする、と
私どもも労働省の女性の幹部の家庭は、もうほと
んど同じぐらゐ家事労働もやるといふ諸君が結構
おられます。

そういうような意味合いで、やはり七分が七十
分になりといふようなふうになれば、社会そのも
の認識といふものが変わる。変わることを前提
として、我々は労働省でありますので、労働行政
の面からさお差ししてこゝろといふ次第でありま
す。

だから、労働行政だけではだめですが、
あらゆる省庁がそういう同様な姿勢で、川
橋さんがおつしやられたカイロの人口と開発の国
際会議のような姿勢でみんながスクラムを組んで
やれば、我々は今までのような均等法ではなく
て、新しい均等法には具体的な施策がうんと盛り
込んであることは御存じのとおりであります。
そういうような意味合いで、先生、前向きに見

ていゝつていただきたい、かように思ひます。

○笹野貞子君 大臣、私はこの法案には不承不承
賛成ですから前向きなんです。

ただ、危険がいつぱいある。だから、参考人が
言つたように、もろ手を挙げて十の満点を上げれ
ない、この危惧してゐる点をこれから労働省は
きつち押さえていゝるかなきやいけな。そこ
を言つていゝるわけですから、大臣、やつぱりその
点は肝に銘じてしつかり聞いていただかなければ
いけなといふふうに思ひます。

さて時間が、大臣との話は別枠もらなければ
だめですね。

それでは、続きまして質問させていただきます
けれども、この改正法案が成立した後、正社員と
非正社員、正規社員と非正規社員、その非正規社
員の中にはパートとか派遣労働者も入るわけであ
れども、これにどのような影響を及ぼすでしよ
うか。

○政府委員(太田芳枝君) 本改正法案は、働く女
性が性において差別されることなくその能力を十
分發揮できる雇用環境を整備するといふことを目
的としていゝるわけでございますので、この男女雇
用機会均等法の改正によつて正規社員がどうなる
か、非正規社員がどうなるかといふことは直接
的には関係はないものであるといふふうにか
考へるわけでございます。

○笹野貞子君 全く関係なしに今のところといふ
ことですか。私はそれは思ひないんですけれど
も。

確かに、男性と一緒にばりばり夜もいゝるんな仕
事をする女性はいゝるでしょう。でも、家庭責任を
持つたり、いろいろな問題がある人はそれに
いけななくなつてパートになつたり、そういう非正
規社員になつていくんではないか。私は、意外と
二極分離をしていくんではないかといふ危惧を
持つていゝるんですけれども、その点はいかです
か。

○政府委員(太田芳枝君) 繰り返しになります
が、今回の改正は、女性が意欲と能力に應じて男

性と均等な機会及び待遇が確保されることを目指
すものであるわけでございます。調査を見ます
と、職場で男性と均等な機会と待遇を得たいとい
う方々もかなり多くの女性の中に共通して見られ
るわけでございます。

このような状況の中におきまして、女性たちが
みずからの働き方を多様な選択肢の中から主体的
に選択できるようにするといふことが重要であろ
うと思ひます。そういう意味で、こ
れまで女性の比率の少なかつた分野等々で女性が
活躍できるようにするといふふうにか考へていゝるわ
けでございます。

また、労働省といつたしましては、職業生活と家
庭生活の両立支援対策が非常に重要であるといふ
認識はもう十分に持つておるわけでございます。
で、そういう両立対策、またさらにパートタイム
労働対策も推進していゝき、個々の女性労働者たち
が多様な働き方を主体的に選択できるように環境
をつくるべく努力していゝきたいと思つておりま
す。

○笹野貞子君 女性の職域拡大とか多様な選択と
いふと本當に耳ざわりがいいですね。何かそうか
なとつとろしちやうどですが、うつとりすると
ころが危ないですね。昔から言ふように甘いも
のには氣をつけるといふ言葉がありますけれども、
そういう甘い言葉といふのは、私はそうあつ
てほしいと思ひます。

しかし、現実を言ひますと、私は今でも女子大
で教えておりますが、このごろ私の学校にもパー
トとか派遣とかそういう求人が圧倒的に多くなり
ました。パート労働とか派遣会社からそういう求
人が見える見る多くなつてきたといふ傾向があり
ます。私にしたら、女性が働く環境をどういふ方
向に変えていくのかといふことは大変心配な一つで
す。

そこで、きようはたくさん質問を通告して
いたんですが、私と大臣との榊問答になつてしま
して質問が消化できなくなりましたけれども、私
はやつぱり最終的に女性の働き方が、深夜とかあ

るいはそういうことの規制の撤廃によつて、今まで家庭責任とあるいは育児あるいは介護の問題等を抱える女性がある程度職場というものを快適なものとするのができたというこの領分、これを今私も考えた未知の世界に入るんですが、しかし欧米の例を見ていますと、そんなに変わつてないということがわかります。そうすると、何度か言うように、局長が胸を張つて変わるんだ、女性の職域はどんどん変わるんだということは、私は欧米の例からするとそうではないという確信を持っております。

そういう意味で、この法案が改正された後は、危惧をされているところにどう労働行政として対処していくかというその心構えが一番重大になつてくるというふうに思います。私も、連合を含めまして、女性には激変緩和するという措置をとりながら、いかに速やかに男女共通の規制をこの審議会にかけていただくということが最大の願いだというふうに思います。そういう意味で、それに対する御決意を最後に御答弁いただきたいと思ひます。

○政府委員(太田芳枝君) 今回の改正によりまして、女性たちが性別により差別されることなくその能力を十分発揮できる雇用環境の実現に向けて大きく近づいていくというふうに考えておるわけでございます。

それで、いろいろ先生方が御提示されました問題点につきまして真摯に受けとめて、今後とも私も精いっぱいやっていきたいと思ひますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○笹野貞子君 済みません、これは労働基準局長への質問だったんじゃないかなつたでしょう。

○国務大臣(岡野裕君) 先生、やっぱり女性の職域が大きく拡大するということは先生も賛成ですよね。だから、我々は拡大しようという意味合いで本法案を出しました。

だって戦後、例えば婦人警官とか、もう昔の言葉だけでも、それから婦人自衛官というのがあつたでしょう、婦人の自衛官の将校になろうと

いう皆さんは、日本が開ざれているとわざわざアメリカまで行って、ウェストポイントにはもう前から日本人の女性の生徒が入つていたわけですね。臓器移植は残念なことに外国へ行つて、同じように日本では閉ざされているから外国へ行つて士官学校に入るというようなことで、どんな広がつてきているわけですね。

というふうな意味合いで、私は職域拡大ということを考え、人間の働く意欲というふうなものを、もう女性の権利として私どもは尊重し、鼓吹するために本法案を出した次第であります。

先生は百点満点ではないと、こういうお話ですが、もしそうであるとするならば、実際の運営は百点に近づけるようにこれから努力をしてまいりたい。以上であります。

○笹野貞子君 終わります。

○吉川春子君 日本共産党の吉川春子です。

まず、労働大臣にお伺ひいたします。けさこの委員会冒頭で委員長からも厳重注意がありましたように、労働省は参議院の審議が始まる前に改正均等法の学習会等を全国で計画しました。指摘を受けて、労働大臣はこれを取りやめたと釈明しましたけれども、重大な国会無視があつたと思ひます。しかも、この法案はきょうの委員会でもまた衆議院の委員会でも労働基準法の改正等についてたくさん懸念が表明されている問題点の多い法案です。法律は衆参両院で可決されなかつたは成立しないという憲法の大原則が念頭に

なかつた、こういうことなんですか。これは大臣です。

○国務大臣(岡野裕君) 吉川先生がおっしゃいます神奈川県の婦人少年室、これがまだ法の可決、成立を見る前に、たまたま男女雇用月間というふうに、前からやっている月間であつたというふうな重なりは若干考慮するとしても、私としてはまことに私に対してけしからぬ行為である、かように存じて種々指導をいたしました。一般国民の皆様にもあらぬ誤解を招くというような意味合いで冒頭私が申し上げたような指導をしている

ところでありませう。

○吉川春子君 神奈川だけではありませんが、全国各地でやられていたわけで、私はこのことを十分に刻んでいただいて、国会は国権の最高機関です。行政権に対する監視機関でもあります。その点を念頭に置いて今後労働行政を担当していただきたいということを申し上げたいと思ひます。職域拡大という問題について質問をしたいと思ひます。

労働省は、女性労働者に係る時間外・休日労働及び深夜業の規制の廃止、すなわち女子保護規定を廃止する理由として、女性の職域拡大を図り、均等な取り扱いを一層進めるためであると説明しています。また、意欲と能力のある女性が時間外労働をしたいと思つても今まで制限規定があるためその希望に沿えないという事態を解消するため今回の法改正を準備した、意欲を持ち能力のある女性の皆さんの御希望にこたえる法改正ですとおっしゃっています。

労働省が今回の法改正の対象としておっしゃっている意欲と能力のある女性とは一体だれのことなんでしょうか、具体的に説明してください。

○政府委員(太田芳枝君) 仕事を持つ働く者にとりましては、男性も女性も含めて、その仕事ややり人生にとつて有意義であるということが非常に重要であらうと思ひます。

そういう意味で、意欲、能力というのは、これは男性、女性を問わずもすべての働く者が有しているものであるというふうに考えます。

○吉川春子君 すべての男性、女性とおっしゃっているんです、意欲と能力のある女性、このようにおっしゃっているわけですか。ということは、私の方から申し上げますが、深夜業もできる、時間外労働も男性と一緒にできる、そういう女性のことを意欲と能力のある女性というふうにおっしゃっているんですね。

○政府委員(太田芳枝君) そういう女性もいますけれども、そうではない方もそれぞれ仕事に対して意欲、能力はもう十分お持ちであるというふう

うに思つたわけでございまして、それぞれの労働者の意欲、能力に応じて処遇をしていただくということをお願いしているものでございます。

○吉川春子君 そうすると、意欲と能力を持つ女性の皆さんの御希望にこたえる法改正であるという、この答弁は撤回されるんですね。

○政府委員(太田芳枝君) 意欲と能力のある女性たちに対する法改正であるということは、もう何度も申し上げたとおりでございます。そして、そういう形で法律改正であるというふうに思つております。

○吉川春子君 こんなところで時間をとりたくないんですけれども、意欲と能力のある女性ということ、意欲と能力のない女性もいるわけですね。

○政府委員(太田芳枝君) 私は、仕事をしてまいりましたが、少なくとも仕事をし、それなりの賃金をもらうためにはそれぞれの女性の方々が意欲、能力はすべてお持ちであるというふうに思つております。

○吉川春子君 だから、すべての女性に深夜業と時間外労働を男性並みにやりなさい、こういう法案だと思ひます。

今、就職シーズンが始まっています。それで、意欲があり能力がある場合に、そういったところまで働いて能力を発揮できる状況が生まれると考へてみると、これは伊藤局長の答弁です。

女子保護規定の撤廃によつて、女子学生の就職差別がなくなるんじゃないか。

○政府委員(太田芳枝君) 今回の均等法の改正は、募集、採用において男女差別をしてはいけないということをはっきりとしたわけでございますので、そういうことをしている企業があらば法律に明確に違反するわけでございますので、募集、採用において大きな変化が出てくるというふうに考えております。

○吉川春子君 採用試験の際に、時間外・休日・深夜労働をこなせるかどうか、企業がこれをチェック項目とすることが予想されるわけですか。あなたは毎日十時まで残業できますか、深夜勤務

をいつでもできますかと面接で質問されて、そのときにできませんと言ったら、それでは我が社では採用できませんと言われかねないんですが、その結果、女性が採用されなかった場合、これは法律違反になるんですか、どうですか。

○政府委員(太田芳枝君) 面接時の質問項目につきまして、選考に關係のある事項についての確に定めることが重要なわけでございますので、深夜業が必須の会社において深夜業ができるかどうかというのを質問しまして、できることを採用の条件とするのはやむを得ないというふうに考えるわけでございますけれども、その場合においても、当該企業における深夜業の必要性、頻度につきまして、労働者というんですか、面接者にきちつと説明をし、理解を求めることが必要であると考えております。

○吉川春子君 今までですと、こういう質問をされて落とされれば、努力義務規定ではあるけれども女子差別だということでは行政指導をしたと思うんですね。今後は、もし法律が通れば時間外・休日・深夜業を男性並みにできないという理由で女性を採用しないということは合法とされるわけですよ。

そうしますと、女子学生を採用したくなければ巧妙なやり方でこういうことを質問に加えて、そして落とせるということになると間接差別の疑いすらあり、こういう点ではやっぱり女性差別というのには広がりがあるのではないかと、こういう懸念はあります。

○政府委員(太田芳枝君) 今回の法律改正は男性も女性も同じ枠組みの中でやっていたという形でもございまして、私は、今後非常に少子・高齢化の中で労働力不足が懸念されていますし、若年労働力が減ってくる中で、女だからというだけの理由で採用をしないというようなことは企業にとって決して賢いことではないと思うわけでございます。

そういう点で、先ほど申しましたが、深夜業が必須の会社であるかどうかというようないこともい

ろいろあるかと思えますけれども、それだけの理由で女性を落とすということとは決して企業にとつて得策ではないということは信じておりますし、また企業もそういうことをわかつているはずであろうというふうに思いますので、女性たちに対する差別はこれまでは違つてきてだんだんとなくなつていくというふうに思うわけでござい

○吉川春子君 私が伺っているのは、企業にとつて得策かどうかという、企業の立場に立った答弁ではないんですね。つまり、こういう項目が女性差別というふうになるのかならないのかということなんです。その点はどうか。

○政府委員(太田芳枝君) 深夜業が必須の会社かどうかというところで随分違つてくると思うわけでございまして、深夜業が必須の会社において深夜業ができるかどうかを質問して、そのことを採用の条件とするのはやむを得ないというふうに思つております。

○吉川春子君 やむを得ないのではなくて、法律に違反しない、合法であるということですね。その点はつきりさせてください。

○政府委員(太田芳枝君) 本人がしないということであれば、それはいたし方ないことであらうと思ひます。

○吉川春子君 女子差別の範囲が結局は広がるという、そういうことになるということを私は指摘しておきたいと思うんです。

総合職の問題についてちょっと伺いたいんですが、総合職というのは均等法が生んだというふうに出てくると思うんですが、彼女たちは、男性と同一の業務を遂行したい、自分の専攻分野を生かしたかったからという理由で総合職についているわけで、労働省の言うまに意欲と能力のある女性ということになるわけですが、実際には総合職の女性たちはせっかく入った職場をやめていくわけですよ。

連合の調査とか社会経済生産性本部の調査によりますと、勤続年数が七年を超えると六割が退職

する、それから総合職の男性では退職が一割にとどまつているのに対して、総合職の女性は四割に及んでいる。このように総合職の女性たちの職場の定着率が男性に比べて極めて悪い原因はどこにあるとお考えですか。

○政府委員(太田芳枝君) 女性の総合職の中には退職をしたり転職をしたりする者が見られるわけでございますが、平成五年に二十一世紀職業財団が実施した調査によりますと、職務内容が自分に合わないとか責任のある仕事を与えられずやうりが感じられないなどの理由で、現在の仕事に不満を感じている者が約四割弱という調査がござ

○吉川春子君 社会経済生産性本部の調査だと、結婚が八割、転職が三割五分、出産が三割、連合の調査だと、仕事に将来性がなかった、結婚が三割弱、妊娠、出産が一五%、こういうふうになつてゐるわけですね。非常に家族的責任の問題に絡む退職理由が多いということが注目を引きま

労働省もつていますけれども、それでは、女性総合職はどのような働き方をしているのでしょうか。時間外・休日・深夜労働の実態について端的にお答えいただきたいと思ひます。

○政府委員(太田芳枝君) 時間外でございまして、一週間の所定外労働時間は、三時間から六時間程度という者が二六・五%と最も多くて、その次が一時間、零時間から一時間程度、また一時間から三時間程度と合わせまして約三分の二が六時間以下でございまして、また一方、六時間程度以上の所定外労働をやつてゐるというのが三三・六%でございまして、このうち十時間以上は一・一%となつております。

休日労働につきましても、完全週休二日制が九割弱を占めております。月間の所定外休日労働については、二割弱見られるわけでござい

ますが、あるとする者のうち、月一回の休日労働の者が六八・二%を占めております。

ることがある者について一週間当たりの深夜の労働時間を見ますと、一時間から三時間未満が三二・六%、一時間未満が九・八%となつております。

○吉川春子君 非常に時間外も休日労働もかなり行つてゐるということだろうと思ひます。

それから、時間の関係で私の方から申し上げまされども、転職について、労働省の調査では六割が転職に應じるというふうに出てゐるんですが、よく調査の内訳を見ますと、いつでも転職に應じたいという人は八・三%、結婚したら無理だというのが三三%、出産後は無理というのが一〇%、子供が大きくなればというのが五%、できればしたくないという人が一六%など、合わせて女性総合職の八割が転職に否定的だと、これが労働省調査の結果です。

それから、これも労働省調査で、女性総合職で女子保護規定の廃止を希望しているのはどうか、この数字だけちょっと答えてください。

○政府委員(太田芳枝君) 基準法の規制は、緩和または廃止すべきと考えている者が四〇・五%で最も多く、それから女性の負っている家庭責任、女性の体力を考えると規制は存続すべきである、二・三・七%、現行の労働基準法の範囲内でも男性と同じように働くことができ、特段規制の緩和や廃止は必要ない、一九・六%となつております。

○吉川春子君 結局、女子保護規定を存続してほしいという人が四三%なんですね。総合職においてもなんです。

それで、やっぱり仕事と家庭を両立させて働きたいという気持ちにじんできていると思うんですが、そういう女性たちの要求に合わせてどういう就業規則を結んだ場合、その効果はどうでしょうか。例えば、女性の時間外や深夜業を特別扱いするとか転職はしなくてもよいとか、効力はどうですか。

○政府委員(太田芳枝君) 女性たちを一律に規制することはいいけないことではござい

○政府委員(太田芳枝君) 配置、昇進に対して女性を排除することになるわけでございます。

○吉川春子君 つまり、女性に家族の責任を負っているの、そういうものを無視しては働き続けられない。しかし、そういうものを配慮した就業規則を結べば均等法違反になるということですね。

○政府委員(太田芳枝君) 一律に女性たちを排除するということは法律の違反になるわけでござい

ます。○吉川春子君 一律に排除するとかと言わないで、要するにそういう内容を就業規則で結んだら法律違反ということですよ。

○政府委員(太田芳枝君) 働きたい女性たちもいるわけでございまして、そういう女性たちの機会を奪うということはいけないこととござい

ます。法律違反になるわけでございまして。○国務大臣(岡野裕君) 要するに、法の趣旨にま

ず反します。それから、それが特定の職場につくつかないというような意味合いで差別があれば、これは明らかな違法になるということでありま

す。○吉川春子君 つまり、今度の均等法の改正によつて、家族の責任を配慮した就業規則というの

は均等法違反になるということですよ。○吉川春子君 つまり、均等法の改正によつて、家族の責任を配慮した就業規則というの

は均等法違反になるということですよ。○吉川春子君 つまり、均等法の改正によつて、家族の責任を配慮した就業規則というの

は均等法違反になるということですよ。○吉川春子君 つまり、均等法の改正によつて、家族の責任を配慮した就業規則というの

は均等法違反になるということですよ。○吉川春子君 つまり、均等法の改正によつて、家族の責任を配慮した就業規則というの

続きまして、私は、労働時間の男女共通規制の問題が十分議論されましたので、それについて質問をしたいと思ひます。

委員長、パネルを使用させていただきます。まず、女子保護規定を廃止して現行の時間外の上

限時間百五十時間をなくしてしまふというの、政府の千八百時間の目標に、公約に矛盾するとい

うことが明らかにになりました。すなわち、有給休暇も一〇〇%消化した上で時間外労働は百四

十七時間にしなければ達成できない。しかし、その上限規制の廃止は女子保護に逆行するわけ

です。○吉川春子君 一律に排除するとかと言わないで、要するにそういう内容を就業規則で結んだら法律違反ということですよ。

○政府委員(太田芳枝君) 働きたい女性たちもいるわけでございまして、そういう女性たちの機会を奪うということはいけないこととござい

ます。法律違反になるわけでございまして。○国務大臣(岡野裕君) 要するに、法の趣旨にま

ず反します。それから、それが特定の職場につくつかないというような意味合いで差別があれば、これは明らかな違法になるということでありま

す。○吉川春子君 つまり、今度の均等法の改正によつて、家族の責任を配慮した就業規則というの

は均等法違反になるということですよ。○吉川春子君 つまり、均等法の改正によつて、家族の責任を配慮した就業規則というの

は均等法違反になるということですよ。○吉川春子君 つまり、均等法の改正によつて、家族の責任を配慮した就業規則というの

として平均的な所定外労働を百四十七というモデルを描いておるわけでございまして、これはあくまで先生御指摘の上限という意味の数字とは意味

合いがかなり違うということはお理解をいたしたいと存じます。

私も、今回の御審議の中でもいろいろ御意見を受けて、目安、指針制度につきましましてさらに実効性を高めながらやつてまいりたいというふうにお

答えを申し上げております。さらには、審議会ではいろいろ他の角度からも議論されて出てくるもの、そういうものを今までの施策に合わせまし

て平均的な案としてこの百四十七というものは当然目指してまいりたい。これは放棄するものではなくて、引き続き私どもの目標であることには変

わりございません。○吉川春子君 だとすれば、男女とも百四十七時間、百五十時間前後で規制するというふうにしな

いと千八百時間は達成できないんじゃないですか。モデルと言いますけれども、有休を一〇〇%取得するということも一方にあるんですよ。

〔理事長長谷川清君退席、委員長着席〕だから、やっぱりこの時間外については百四十七時間以内におさめること。だとすれば、女子の百五十時間以内を規制するんじやなくて男子の方を百五十時間以内に規制すると、こういうこととやるべきじゃないですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 現時点の正確な数字はあれでございまして、年間の総実労働時間の中で所定外労働というのは大体今百五十時間ぐらい来

ておるわけでございまして。これはなぜ平均的にはそうなるかといひますと、要するに会社の危急存亡のときに働く人もお

られるし、また残業がほとんどない職場で働いてる人もおられるわけでございまして、国民全体がそういつたいろんな立場立場をお持ちの中で、

できるだけ千八百時間というものに収められてこようというのがイメージでございまして、先生御指摘のように、だから上限を百五十時間あるいは百四十七に規制するという意味のモデルとは違っ

て、危急存亡のときにはある程度働かれる方もおられる、そうでない方もおられる、いろんな方の平均的なイメージとして私も目指してまいりたいと考えている数字でございまして、そこは上限規制と意味合いが違うこととはぜひ御理解をいた

だきたいと思ひます。○吉川春子君 これまで伊藤局長は男女共通規制がでない理由として景気変動、雇用調整機能につ

いていろいろおっしゃっていらるんですけれども、端的に聞きますが、昭和六十一年の労働白書は時

間外労働について、「景気変動に対応して増減する部分とそれ以外にかなりの恒常的な部分が存在

している」というふう述べていますね。そして、製造業を例にとつて「六十一年の月間平均所定

外労働時間十八・四時間を分けてみると、景気変動による部分が四・五時間、恒常的部分が十三・九時間」というふう分析しています。さらに、

「所定外労働時間が恒常的になるのは、企業にとつて、新たな労働者を雇入れて働かせるよりも

既存の労働者に追加的な労働を行わせる方が有利となるためと考えられる」としていますけれども、いずれも六十一年版の労働白書にこういう記述

があることは確かですね。○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘の分析を六十一年の白書でしていることは承知いたしております。

○吉川春子君 ですから、少なくとも昭和六十一年までは月平均十八・四時間、年間二百二十時間の所定外労働時間のうちかなりの部分が景気調整

部分ではなくて恒常的なもの、こういう認識を労働省も持っていたわけですよ。その理由は、その方が企業にとつて安上がりだからということも労働省の認識でした。

平成四年の労働白書にどう書いてあるかといひますと、所定外労働時間の「増加傾向が続いてきたのは、雇用に関して固定費用が存在することから、新たに人を雇うよりも「所定外労働の増加で対処する方が費用が少ないことも影響している」とみられる。」というふういひまして、この

「有利性がとりわけ大規模企業に現れているといえよう」というふうに分析しています。そして、この関係が合うのは時間外労働手当を七割にしなければならぬ、そういう記述をしていますね。

○政府委員(伊藤庄平君) 平成四年の労働白書においてそのような記述があることは承知いたしております。

○吉川春子君 つまり、人を新たに雇うよりも時間外をたくさん労働者にさせて切り抜けた方が企業にとって利益が大きい。とりわけ日本の時間外労働の割り増し率が低いので、そしてそれは大企業ほど有利だということが書かれているわけです。

したがって、少なくとも平成四年までは時間外労働の主な要因は雇用調整機能にあるのではなくて、安上がりにするための恒常的残業にあるというのが労働白書に示された認識でした。

こうした見解が続いてきたわけですが、平成六年の労働白書にはどう言っているかといいますと、最近までの所定外労働時間を変動要因別に試算してみますと、恒常的な残業と言え部分のその水準はなおかなり大きい、今後とも改善に向けた一層の努力が求められる、こういうこともおっしゃっていますね。

○政府委員(伊藤庄平君) 平成六年の白書においてそのような記述があることは承知をいたしております。

○吉川春子君 それで、ちょっとこれがそうなんですけれども、(資料を示す)このオレンジのところは恒常的な残業なんですね。これは労働白書の表をそのまま大きくしただけのものですか、御安心ください。この白い部分が景気変動の部分なんです。景気変動の部分。

伊藤局長、要するに雇用調整というのはこの白い部分なんですよ。それで、白書でも言っている恒常的な部分を減らさなくてはならないというのは、このオレンジの部分なわけなんですよ。そして、百歩譲って雇用調整のために時間外労働が

一定の役割を果たしてきたというならば、百五十時間あれば十分ということなんです。

これはもう一つの表なんですけれども、これも労働省からいただいたもので、出所は毎月勤労統計調査からとったんですけれども、要するに事業規模別労働者一人平均年間所定外労働時間の推移、こういうもので三十年間の統計をとっております。この赤い部分、ここが大体百時間なんです。だから、雇用調整で必要だというならば、これがあればいいんです。最初に示しました一番規模の大きい五百人以上の企業でも百時間の雇用調整の部分があればいいわけです。残業で。したがって、このオレンジの恒常的な残業時間というのはどうしても減らしていかなくてはならない。

そういうことを考えますと、労働省が雇用調整のために男女の共通時間規制はできないんだというは、今までおっしゃっている労働省の立場からは言えないわけで、それをひっくり返して言っているわけなんです。だから、やっぱりこれは非常におかしいわけですよ。その点、局長、どうですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 幾つか先生の分析に対して私どもの考えを申し上げてはいいけないかと思いますが、一つは、今までの安上がりであるから時間をふやして、これは当時平成四年で、したがって、非常に人手不足等の山が平成三年にあつて、かなりそういった景気が持続していた段階でございます。

そういった段階で、いわば今までの時間をふやして事業をこなすというところが限界に来て、人をふやさなくちゃいかぬかどうか。したがって、人をふやす際のコストと時間をふやす際のコスト、そういったものが割り増し率のあり方論議等もあつた点でございます。その当時は、リセッションの時期に人をふやしていただろうな、という分析には踏み込んでいないという点をひとつ御理解いただきたいと思ひます。

それからもう一つ申し上げなくてはいいけないのは、これは全体の平均的な構造をモデルとして描いておりました、一つ一つ個々の企業がこのパターンにはまっていけないという問題もございまして、

は、これは全体の平均的な構造をモデルとして描いておりました、一つ一つ個々の企業がこのパターンにはまっていけないという問題もございまして、

したがって、法律で画一的に百時間と先生御指摘があつたような上限規制をするとなれば、これは具体的には一つ一つの企業を見ると、先生が御指摘になったこの百二十時間というのは平均でございますから、それが八十時間である事業所、雇用調整部分、その白い部分が非常に大きい事業所あるいはもつと小さい事業所、いろいろなものが個々にあるわけございまして、法律でそこに一線を引いてしまった場合に、果たして企業が本当に生産性が上がらないままです。そういった残業を人の調整なしにやり切れるのかどうかというの、本来ミクロの点から見なくちゃいかぬ、そういう分析もしてはいいけないかというところは申し上げておかなければならないかと思ひます。

○吉川春子君 局長はいろいろおっしゃいましたけれども、私は全部労働省の白書の分析に基づいて申し上げているものであつて、もう耳にたこができるくらい、雇用調整のためにできないんだと、時間規制はできないんだというところは、自分たちの今までの立場を全部ひっくり返して、とにかく労働基準法的女子保護撤廃を導入するための論議を新たに組み立てたということにほかならないということを指摘しておきたいと思ひます。そういう点で、非常に労働省の弁解というのは許しがたい、私は強くそのことを申し上げておきたいと思ひます。

もう一つの問題に行かなくてはなりません。それは深夜労働の問題です。

まず、続けて伊藤局長に伺いますけれども、報道によりますとトヨタ自動車は、現在十時から五時までの女性の勤務を制限していますけれども、女子保護規定廃止により男女の別なく完全な二交代制勤務が可能になるとして、女性の生産関係の採用を来春からふやすということです。また、先

日当委員会で視察した日野自動車でも、男性労働者がやめた後女性を採用したいということもおっしゃっていました。

局長は、深夜業を認める基準について、公益の必要の高いもの、グローバル化した市場のものでどうしてもやむを得ないもの、生産技術上やむを得ないもの等があるとしていますけれども、自動車を深夜に組み立てなければならぬ、こんなことはないんじゃないですか。

○政府委員(伊藤庄平君) その点につきまして、これはいろいろ分析をしないではいけません。思ひますが、端的に申し上げれば、生産技術上あるいは資本効率上、国際的な競争力を失わないで車を生産して世界の中で競争していく、そういった際に深夜業なしに今の競争力を維持できるのかどうか。これは女性の方を新たに深夜業に入れるかどうかというところはともかくとして、深夜業なしに車の生産を国際的にやっていくのかどうかは、これは私は疑問を正直に感じております。

○吉川春子君 車を深夜組み立てるなんというのは生産技術上の問題じゃないんですよ、そうですね。それから、局長は単に経済的な理由にだけよる深夜業というものは疑問を呈しているわけですよ。まだそんな何カ月も前じゃないんです、衆議院での議論なんですから、そう簡単に自分の言ったことを撤回しないでもらいたい。

とにかく経済的な必要があれば無制限に深夜業を認めるというのは、これは労働者の立場じゃない、これは企業家の立場です。労働省は企業家の立場に立つてはならないんです。やっぱり労働省は労働者の利益の立場に立つてもらいたい。そういう立場で、フリーハンドで深夜業を認めるな、ということとは許されたいじゃないですか、その点についてもう一度伺います。

○政府委員(伊藤庄平君) やはりこういった分野で、生産技術上という言葉がどうしても問題であればあえて避けますが、いろんな国際的な競争力を維持するために資本効率、そういったことから

深夜業がどうしても欠かせない面というのは、これは正直認めざるを得ないだろうと思います。

労働省としてやるべきことは、例えば深夜がある密度を超えて休日が非常に減っている状況とか、そういった状況が生まれる場合に、やはり私も、そういった方にも休日の確保ということには必要だとか、そういった当然発言すべきところはするわけでございまして、労使のいろいろなシフト編成等の話し合いの方向に助けになればこれは労働省として非常にありがたい、こう思っているわけでございます。そういう視点での私どもの姿勢は今後も貫いてまいりたいと思っておりますのでございます。

○吉川春子君 太田局長は前回私の質問に答えて、深夜業は一般にストレスや健康の面から労働者にとつて好ましくないということは当然で、できるだけ避けることが望ましいというふうに言われました。そして、伊藤局長も、深夜業の割り増し率は過酷な労働に対する保障だ、こういうふうな前回労働基準法の深夜業の性質を説明されたわけなんです。

だから、男性も女性も双方深夜業の規制をするということが必要であるにもかかわらず、今逆に、女性の方にある規制を取り払ってしまうというのはいかなる理由があるのかと私は強く抗議して伺いたいわけです。

自由法曹団の発行している事例集シリーズ第二集で、産婦人科医の丸本百合子さんが診察室にやってくるまで妊娠、出産前の女性たちについて、非常に月経不順や痛みが強くなった、出血が多いというものがかなりある、そして最近はその働き続けられないうえにやめてしまう人もふえていると言っているわけなんです。

若い女性に現れるのは月経異常。ことに生理痛がきつという人がすく多い。生理休暇も事実上取れずに働いている。ストレスもつとひどくなると無月経になる。ストレスが増すと脳の中核が抑制されて、視床下部の命

令によって出る卵巣ホルモンの分泌がうまくいかなくなる。それで月経が来なくなる。

特に多いのは深夜業。深夜業の回数が多くなると、視床下部の働きが抑制される。昼夜のバランスが崩れるのが一番影響する。昔から深夜業のある職場では月経不順、無月経が報告されている。

と言っていますし、朝日新聞に投書をした産婦人科医の堀口雅子さんも同様な指摘をしていますし、多くのお医者さんが言っているんですね。丸本さんは重ねて、「これは大変だといって婦人科に来て治療する人、この人たちは体の危険信号を重大なものにとらえて、結局は仕事を辞める方向にいつてしまふ」、「女子保護規定が撤廃された職場は、これから男女ともますます、体の弱い人、病気の人が耐えられない人たちが職場を辞めざるを得ず、経済効率のいい人たちが残るような職場になってしまふ」、「こういう懸念を表明されているんですけれども、そのとおりになるんじゃないですか。

○政府委員(太田芳枝君) 働く女性の一部の職種に月経不順が多いという調査研究の指摘があるわけでございますが、この月経不順というのは仕事の内容とか質からくる疲労とかストレス等が重要な原因となっておりまして、そのさまざまな要因を総合的に考えることが必要なのであらうというふうに思うわけでございます。

それで、月経不順には重度のものから軽度のものまであるわけでございますけれども、働く女性の疲労やストレスに関係する月経不順というのは周期が不規則になるなどの軽度のものが多い、そして仮に月経不順が生じたとしてもそのことが直ちに不妊症など妊娠機能の低下につながるものではないというようなことも言われているところでございます。

○吉川春子君 つまり、本当に体の強い人しか働き続けられなくなってしまうのではないかと私は聞いたんですけれども、それについて端的にお答えいただけますか。

○政府委員(太田芳枝君) 前にもお答えいたしましたけれども、深夜業の妊娠、出産に及ぼす影響につきましては……

○吉川春子君 妊娠、出産じゃないんです。

○政府委員(太田芳枝君) ごめんなさい。

月経不順等には、これは今申しましたように軽度のものから重度のものまであるわけでございます。もしも月経不順等になったら、先生の御指摘のように、お医者様に行つて治していただくということが重要であらうと思うわけでござい

○吉川春子君 もう時間がないので先に進みます。

この間、私たちは深夜業の視察をいたしました。戸田市にあるお握りをつくっている会社でパートの女性労働者とも懇談しまして、十時から五時まで働いて、昼間は雨戸を閉めて寝ているんだと、こういうお話もありましたし、子供を学校に送り出した後寝るというお話もありました。

それで、私、小学校の先生からファクスをいただいたんですけれども、「先日も、朝遅れて泣きながら一年生がきました。わけをきくと、朝早くお母さんは弁当屋さんに仕事にいき、めざましをかけていつてくれたんだけど、ねばうしてしまつたというのです。起きてみるとお母さんはいない。不安いっぱいで一人でごはんを食べ、カギをしめてくる一年生。深夜業も増えています。子どもからお母さんまで奪わないで」と、こういうファクスをいただきました。

また、私、埼玉に住んでいますけれども、埼玉新聞の報道によると、六月三日の午前十一時に、上尾市のアパートの駐車場にとめてあった乗用車の中で二歳の女の子が倒れていたと。それで、このお子さんは亡くなりました。上尾市の調べでは、お母さんが深夜業の後、朝寝していたわけなんです。母親のまくら元にあったキーを持ち出して、一人で車に乗ったと見て調べていると。母親は食品会社の深夜勤を終えて帰宅。午前八時半ごろ、女の子がテレビを見ているのを確認して就寝した

ということなわけですね。本当に痛ましくて胸が詰まるような事件なんですけれども、環境も何も整わないうちに母親を深夜業に引つ張り出すということは本当に重大な結果を招くことになるんだと、こういうふうには思いません。

○政府委員(太田芳枝君) 女子保護規定の解消に伴います就業環境の整備につきましては、これは、労働省といたしましてはきちっとした形で対応をしていきたいというふうに考えておるわけでございます。

その先生の御指摘になった事例は、私も新聞で読ませていただきましたし、本当に痛ましい事例だと思えますけれども、就業環境の整備につきましては、今後とも事業主に対しましてきちっとした対応をしていただくよう努力していきたいというふうに思っております。

○吉川春子君 私、本会議でも質問しましたし、私だけじゃなくて、報道されましたけれども、医療連が看護婦さんを中心とする医療労働者のアンケート調査をしました。妊娠中は深夜業が免除されることになっているにもかかわらず、多くの女性たちは深夜業の免除を受けずに働いている。こういうことについて、労働基準監督署はここに調査に入つたんでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 医療保健業の監督、指導につきましては毎年、例えば平成七年ですと大体千三百を超える病院に、あるいはそういう医療機関に監督に入つておりまして、そういった中で何らかの違反件数、やはり千件を超える違反件数を見つけたものもいたしております。

御指摘のございましたような事案につきましては、もちろん基準法の六十六条で認められている権限でございますから、それを事業主の方が認めないとなれば、これは労働者の方から申告があれば直ちにそういった対応をいたしてきておりますし、今後ともそういった申告、相談があれば直ちに対応するように、これは監督署の方にも十分そういう意思は伝えてあるところでございます。

○吉川春子君 これは労働基準法上の刑罰で六ヵ月以下の懲役刑ですね。そういうものも申告を待たないと調査に入らないんですか。労働基準法はもう施行されて五十年もたっているわけですよ。そういう事実が明らかにあれば、環境整備を行う、行くとおっしゃるんだらば、今ある法律に基づいて司法警察としての権限もあるわけだから、そういうのに直ちに介入するべきではありませんか。簡単に言ってくたさい、もう時間がありません。

○政府委員(伊藤庄平君) もちろん申告、相談があれば直ちに対応いたしますが、先ほど申し上げましたように、大体ここ毎年千三百前後の医療機関に対して監督を行い、そういった違反事項についても把握に努めているところであります。

○吉川春子君 入っていないんですか。ちよつとそれだけ一言。この件については調査に入ったんですか。新聞報道に接した後入ったんですか。入っていないんですね。

○政府委員(伊藤庄平君) 定期的な監督、指導は計画的に行っておりまして、そういった新聞情報等をもとに、私もどういふところに行くかというところは、常に計画の中に組み込んでそういった違反の把握に努めておるところでございます。

○吉川春子君 申告に基づいてやるというのはもちろんなんですけれども、労働基準法は刑罰があるわけですよ。新聞報道でそういう疑いがあるというふうなことは直ちに調査に入っていたかたいた。そして、今ある規定ですよ、母性保護の今ある規定に基づいてそういうことをきちっと労働基準監督署がやらないかというところは非常に遺憾だというふうに思います。

私は、もう持ち時間がそろそろなくなりそうです。最後にもちよつと指摘をしておきたいんです。

今も幾つか質問しましたけれども、雇用調整の問題とか、あるいは女性の職域拡大の問題とか、どれをとってもやはり労働省の答弁は納得いくものではなくて、繰り返し質問しているうちにもつ

と疑いが深まると、私は、これは絶対に成立させてはならない法律だと思ひ、やはりもつとものと審議をして明らかにしていくべき法律だと、そのことを指摘して、時間が来ましたので質問を終わりたいと思います。

○委員長(勝木健司君) 他に御発言もなければ、質疑は終局したものと認めて御異議ございませんか。

〔異議なし〕〔異議ありと呼ぶ者あり〕

○委員長(勝木健司君) 御異議があるようでございますから、改めて採決を行います。

質疑を終局することに賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(勝木健司君) 賛成多数と認めます。よって、質疑は終局することに決定いたしました。

本案の修正について吉川春子君から発言を求められておりますので、この際、これを許します。

吉川春子君

○吉川春子君 私は、本案に対し修正の動議を提出いたしました。その内容は、お手元に配付されております案文のとおりでございます。これより、その趣旨について御説明申し上げます。

まず第一は、労働基準法的女子保護規定すなわち時間外・休日労働の制限及び深夜労働の禁止規定の廃止を行わないこととしております。また、やむを得ず深夜労働を行う場合でも、交代制勤務における深夜勤務は月間所定労働日の三分の一以内とするなど、女性の労働条件をより改善することとしております。

第二は、母性保護の充実です。妊産婦の時間外・休日・深夜労働、変形労働は原則禁止し、裁量労働やフレックスタイム制は同意を必要とします。産前の休業期間を現行六週間から八週間に延長します。

第三は、均等法を実効あるものにするために次の措置を定めたことです。まず、現行法の女子であることのみを理由とする差別に加え、性別以外

の名目によるのであっても男女の均等な機会及び待遇の確保を不当に妨げることがあってはならない旨を明記します。次に、女性差別について労働大臣の是正命令を定め、命令に違反した場合に、罰則規定を新設します。

また、救済機関として、女性少年室長のもとに公務使三者構成の男女雇用平等紛争処理委員会を設置し、迅速できめ細かいあつせん、調停を行うとともに、必要な場合には労働大臣、女性少年室長に勧告できるようにします。

行政サービスを拡充するため、現在、都道府県に一カ所ずつしか設置されていない女性少年室を労働基準監督署単位にふやし、体制を抜本的に強化します。

さらに、ポジティブアクションについては国が指針を作成し、三十人以上の労働者を雇用する企業には実施を義務づけます。セクシュアルハラスメントについては、事業主に対し、雇用管理上、必要な措置を強化させます。

第四に、育児または家族介護を行う労働者の深夜労働の制限について、労働基準法的女子保護規定を残すことに加えて、政府案が「小学校就学の始期」までとしているのを「中学校就学の始期に達するまで」とし、時間外・休日労働も対象にするなどの拡充を行っております。

以上が本修正案の趣旨でございます。

この修正案は、豊かさを実感しながら働ける労働者生活の最低基準を保障するものであり、雇用における男女平等を求める女性労働者の願いにこたえるものです。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いして提案いたします。

○委員長(勝木健司君) ただいまの吉川君提出の修正案は予算を伴うものでありますので、国会法第五十七条の三の規定により、内閣から本修正案に対する意見を聴取いたします。岡野労働大臣。

○岡野大臣(岡野裕君) ただいまの修正案につきましては、政府としては反対でございます。

○委員長(勝木健司君) これより原案並びに修正

案につきまして討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○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等のための労働関係法律の整備に関する法律案に対する我が党の修正案に賛成、政府原案に反対の討論を行います。

本法律案の本質は、女性の深夜労働を全面的に禁止し、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的女子保護規定を撤廃するという労働基準法の大改悪にあります。

私はまず最初に、戦前からの苦難の歴史を経、戦後、労働基準法の成立で権利として確立されてから五十年にもなる女子保護規定の撤廃という重大な問題をわずか四日、実質三日間の審議で終局させ、採決することに深い憤りを持って抗議します。

反対理由の第一は、女子保護規定の撤廃が、女性に深夜労働や長時間の残業を強制し、過労死に象徴される男性並みの長時間労働を押しつけるものであるからです。

反対の第二の理由は、時短計画に真っ向から反するからです。時短のためには、法定労働時間の遵守、有給休暇の完全消化とあわせて、時間外労働を女子保護水準以下の月百四十七時間にしなければならぬことは政府答弁でも明らかにしました。にもかかわらず、女子保護規定撤廃を強行することは、全体の時間外労働を延長させこそすれ、決して短くしないことは火を見るよりも明らかでしよう。労働省が持ち出した雇用調整機能論が全く根拠がないことは、今の私の質問でも明らかにいたしました。

反対理由の第三は、政府の言う女性の職域拡大論とは裏腹に、女性を正規雇用から不安定雇用へ追いやるのが目に見えているからです。今後、女性の就職に当たって、時間外・休日・深夜労働が新たなハードルにされるでしょう。そしてこれは、もはや男女差別ではなくなるのです。さら

に、一人は就職した女性たちも、非人間的な長時間労働に数年は耐えられずとも、出産、育児によって大多数が退職を余儀なくされることも先ほど私が明らかにしたとおりです。再び働きたいときには、パートや派遣など低賃金、不安定就労の道しか残されていないことは、何万という女性たちが今味わっている現実です。

反対理由の第四は、この措置が女性の健康破壊に直結するものだからです。このことは労働省も認めざるを得ませんでした。健康への悪影響と母性への悪影響を意識的に切り離したことは、何があっても女子保護規定の撤廃に突き進む労働者の反労働者の姿勢を浮き彫りにするものです。

最後に、均等法について一言します。この十年間の女性たちの均等法に対する切なる願い、すなわち脱法的な差別、いわゆる間接差別の禁止や差別された場合の迅速で実効ある救済機関の設置について何ら要望にこたえるものとなっていません。

こうした問題点について解決し、真に人間らしい労働を男女とも行う観点から平等を実現するためには、我が党提出の修正案によるばかりではありません。

以上申し上げまして、私の討論を終わります。○石渡清元君 私は、自由民主党を代表して、内閣提出のいわゆる男女雇用機会均等法の改正案に対し賛成、また、日本共産党から提出された修正案に対し反対の立場から討論を行います。

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、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。

政府案は、こうした課題に適切に対処するため、男女雇用機会均等法に關し、募集、採用、配置、昇進から定年、退職、解雇に至る雇用管理の

各分野について女性に対する差別を禁止し、企業名公表制度の創設、調停制度の改善等により法の実効性を高めるとともに、ポジティブアクションの促進、セクシュアルハラスメントの防止といった新しい課題に対する対応も図られているところであります。

また、女性が働きながら安心して子供を産むことができるよう、妊産婦の健康管理に関する規定を強化するなど母性保護の充実も図られているところとす。

女性労働者に対する時間外・休日労働及び深夜業の規制の解消については、女性労働者の就業実態、意識等が大きく変化し、労働者の健康確保、母性保護、職業生活と家庭生活の両立に関する諸施策も充実している今日、女性の職域の拡大、男女の均等取り扱いの確保の観点から、均等法の強化とあわせて行うこととしたことは妥当なものと考えます。

さらに、規制の解消とあわせて、育児や家族の介護を行う男女労働者の深夜業の免除について請求権を創設することとしたことは極めて意義のあるものと考えます。

今回の法改正は、二十一世紀に向けて女性と男性があらゆる分野に対等なパートナーとして積極的に参画する社会を実現していくための大きな流れを加速するものと考えるところであります。

なお、日本共産党から提出された修正案につきましても、これまで述べたことと相違するものがあるので、反対であります。

最後に、家族的責任を男女がともに担い、パ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になるための環境の整備が必要であります。政府がこの問題にさらなる努力をされることを期待して私の討論を終わりますが、いざいかにたしましたも、社会経済環境は激しく変わりつつあります。これからは問題解決型アプローチではなく、課題そのものを根本から創造する課題創造型アプローチで取り組むことを強く望んで、終わります。

以上です。○武田節子君 私は、平成会を代表いたしました。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いて、原案に賛成、共産党提出の修正案に反対する立場から討論を行います。

近年、女性の社会進出が進み、雇用の分野においても、全雇用労働者数の約四割を占めるまでになりました。さらに、少子・高齢化の進展による労働力人口の減少を危惧する声もあり、今後女性労働者の重要性はますます高まるものと思われま

す。したがって、女性が持てる能力を十分に發揮し、意欲を持って、生き生きと働けるような環境の整備が重要かつ喫緊の課題となつてまいりました。

しかし、こうした環境整備に向けて重要な役割を担う男女雇用機会均等法は、残念ながら十分なものとは言えず、制定時より幾つかの問題点が指摘されてきました。すなわち、募集、採用、配置、昇進における女性の均等な取り扱いについて、事業主の努力義務にとどまったこと、労働者が均等待遇に不満があった場合、事業主の同意がなければ調停を開始することができなかったことなどでありました。

これらを改善し、法の実効性を高め、男女平等を実現することは、二十万人を超える女性労働者の切実なる願いでありました。私たちもこうした声を背景に、国会で均等法の見直し問題を再三再四取り上げ、政府にただしてまいりました。政府もようやく重い腰を上げ、今回の改正に踏み切りま

す。す。このことは、遅きに失した感もありますが、働く女性の声にこたえるものであると評価いたします。そして、本改正案では、こうした問題点の改善が図られたほか、一歩踏み込み、セクシュアルハラスメントやポジティブアクションに関する規定が盛り込まれました。これらの規定に対して、女性の労働環境の整備や男女平等を進める上で大

な効果が期待できることから、法制化に向けた関心が近年とみに高まっているところであります。こうした状況から、今回の措置は時宜にかなひ、適切なものであると思ひます。

また、本改正案の中では、労働時間にかかわる女性保護の解消が図られました。一部に女性の健康を害するのではないかと声も上がっておりますが、男女平等の精神、あるいは世界の潮流からすれば当然の方向と言わざるを得ないと思ひま

す。また、女性労働者自身から解消を望む声も出ていること、また均等な取り扱いの推進、さらには女性の職域拡大といった効果を考え合わせますと、必要な措置と考えます。しかも、保護の解消とともに、妊娠中や出産後の労働者の健康管理に関する措置の事業主への義務づけ、育児や介護を行う労働者に対する深夜業の制限などといった母性保護の強化や家族的責任のある労働者への配慮を行うなど、きめ細かい措置がとられているのであります。

以上、申し上げましたような理由に基づき、本改正案に賛成いたします。

なお、共産党提出の修正案については、これまで述べた理由から反対いたします。

最後に、一点要望しておきます。先ほど、女性保護の解消については、男女平等の精神から見て必要な措置であると申し上げました。しかし、働く女性が家庭責任の多くを担っている現状から、この解消によって女性に過重な負担が生ずるのではないかと懸念も持たざるを得ません。また、働き過ぎとされる男性労働者の実態をも考慮する上で、これを機に男女共通の労働時間の規制というものを導入すべきではないでしょうか。

この点、政府は、中央労働基準審議会で検討する旨の答弁にとどまっておりますが、重要な問題であり、法施行までの二年間、十分な検討を進め、こうした懸念を払拭するような結論をぜひとも出すよう望みまして、私の討論を終わります。

○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省関係法律の整備に関する法律案について、原案に賛成、修正案に反対の立場から発言いたします。

まず、今回の法改正は、男女雇用機会均等法施行十年を機になされた改正であり、雇用における男女平等の実現を求めている女性労働者のこれまでの強い要望にこたえる規定が盛り込まれたことを評価すべきと考えます。

均等法においては、雇用のあらゆるステージにおける全面的な差別の禁止がなされたこと、調停制度における相手方の同意要件の廃止、さらに企業名の公表制度などが導入されたことを評価いたします。

セクシュアルハラスメントについての事業主の防止措置、ポジティブアクションの奨励等、さらに、妊娠中及び出産後の健康管理に関する事業主の措置、多胎妊娠の場合の産前休業の延長等もなされました。さらに、育児・介護休業法改正による家族の責任を有する男女労働者の深夜業の免除請求権などがあります。

第二に、審議の過程で、現行労基法の女子のみ保護規定の解消に伴う諸施策が論議されました。現行の時間外労働協定の適正化指針の実効性を高めるために法令の中で位置づけることを含めての方策及び実効性を高める措置の実施が、均等法等改正法が施行される一九九九年四月一日に間に合うよう努められること。さらに、家族の責任を有する女性労働者の激変緩和措置などについて、明確に国会の意思として今後の労働基準法等の改正に向けての道筋がついたと確信しております。

第三に、今後取り組むべき課題がより明確になりました。今般の改正法案は、男女雇用平等の推進と家族の責任を有する男女労働者の職業生活と家庭生活との両立保障に向けた法体系への組みかえの転換期における第一歩となったと思われま

わせて、女性一般ではなく、家族的責任を有する男女労働者へのより手厚い保障のための育児・介護休業法の改正、将来的にはあらゆる性を理由とする差別を禁止する性差別禁止法の制定が展望されなければなりません。

二十一世紀を直前に、私たちは少子・高齢化社会における重要な政策課題にこたえる責務があります。社会民主党・護憲連合は、男女労働者が性差別を解消し、ともに職業生活と家族的責任を両立し得るより質の高い労働条件の確立に向けて積極的な法政策の推進のために全力で取り組む決意を表明いたしました。賛成討論を終わります。

○世野貞子君 私は、民主党・新緑風会を代表し、政府提出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のための労働省関係法律の整備に関する法律案に賛成し、共産党提案の修正案に反対する立場から討論を行います。

政府提案の理由説明にもあるとおり、政府案は、働く女性が差別されることなく能力を発揮できる雇用環境を整備するという今日のかつ重要な課題に対処するために提案されたものであり、私たちは、雇用の各ステージの差別の禁止、調停制度における実効性の確保、セクシュアルハラスメントに関する事業主の配慮義務が明記されたことについて評価しております。

現行法は、その成立直後からさまざまな見直し意見が提示されてきましたが、一昨年から婦人少年問題審議会が審議が開始され、十二年を経てようやく今回の改正案の提案にこぎつたわけですね。今後、男女の労働者に対するあらゆる性差別の禁止やいわゆる間接差別禁止など、包括的な性差別禁止のための画期的な一里塚となるよう、本案の厳正な運用と将来的な法整備に最大限の努力を払うことを特に期待いたします。

また、本案の提案理由として、働きながら安心して子育てを産むことができる環境の整備をうたっています。その中で、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が進展しているとの政府の認識が示されています。

しかし、現在、こうした労働者の福祉の条件が整備されているとは到底思えません。さらに今後、本法案によって女性の雇用機会が増大し、また女性労働者に係る時間外・休日労働及び深夜業の規制が撤廃されることを考えれば、両立支援施策は今後政府を挙げて本腰で取り組むべき重要課題と言わざるを得ません。さもないければ、本法案はまさに職場と家庭において女性に深刻な二重の負担を強いることになりかねません。

労働省は、男女がともに職業生活と家庭生活の責任を全うし、また総実労働時間千八百時間を早期に実現するために、時間外・休日・深夜労働について男女共通の実効ある規制措置を講ずるべきだということを指摘し、労働省の引き続きの努力を要請して、私の政府案に賛成をする討論を終わります。

○委員長(勝木健司君) 他に御意見もなければ、討論は終局したものと認めて御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(勝木健司君) 御異議ないと認めます。それでは、これより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採決に入ります。

まず、吉川君提出の修正案の採決を行います。本修正案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(勝木健司君) 少数と認めます。よって、吉川君提出の修正案は否決されました。

それでは、次に原案全部の採決を行います。本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(勝木健司君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、長谷川くんから発言を求められておりますので、これを許します。長谷川清君。

○長谷川清君 私は、ただいま可決され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対し、自由民主党、平成会、社会民主党・護憲連合及び民主党・新緑風会の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議案

政府は、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

一 男女双方に対する差別を禁止する「性差別禁止法」の実現を目指すこと。また、いわゆる「間接差別」について何が差別的取扱であるかを、引き続き検討すること。

二 時間外労働の抑制について労使の認識を高めるよう努めつつ、中央労働基準審議会における時間外・休日労働等の在り方についての検討に際しては、諸外国の例など参考となる情報を提供し、時間外労働協定の適正化指針の実効性を高めるための方策等について、平成十一年四月から改正均等法が施行されることに留意し、速やかに実施されるよう、労使の意見を十分尊重しつつ、検討が行われるよう努めること。

三 国際公約ともいうべき年間総実労働千八百時間の早期達成に向けて、関係省庁間の連携・協力を一層強化し、政府が一体となって労働時間短縮対策を総合的に推進すること。

四 中央労働基準審議会における時間外・休日労働等の在り方についての検討に際しては、女子保護規定の解消により、家庭責任を有する女性労働者が被ることとなる職業生活や労働条件の急激な変化を緩和するための適切な措置について、労使の意見を十分に尊重しつつ、検討が行われるよう努めること。

五 家族の責任を有する男女労働者の時間外・休日労働及び深夜業については、その事情を

配慮するよう事業主に對し指導等の措置を講ずるとともに、事業主が配慮すべき事情について、参考となる情報を十分に提供するよう努めること。

六 事業主が新たに女性労働者に深夜業をさせようとする場合は、労使間で十分な協議を行うとともに、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に努めるよう指導を強化すること。

七 深夜業が労働者の健康及び家庭・社会生活に及ぼす影響について調査研究を進め、その実態把握に努めること。

八 法の実効性を高めるために、都道府県女性少年室長の「助言・指導・勧告」について明確な基準を定めるとともに、調停制度及び公表制度については、法の趣旨が十分生かされるよう積極的な活用を図ること。

九 あらゆる分野の労働者に関するポジティブ・アクションの促進のための対策を強化するとともに、セクシュアル・ハラスメントに關しては、その原因を分析することにより実効性ある指針を策定し、行政指導を強化すること。

十 労働基準法の趣旨にのっとり、男女の賃金格差をもたらしている原因を分析し、速やかな改善方法の検討を行うこと。

十一 少子・高齢化の進展を踏まえ、看護休暇、保育・介護施設など職業生活と家庭生活の両立支援対策を充実強化すること。

十二 均等法の円滑な施行を図るため、都道府県女性少年室の充実強化を図ること。

十三 「パート労働法」及び指針の実効ある見直しを速やかに行うこと。

十四 この法律の施行後適当な時期に、この法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

以上でございます。
何とぞ御賛同いただきますよう、よろしくお願いいたします。

○委員長(勝木健司君) ただいま長谷川清君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(勝木健司君) 多数と認めます。よつて、長谷川君提出の附帯決議案は多数をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に對し、岡野労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。岡野労働大臣。

○国務大臣(岡野裕君) ただいま決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいる所存でございます。

○委員長(勝木健司君) なお、審査報告書の作成

につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(勝木健司君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後五時六分散会

(参照)
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關する法律案に對する修正案

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省関係法律の整備に關する法律案の一部を次のように修正する。
第二条中目次の改正規定を次のように改める。

「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
第一節 事業主の講ずる措置等(第七條―第十五條)
第二節 機会均等調停委員会(第十六條―第二十一條)
第三章 女性労働者の就業に關する援助の措置等(第二十二條―第三十二條)
第四章 雑則(第三十三條―第三十六條)」

の促進
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
第一節 女性労働者に對する差別の禁止等(第五條―第十一條)
第二節 苦情の自主的解決(第十二條)

第三十一條 第三節 男女雇用平等紛争処理委員会(第十三條―第十九條)に改め

を 第三章 女性労働者の就業に關して講ずべき措置(第二十條―第二十四條)

第四章 雑則(第二十五條―第三十二條)
第五章 罰則(第三十三條―第三十六條)

第二条のうち第一条の改正規定中「出産後」を「出産後等」に改める。

第二条のうち第二条の改正規定のうち「その能力を有効に發揮して」を、「かつ、母性を尊重されつつに」、「営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図る」を「営む」にを「差別されることなく」の

確保を不当に妨げることがあつてはならない。

第二条のうち第六條を改め、第一章中同條を第四条とする改正規定中「同項第一号中」及び家庭生活」を削り「を」を削る。

第二条のうち第十二條を改め、同條を第十條とする改正規定中「第十條とする」を「第十條とし、同條の次に次の一條を加える」に改め、同改正規定に次のように加える。

(計画の作成等)

第十一条 常時三十人以上の労働者を雇用する事業主は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてゐる事情を改善することを目的とする次に掲げる措置(以下この条において「改善措置」という。)を講じなければならない。

一 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

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ゐる事情を改善するに當たつて必要となる措置に關する計画の作成

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

2 次条第一項の規定により同項の推進委員会を設置し、又は同条第四項の規定により同項の推進担当者を選任する事業主は、改善措置を講ずるに當たつては、当該推進委員会又は当該推進担当者の意見を聴かなければならない。

3 常時三十人以上の労働者を雇用する事業主は、改善措置を講ずるよう努めなければならない。

4 労働大臣は、改善措置に關して、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。

5 第四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

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。

6 国は、事業主に對し、改善措置についての相談、助言その他の必要な援助を行うことができる。

第二章中第十三条を改め、同条を第十一条とする改正規定から第十七条を第十五条とし、第十八条から第二十条までを二条ずつ繰り上げ、第二章第二節中第二十一条を第十九条とする改正規定までを次のように改める。

第十三条から第十五条までの規定を削る。

第二章第二節を次のように改める。

第二節 苦情の自主的解決

(男女雇用平等推進委員会の設置等)

第十二条 事業主は、常時百人以上の労働者を雇用する事業場ごとに、第六条から第八条まで及び第二十条第一項に規定する事項についての女性労働者からの苦情を処理させるため、当該事業主を代表する者及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者各同数をもつて構成する男女雇用平等推進委員会(以下この条において「推進委員会」という。)を設置しなければならない。

2 事業主は、推進委員会の委員のうち労働者を代表する者については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づいて指名しなければならない。

3 事業主は、推進委員会の委員のうち労働者令で定める数以上の数の委員が女性となるようにしなければならない。

4 事業主は、常時三十人以上百人未満の労働者を雇用する事業場ごとに、第一項に規定する苦情を処理させるため、男女雇用平等推進担当者(以下この条において「推進担当者」という。)を選任しなければならない。

5 事業主は、常時三十人以上百人未満の労働者を雇用する事業場ごとに、推進担当者を選任するよう努めなければならない。

6 国は、事業主に對し、推進委員会及び推進担当者による苦情の処理についての相談、助言、講習その他の必要な援助を行うことができる。

第二章のうち第二章第二節の次に一節並びに章名及び一条を加える改正規定中第二章第三節を次のように改める。

第三節 男女雇用平等紛争処理委員会等

(委員会の設置)

第十三条 女性少年室に、男女雇用平等紛争処理委員会(以下この節において「委員会」という。)を置く。

2 委員会は、第五条から第八条まで及び第二十条第一項に規定する事項についての女性労働者と事業主(第十五条及び第十八条において「関係当事者」という。)との間の紛争に関するあつせん及び調停を行う機関とする。

(委員会の組織)

第十四条 委員会は、使用者を代表する委員、労働者を代表する委員及び公益を代表する委員各二人をもつて組織する。

2 使用者を代表する委員は使用者団体の推薦に基づいて、労働者を代表する委員は労働組合の推薦に基づいて、公益を代表する委員は使用者を代表する委員及び労働者を代表する委員の同意を得て、労働大臣が任命する。

3 労働大臣は、委員会の委員の任命に当たつては、男性の委員と女性の委員とが同数となるようにしなければならない。

(あつせん又は調停)

第十五条 委員会は、関係当事者の双方又は一方から申請があつたときは、あつせん又は調停を行う。

2 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

を聴くことができる。

3 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者から当該調停に係る事件に関係のある文書又は物件の提出を求めることができる。

4 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対し期間を定めてその受諾を勧告するとともに、その調停案を理由を付して公表することができる。

5 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提出その他の必要な協力を求めることができる。

(勧告)

第十六条 委員会は、あつせん又は調停に係る紛争が当該あつせん又は当該調停によつては解決する見込みがないと認める場合において、必要があると認めるときは、第二十六条から第三十条の規定により権限の委任がなされた場合には、女性少年室長。以下この条において同じ。)に勧告することができる。

2 労働大臣は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

3 労働大臣は、委員会に対し、第一項の勧告に基づいて同項に規定する措置を講じたときは、その旨を通知しなければならない。

(労働省令への委任)

第十七条 この節に定めるもののほか、委員会並びにあつせん及び調停の手續に関し必要な事項は、労働省令で定める。

(紛争の解決の援助)

第十八条 女性少年室長は、第十三条第二項に規定する紛争について、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

(不利益取扱いの禁止)

第十九条 事業主は、女性労働者が第十三条第二項のあつせん若しくは調停を申請し、又は

前条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。

第二章のうち第二章第二節の次に一節並びに章名及び一条を加える改正規定中「第三章 女性労働者の就業に關して配慮すべき措置を」第三章女性労働者の就業に關して講ずべき措置に改める。

第二章のうち第二章第二節の次に一節並びに章名及び一条を加える改正規定のうち第二十一条の見出し中「配慮を」措置に改め、同条第一項中「害されることのないよう」の下に「監督又は管理の地位にある者に対する教育訓練その他の」を加え、「配慮をしなければならない」を「措置を講じなければならない」に改め、同条第二項中「配慮すべき事項についての」を「講ずべき措置に關して、その適切かつ有効な実施を図るため必要に」に改め、同条を第二十条とする。

第二章中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改正規定を次のように改める。

第二十二條から第二十五條までを削る。

第二十六條の前の見出し中「出産後」を「出産後等」に改め、同條を第二十一條とする。

第二章のうち第二十七條を改め、第三章中同條を第二十三條とする改正規定中「第三章中」を削り、「第二十三條とする」を「第二十二條とし、同條の次に次の一條を加える」に改め、同改正規定に次のように加える。

第二十三條 事業主は、その雇用する女性労働者で妊娠又は出産に係る機能に伴う健康障害があるものに對し、前二條に定める措置に準じて、必要な配慮をしなければならない。

第二章中第二十八條から第三十一條までを削る改正規定及び第三十二條を改め、第四章中同條を第二十四條とする改正規定を次のように改める。

第二十八條を削る。

第二十九條中「労働に従事する者としての教養の向上」を削り、第三章中同條を第二十四

条とする。

第三十条及び第三十一条を削り、第四章中第三十二条を第二十五条とする。

第二条のうち第三十三条を第二十五条とし、同条の次に一条を加える改正規定のうち「第三十三條の下に」の見出し中「報告の徴収並びに」を削り、同条第一項中「報告を求め、又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、同条第二項を削り、同条を加え、「第二十五条」を「第二十六条」に、「一条」を「四条」に改め、第二十六条中「前条第一項を「前条」に改め、同条を第二十七条とし、同条の次に次の三条を加える。

（命令）

第二十八條 労働大臣は、第二十六条の規定による勧告を受けた事業主が、前条の規定によりその勧告に従わなかつた旨を公表された後において、なお、正当な理由がなくその勧告に係る措置をとらなかつたときは、当該事業主に対し、その勧告に係る措置をとるべきことを命ずることができる。

（報告及び立入検査）

第二十九條 労働大臣は、この法律の施行に必要な限度において、労働省令で定めるところにより、事業主に対し、必要な事項を報告させ、又はその職員に、事業主の事業場その他の施設に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

（権限の委任）

第三十條 第二十六条から前条までに定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を女性少年室長に委任することができる。

第二条中第三十四条を改め、同条を第二十七条とする改正規定を次のように改める。

第三十四條第一項中、「第六條第一項」を、「第四條第一項」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、第十一條第五項、第二十條第三項及び第二十二條第三項」に、「第十二條第一項、第二十七條第二項並びに前二條」を「第十條第二項、第二十一條第四項、第十六條、第二十條第二項、第二十二條第二項並びに第二十五條から前条までの規定」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、第二十六條及び前条第二項」を「第七條、第十二條第三項、第二十一條、第二十九條第一項及び前条」に、「第十一條第三項」を「第八條第三項」に改め、「第十四條、第十五條及び前条第二項中」都道府県女性少年室長を「第十三條第二項、第十五條、第十六條第一項及び第三項並びに第十七條中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第十六條第一項、第十八條及び前条中「女性少年室長」に、「第十五條中」機会均等調停委員会に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」を「第十七條中「労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」に改め、同条第二項中「第十五條」を「第十三條第二項」に、「委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停」を「あつせん及び調停を行う船員地方労働委員会」に、「第二章第二節」を「第十三條第一項及び第十四條」に改め、同条第三項及び第四項を削り、同条を第三十一條とする。

第二条のうち第三十五條を改め、同条を第二十八條とする改正規定中「及び第三十三條」を「第三十三條」に、「第二十五條及び第二十六條」を「第二十六條から第三十條まで」に改め、「第三章」の下に「第二十四條を除く。」を加え、「同条」を「第四章中同条」に、「第二十八條」を「第三十二條」に改め、同改正規定の次に次の改正規定を加える。

第五章 罰則

第三十三條 第二十八條の規定による命令に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第三十四條 第二十九條第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対し答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

第三十五條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前二條の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本條の罰金刑を科する。

第三十六條 次の各号の一に該当する者は、十万円以下の過料に処する。

一 正当な理由がなく第五十五條第二項の規定による出頭要求に応じなかつた者

二 正当な理由がなく第五十五條第三項の規定による文書又は物件の提出の要求に応じなかつた者

第三十七條 第六十四條の二から第六十四條の五までの改正規定から第六十七條、第六十八條及び第七十條の改正規定までを次のように改める。

第六十四條の二、第六十四條の三第一項及び第二項、第六十四條の四、第六十四條の五第一項及び第二項、第六十五條、第六十七條、第六十八條（見出しを含む）並びに第七十條中「女子」を「女性」に改める。

第四條を次のように改める。

第四條 労働基準法の一部を次のように改正する。

第六十四條の三第三項中「前二項」を「前三項」に改め、同条に次の一項を加える。

使用者は、満十八歳以上の女性に完全深夜業をさせるときは、第三十四條の休憩時間のほか、少なくとも二時間の仮眠のための休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない

い。第六十四條の三第二項の次に次の一項を加える。

使用者は、満十八歳以上の女性を交替制によつて使用するとき、当該女性の一箇月の所定労働日数の三分の一を超えて完全深夜業（始業の時刻から終業の時刻までの時間に第一項本文の時間の全部が含まれる労働をいう。第五項において同じ。）をさせなければならない。

第六十五條第一項中「六週間」を「八週間」に、「十週間」を「十四週間」に改める。

第六十六條第一項中「妊産婦が請求した場合においては」を「妊産婦については」に改め、同項に次のただし書を加える。

ただし、妊産婦が請求した場合において、その者が一週間について同条第一項の労働時間、一日について同条第二項の労働時間を超えて労働することにつき医師が支障がないと認めたときは、この限りでない。

第六十六條第二項中「妊産婦が請求した場合においては」を「妊産婦については」に改め、同項に次のただし書を加える。

ただし、妊産婦が請求した場合において、その者が時間外労働をし、又は休日に労働することについて医師が支障がないと認めたときは、この限りでない。

第六十六條第三項中「妊産婦が請求した場合においては」を「妊産婦については」に改め、同項に次のただし書を加える。

ただし、妊産婦が請求した場合において、その者が深夜業をすることについて医師が支障がないと認めたときは、この限りでない。

第六十六條に次の一項を加える。

妊産婦についての第三十二條の三及び第三十八條の二第四項の規定の適用については、第三十二條の三「労働者の決定」とあるのは「労働者の同意を得てその決定」と、第三十八條の二第四項中「就かせたときは」とあるのは

「就かせ、かつ、当該労働者の同意を得たときは」とする。
第六十八条の見出しを「(生理日についての措置)」に改め、同条中「生理日の就業が著しく困難な女性が」を「女性が生理日について」に改め、同条に次の一項を加える。
第三十九条第六項の規定は、前項の規定による休暇のうち二日を超えない期間について準用する。

第六百四十四条中「第三十九条第六項」の下に「(第六十八条第二項において準用する場合を含む。)」を加える。
第五十条を次のように改める。
(育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の一部改正)
第五十条 育児休業等に関する法律の一部を改正する法律(平成七年法律第七号)の一部を次のように改正する。

第二章 介護休業(第十一條―第十六條)
第二章の二 時間外労働、休日労働及び深夜業の制限(第十六條の二、第十六條の三)に改める。
第二章 事業主が講ずべき措置(第十七條―第二十二條)
第二章 対象労働者等に対する支援措置

第三章 介護休業(第十一條―第十六條)
第四章 事業主が講ずべき措置(第十七條―第二十二條)
第五章 対象労働者等に対する支援措置

第二章のうち第二章第一号の改正規定中「及び第五條から第十八條まで」を「第二章、第三章、第十七條及び第十八條」に、「第二章」を「次章」に改める。
第二章のうち第九條第一項の改正規定中「及び第十五條第三項第二号」を「第十五條第三項第二号及び第十六條の二第五項第三号」に改める。
第二章のうち第四十六條を改め、同条を第五十二條とする改正規定のうち「四項」を「八項」に改め、第三項中「この項」を「この条」に改め、「国家公務員を除く」の下に「。以下この条において同じ」とを加え、第六項の次に次の四項を加える。

労働時間を超えて勤務せず、又は休日勤務しないことを承認しなければならない。
主務大臣等は、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する給特法の適用を受ける国家公務員であつて第十六條の二第二項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜に勤務しないことを承認しなければならない。
前二項の規定は、要介護家族を介護する給特法の適用を受ける国家公務員について準用する。この場合において、第七項中「第十六條の二第一項各号」とあるのは「第十六條の三において準用する第十六條の二第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と、前項中「第十六條の二第二項各号」とあるのは「第十六條の三において準用する第十六條の二第二項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替へるものとする。

主務大臣等は、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する給特法の適用を受ける国家公務員であつて第十六條の二第二項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、

とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替へるものとする。
10 前三項の規定は、地方公務員法第四條第一項に規定する職員(非常勤職員を除く)について準用する。この場合において、第七項及び第八項中「主務大臣等」とあるのは、「地方公務員法第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七條第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会)」と読み替へるものとする。
第二章のうち第四十五條を改め、同条を第五十一條とする改正規定中「第四項」の下に、「第十六條の二第二項第一号及び第二号、第二項第一号及び第二号、第三項、第四項並びに第五項第一号(第十六條の三において準用する場合を含む。)」を、「第四十二條第二項」の下に「都道府県女性少年室長を、第四十八條第二項中」の下に「女性少年室長」を加える。
第二章のうち第四十三條を改め、同条を第四十九條とする改正規定中「第三項第一号」の下に「第十六條の二第二項第一号及び第二号、第二項第一号及び第二号、第四項並びに第五項第一号(第十六條の三において準用する場合を含む。)」を加える。
第二章中第四十二條を第四十八條とし、第四十一條を第四十七條とし、第四十條の三を第四十六條の三とする。
第四十一條を第四十七條とし、第四十條の三を第四十六條の三とする。
第二章のうち第十四條を改め、同条を第二十条とする改正規定中「見出し中」及び「同条中」の下に「小学校」を「中学校」に、「加え、」を加え、同条を第二十條とする」を「加える」に改め、同

改正規定の次に次の改正規定を加える。
第十四條を第二十條とし、同条の次に次の一条を加える。
(深夜業の制限に係る請求をした労働者に関する措置)
第二十條の二 事業主は、その雇用する労働者のうち、第十六條の二第二項第十六條の三において準用する場合を含む。の規定による請求をした労働者に関して、当該労働者の希望により当該労働者が深夜以外の時間に労働することを容易にするための措置を講ずるよう努めなければならない。
第二章のうち第十三條を改め、同条を第十九條とする改正規定中「第十三條」を「第十三條中「日々雇用される者を除く。以下この条及び次章において同じ」を削り、同条に改める。
第二章のうち第二章の次に一章を加える改正規定のうち「一章」を「二章」に改め、第十五條第一項中「第三項」の下に「及び第十六條の二第五項第三号」を加え、第三章の次に次の一章を加える。
第三章の二 時間外労働、休日労働及び深夜業の制限
第十六條の二 事業主は、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用される労働者を除く。以下この章及び第十九條から第二十條の二までにおいて同じ。)であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、労働基準法第三十六條の規定にかかわらず、同法第三十二條から第三十二條の五まで若しくは第四十條の労働時間(以下この条及び第五十二條第七項において単に「労働時間」という。)を超えて労働させ、又は同法第三十五條の休日以下この条及び第五十二條第七項において単に「休日」という。)に労働させてはならない。
一 当該請求に係る労働時間以外の時間又

二 使用者 労働基準法第十条に規定する使用

者をいう。

三 継続期間雇用労働者 期間を定めて雇用される労働者であつて、継続勤務した期間が一年を超えるものをいう。

四 出向 使用者との雇用関係の下に、当該使用者の指定する者に雇用され、当該指定に係る者のために労働に従事することをいう。ただし、引き続き実質的に当該使用者による指揮命令を受けるものを除く。

五 転籍 使用者との雇用関係を終了させるとともに、当該使用者の指定する者に雇用されることをいう。

(この法律違反の契約)

第三条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

第二章 解雇等の規制

(解雇の制限)

第四条 使用者は、次の各号のいずれかに該当する場合を除いては、労働者を解雇することができない。

一 労働者が、勤務成績が著しく良くない場合、負傷、疾病又は障害のため職務の遂行ができない場合その他職務に必要な適性を著しく欠く場合

二 労働者が企業の服務上の規律に著しく反した場合

三 労働者が労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約(特定の事業場に雇用される労働者の過半数を代表する労働組合との間で締結されるものに限る。)に基づいており、かつ、労働組合法(昭和二十四年法律第百七十四号)第七条第一号本文の規定に違反しない場合

四 次の要件を満たす場合

イ 事業の合理的な経営上労働者の数を減少させる必要があること。

ロ 解雇を回避するための最大限の努力が尽

くされたこと。

ハ ロの努力が尽くされた上でなお解雇しなければ事業の経営に支障が生ずること。

ニ 解雇しようとする者を選定するための基準が合理的であり、かつ、当該基準に従つた人選がなされたこと。

ホ イからニまでに掲げる事項及び解雇の時期その他の労働者令で定める事項について、使用者と労働組合(労働組合が二以上ある場合には、すべての労働組合)及び労働組合に加入していない労働者がある場合には当該労働者を代表する者との協議がなされたこと。

2 試みの雇用期間中の労働者に関しては、前項

第一号中「労働者が、勤務成績が著しく良くない場合、負傷、疾病又は障害のため職務の遂行ができない場合その他職務に必要な適性を著しく欠く場合」とあるのは、「試みの雇用期間中の労働者であること」を考慮して能力又は適性を欠くことに基づき解雇することができるときとして労働者令で定める場合」とする。

(継続期間雇用労働者の労働契約の更新)

第五条 継続期間雇用労働者が使用者に対し労働契約の更新をしない旨を通知しなかつた場合において、従前の労働契約と同一の条件で当該労働契約を更新したものとみなす。ただし、前条第一項各号のいずれかに該当する場合に相当する場合において、使用者が当該労働契約の更新を拒むときは、この限りでない。

(解雇等の予告)

第六条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、次の各号に掲げる労働者の区分に応じ、少なくとも当該各号に定める日数前にその予告をしなければならない。当該日数前に予告をしない使用者は、当該日数分以上の平均賃金(労働基準法第十二条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。)を支払わなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は

労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない。

一 十五年以上継続勤務した労働者 百八十日

二 十年以上十五年未満継続勤務した労働者 百五十日

三 五年以上十年未満継続勤務した労働者 百二十日

四 一年以上五年未満継続勤務した労働者 九十日

五 前各号に掲げる労働者以外の労働者 三十日

2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。

3 第一項ただし書の場合においては、その事由

に基づいて労働基準監督署長の認定を受けなければならない。

第七条 前条の規定は、次の各号のいずれかに該当する労働者については適用しない。ただし、第一号若しくは第二号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き雇用されるに至つた場合又は第三号に該当する者が十四日を超えて引き続き雇用されるに至つた場合においては、この限りでない。

一 二月以内の期間を定めて雇用される労働者

二 季節的業務に四月以内の期間を定めて雇用される労働者

三 試みの雇用期間中の労働者

第八条 第六条の規定は、使用者が継続期間雇用労働者又は一月を超えて引き続き雇用されるに至つた日々雇用される労働者(第二十五条において「特定日々雇用労働者」という。)に対しその労働契約の更新を拒もうとする場合について準用する。

(解雇等の理由に関する書面の交付)

第九条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、解雇の予告をする場合にあっては当該予告に際し、解雇の予告をしない場合にあっては当該解雇に際し、当該労働者に対し、

第四条第一項各号に掲げる場合のいずれに該当するかを明らかにした書面を交付しなければならない。

2 前項の規定は、使用者が継続期間雇用労働者に対しその労働契約の更新を拒もうとする場合について準用する。

(再就職の準備のための有給休暇)

第十条 使用者は、第四条第一項第四号に該当する場合又は労働者が業務上の負傷、疾病若しくは障害のため職務の遂行ができない場合における解雇をしようとする場合において、第六条第一項の規定による予告をしたときは、当該予告に係る労働者に対し、一日又は一時間を単位とする十労働日の再就職の準備のための有給休暇を与えなければならない。

2 次の各号に掲げる労働者(一週間の所定労働時間が労働者令で定める時間以上の者を除く。)の有給休暇の日数については、前項の規定にかかわらず、同項の規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として労働者令で定める日数(第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。)と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して労働者令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして労働者令で定める日数以下の労働者

二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められていた労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の労働者令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して労働者令で定める日数以下の労働者

3 使用者は、前二項の規定による有給休暇を労働者の請求する時期に与えなければならない。ただし、請求された時期に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合において

は、他の時期にこれを与えることができる。

4 使用者は、第一項及び第二項の規定による有給休暇の期間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金（労働基準法第十一條に規定する賃金をいう。以下同じ）を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間について、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第三條に定める標準報酬月額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

5 前項の規定による賃金の請求権は、二年間行わない場合においては、時効によって消滅する。

6 前各項の規定は、使用者が、継続期間雇用労働者に対し、第四條第一項第四号に該当する場合に相当する場合又は当該継続期間雇用労働者が業務上の負傷、疾病若しくは障害のため職務の遂行ができない場合における労働契約の更新の拒絶をしようとする場合において、第八條において準用する第六條第一項の規定による予告をしたときについて準用する。

（不利益取扱いの禁止）

第十一條 使用者は、前條第一項又は第二項（同條第六項において準用する場合を含む。）の規定による有給休暇を取得した労働者に対し、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

（使用者の求めに応じた退職の意思表示の取消）

第十二條 使用者の求めに応じて退職の意思表示（転籍についての同意を除く。）をした労働者は、当該退職の意思表示をした日から起算して十四日を経過するまでの間は、書面により当該退職

の意思表示の取消しをすることができる。この場合において、使用者は、当該退職の意思表示の取消しに伴う損害賠償又は違約金の支払を請求することができない。

2 前項の規定による退職の意思表示の取消しは、同項の書面を發した時に、その効力を生ずる。

（出向及び転籍）

第十三條 使用者は、労働者の同意を得なければ、当該労働者に出向又は転籍をさせることができない。

2 使用者は、出向又は転籍について労働者の同意を得ようとする場合には、その旨及び当該出向又は転籍に係る次の各号に掲げる事項を記載した書面を当該労働者に交付するとともに、同意を得るための期間として当該書面を交付する日から起算して三十日以上の期間を定めてこれを当該労働者に通知しなければならない。当該書面に記載した事項を変更しようとする場合においても、同様とする。

一 当該労働者が雇用されることとなる者として使用者が指定する者（第三号において「出向先等」という。）の氏名又は名称

二 出向又は転籍の期間を定める場合においては、当該期間

三 出向先等における就業の場所、従事すべき業務、労働時間、賃金その他労働省令で定める労働条件

四 出向又は転籍に伴い賃金その他の労働省令で定める事項について使用者が講ずる措置

3 使用者は、出向又は転籍について労働者の同意を得た場合においては、速やかに、当該同意に係る前項各号に掲げる事項を記載した書面を当該労働者に交付しなければならない。

4 前項の規定により交付された書面に記載された事項が事実と相違する場合においては、労働者は、出向又は転籍についての同意を取り消すことができる。

5 使用者は、労働者が出向又は転籍について同

意しなかったことを理由として、当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（就業の拒否の制限）

第十四條 使用者は、次の各号のいずれかに該当する場合を除いては、労働者の就業を拒んではならない。

一 他の法令の定めるところにより労働者を就業させてはならない場合

二 労働者に対する制裁として合理性が認められる場合

三 事業の経営上労働者の就業を拒むことについて合理的な理由があると認められる場合として労働省令で定める場合

第三章 雜則

（法令の周知）

第十五條 使用者は、この法律又はこれに基づく命令の主旨を、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付け等の方法により、労働者に周知させなければならない。

（労働基準監督署長及び労働基準監督官）

第十六條 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

第十七條 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第三十一号）の規定による司法警察員の職務を行う。

（報告等）

第十八條 都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

（立入検査）

第十九條 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その

他の物件を検査することができる。

2 前項の規定により立入検査をする労働基準監督官は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

（労働者の申告）

第二十條 労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告することができる。

2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（付加金の支払）

第二十一條 裁判所は、第六條（第八條において準用する場合を含む。）の規定に違反した使用者又は第十條第四項（同條第六項において準用する場合を含む。）の規定による賃金を支払わなかった使用者に対し、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から二年以内

にしなければならない。

（中央労働基準審議会への諮問）

第二十二條 労働大臣は、第四條第一項第四号ホ及び第二項、第十條第二項、第十三條第二項第三号及び第四号並びに第十四條第三号の労働省令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、中央労働基準審議会の意見を聴かなければならない。

（経過措置の命令への委任）

第二十三條 この法律の規定に基づき命令を制定し、又は改廃する場合においては、その命令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰

則に関する経過措置を含む。を定めることができる。

(労働省令への委任)

第二十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、労働省令で定める。

(適用除外)

第二十五条 この法律の規定は、第六条、第七條、第八條(特定日々雇用労働者に係る部分に限る。及び第十五條から第二十一條までの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。を除き、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

2 この法律は、船員法(昭和二十二年法律第百号)の適用を受ける船員については、適用しない。

第四章 罰則

第二十六条 第六條(第八條において準用する場合を含む。、第十三條第五項又は第二十條第二項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第二十七条 次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第九條第一項(同條第二項において準用する場合を含む。の規定に違反して、書面を交付せず、又は虚偽の記載のある書面を交付した者

二 第十條第一項から第四項まで(同條第六項において準用する場合を含む。又は第十五條の規定に違反した者

三 第十三條第三項の規定に違反して、書面を交付せず、又は同項に規定する事項が記載されていない書面若しくは虚偽の記載のある書面を交付した者

四 第十八條の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかった者

五 第十九條の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

た者

第二十八条 この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をした代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に對しても各本條の罰金刑を科する。ただし、事業主(事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業主たる成年者又は同一の能力を有しない未成年者又は禁治産者である場合においてはその法定代理人を事業主とする。次項において同じ。)が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

2 事業主が、違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかった場合、違反行為を知りその是正に必要な措置を講じなかった場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十年一月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 第十二條の規定は、この法律の施行後になされる退職の意思表示について適用する。

第三条 第十三條の規定は、使用者が労働者に対しこの法律の施行後に出向又は転籍について同意を求める場合について適用する。

解雇等の規制に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律

解雇等の規制に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律

(労働基準法の一部改正)

第一条 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)の一部を次のように改正する。

第十五條の見出しを「(労働条件に関する書面の交付)」に改め、同條第一項中「賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならぬ」とを、「次の各号に掲げる事項を明らかにした

書面を交付しなければならない」に改め、同項後段を削り、同項に次のただし書及び各号を加える。

ただし、第五号から第十二号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交代に就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金(退職手当及び第六号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項

五 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

六 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。、賞与及び第二十四條第二項ただし書の命令で定める賃金並びに最低賃金額に関する事項

七 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

八 安全及び衛生に関する事項

九 職業訓練に関する事項

十 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十一 表彰及び制裁に関する事項

十二 休職に関する事項

労働者に対して、当該変更に係る事項を明示しなければならない。

第二十條及び第二十一條を次のように改める。

第二十條及び第二十一條 削除

第九十八條第二項中「中央労働基準審議会は」の下に「解雇等の規制に関する法律(平成九年法律第 号)」を、「地方労働基準審議会は」の下に「解雇等の規制に関する法律」を加える。

第百十四條及び第百十九條第一号中、「第二十條」を削る。

第百二十條第一号中「第十五條第一項若しくは第三項」を「第十五條第一項、第二項若しくは第四項」に改める。

附則に次の一条を加える。

第百三十五條 政府は、労働者の労働条件に関する監督が適正に行われるようにするため、これに必要な数の労働基準監督官の設置及び労働基準監督官の配置等の措置を講ずよう努めなければならない。

(国会議員法の一部改正)

第二条 国会議員法(昭和二十二年法律第八十五号)の一部を次のように改正する。

第四十五條第一項中「及び労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)」を、「労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)並びに解雇等の規制に関する法律(平成九年法律第 号)第六條、第七條、第八條(同條に規定する特定日々雇用労働者に係る部分に限る。及び第十五條から第二十一條までの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。))に、「基く」を「基づく」に改める。

(国家公務員法の一部改正)

第三条 国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)の一部を次のように改正する。

附則第十六條中「及び船舶災害防止活動の促進に関する法律(昭和四十二年法律第六十一号)」を、「船舶災害防止活動の促進に関する法律(昭和四十二年法律第六十一号)並びに解雇等

の規制に関する法律(平成九年法律第 号)
第六条、第七條、第八條(同条に規定する特定日々雇用労働者に係る部分に限る。)及び第十五条から第二十一条までの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)に、「の法律に基いて」を「に基づいて」に改める。

(地方公務員法の一部改正)

第四條 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)の一部を次のように改正する。

第五十八條第三項本文中「並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二條の規定」を「船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二條の規定並びに解雇等の規制に関する法律(平成九年法律第 号)第十七條の規定」に改め、同項ただし書中「並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二條の規定」を「船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二條の規定並びに解雇等の規制に関する法律第六十二條の規定並びに解雇等の規制に関する法律(平成九年法律第 号)第十七條の規定」に改め、同条第四項中「及び船員災害防止活動の促進に関する法律の規定」を「船員災害防止活動の促進に関する法律及び解雇等の規制に関する法律の規定」に、「基づく」を「基づいて」に改める。

(国家公務員退職手当法の一部改正)
第五條 国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第八十二号)の一部を次のように改正する。
第九條中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第二十條及び第二十一條」を「解雇等の規制に関する法律(平成九年法律第 号)第六條、第七條及び第八條(同条に規定する特定日々雇用労働者に係る部分に限る。)に、「但し」を「ただし」に、「の外」を「のほか」に改める。

(自衛隊法の一部改正)
第六條 自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)の一部を次のように改正する。
第八條中「及び労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)」を「労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)並びに解雇等の規制に関する法律(平成九年法律第 号)第六

条、第七條、第八條(同条に規定する特定日々雇用労働者に係る部分に限る。)及び第十五条から第二十一条までの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)」に、「基づく」を「基づいて」に改める。

(社会保険労務士法の一部改正)

第七條 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

別表第一中第二十号の二十の次に次の一号を加える。

二十の二十一 解雇等の規制に関する法律

(平成九年法律第 号)

第八條 建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)の一部を次のように改正する。

第七條中「を雇い入れたときは、速やかに」を「との労働契約の締結に際しに」、「その雇入れに係る事業場の名称及び所在地、雇用期間並びに従事すべき業務の内容」を「及び雇用期間」に改める。

第十二條中第三号を第四号とし、第二号を第三号とし、第一号の次に次の一号を加える。

二 第七條の規定による文書を交付せず、又は偽りの文書を交付したとき。

(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)
第九條 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(平成三年法律第七十六号)の一部を次のように改正する。

2 事業主は、育児休業中の労働者を解雇することができない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

(労働省設置法の一部改正)
第十條 労働省設置法(昭和二十四年法律第六十二号)の一部を次のように改正する。

(第四條第三十号中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)」の下に、「解雇等の規制に関する法律(平成九年法律第 号)」を加える。
第五條中第十八号の次に次の一号を加える。
十八の二 解雇等の規制に関する法律に基づいて、使用者又は労働者に必要な事項を報告させ、又は出頭させること。

第七條第一項及び第八條第一項中「同法」の下に、「解雇等の規制に関する法律」を加える。

附則
(施行期日)

第一條 この法律は、解雇等の規制に関する法律(平成九年法律第 号)の施行の日から施行する。

(労働基準法の一部改正に伴う経過措置)
第二條 使用者は、この法律の施行前から引き続き使用する労働者に対し、この法律の施行後速やかに、第一條の規定による改正後の労働基準法第十五條第一項各号に掲げる事項を明らかにした書面を交付するよう努めなければならない。

2 この法律の施行前に使用者が第一條の規定による改正前の労働基準法第二十條第一項の規定によりした解雇の予告については、なお従前の例による。

3 この法律の施行前にした行為及び前項の規定によりなお従前の例によることとされる事項に係るこの法律の施行後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。

(建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正に伴う経過措置)
第三條 この法律の施行前に雇入れられた第八條の規定による改正前の建設労働者の雇用の改善等に関する法律(以下この条において「旧建設労働者雇用改善法」という。)第二條第二項に規定する建設労働者であつてこの法律の施行の際旧建設労働者雇用改善法第七條に規定する文書の交付を受けていないものに対する当該文書の交付については、なお従前の例による。

(国家公務員等の旅費に関する法律の一部改正)
第四條 国家公務員等の旅費に関する法律(昭和二十五年法律第十四号)の一部を次のように改正する。
第四十七條中「第十五條第三項」を「第十五條第四項」に改める。

(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正)
第五條 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)の一部を次のように改正する。

第六條を次のように改める。

第六條 削除

六月六日本委員会に左の条件が付託された。

一、解雇を規制する法律の制定に関する請願(第一六九〇号)(第一六九一号)(第一六九二号)(第一六九三号)(第一六九四号)(第一六九五号)(第一六九六号)(第一六九七号)(第一六九八号)(第一六九九号)(第一七〇〇号)(第一七〇一号)(第一七〇二号)(第一七〇三号)

一、労働基準法的女子保護規定撤廃反対に関する請願(第一八六〇号)

一、男女雇用機会均等法、労働基準法等の改正に関する請願(第一八六七号)(第一八六八号)

一、労働基準法的女子保護規定撤廃反対に関する請願(第一九一八号)(第一九一九号)

一、男女雇用機会均等法、労働基準法等の改正に関する請願(第二〇三五号)

第一六九〇号 平成九年五月二十三日受理
請願者 埼玉県蕨市塚越五ノ三九ノ六ノ一
〇三 土門徹 外六千三百九十九
紹介議員 阿部 幸代君

使用者が正当な理由なく労働者を解雇することはできないという本旨に基づき、次の要求を基本として解雇を規制する法律を制定するため、格段の努力を払わねばならない。

一、正当な理由のない企業の身勝手な解雇を禁止すること。

二、パート労働者や派遣労働者を含むすべての労働者に適用すること。

三、退職強要は禁止し、出向・配置転換、転籍は本人の同意、労使交渉を前提とすること。

四、判例でも確立している経営上の理由による「整理解雇の四要件」を法文化すること。

五、解雇予告期間を延長し、解雇予告手当を大幅に増額すること。

第一六九一号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 熊本県本渡市亀場町亀川一、六六四ノ五 高尾ムツ子 外六千三百九十九名
紹介議員 有働 正治君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一六九二号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 北海道釧路市益浦二ノ一四ノ四 畑中政光 外七千五百四十四名
紹介議員 上田耕一郎君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一六九三号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 東京都江戸川区船堀四ノ六ノ一六ノ二〇三 奥山慶子 外六千三百九十九名
紹介議員 緒方 靖夫君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一六九四号 平成九年五月二十三日受理
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 仙台市若林区沖野六ノ一八ノ一 布川明久 外六千三百九十九名
紹介議員 笠井 亮君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一六九五号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 徳島市八万町内浜一七〇ノ三 山口博 外六千三百九十九名
紹介議員 藤澤 弘君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一六九六号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 岩手県宮古市上村二ノ六ノ八 内海隆 外六千三百九十九名
紹介議員 須藤美也子君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一六九七号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 新潟県新発田市舟入町一ノ四ノ一〇コーポ宅番館二〇八 三沢直子 外六千三百九十九名
紹介議員 立木 洋君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一六九八号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 岐阜市長良城前町一ノ一四城前レジデンス一〇三 鈴木正典 外六千三百九十九名
紹介議員 西山登紀子君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一六九九号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 大阪府岸和田市極楽寺町四〇九ノ

一一 高橋恒次 外六千三百九十九名
紹介議員 橋本 敦君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一七〇〇号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 鳥取市岩倉四六七ノ一五 宮内影昭 外六千三百九十九名
紹介議員 筆坂 秀世君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一七〇一号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 名古屋市中区山本二ノ四六 水野和夫 外六千三百九十九名
紹介議員 山下 芳生君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一七〇二号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 秋田市新屋船場町一ノ七 長岐岳彦 外六千三百九十九名
紹介議員 吉岡 吉典君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一七〇三号 平成九年五月二十三日受理
解雇を規制する法律の制定に関する請願
請願者 長野県南安曇郡豊科町南穂高四、〇五九 望月むつみ 外六千三百九十九名
紹介議員 吉川 春子君
この請願の趣旨は、第一六九〇号と同じである。

第一八六〇号 平成九年五月二十七日受理
労働基準法的女子保護規定撤廃反対に関する請願
請願者 北九州市小倉北区東城野三ノ三ノ三〇二 赤木有光 外二万五千九百十五名

紹介議員 吉川 春子君
この請願の趣旨は、第五三五号と同じである。

第一八六七号 平成九年五月二十七日受理
男女雇用機会均等法、労働基準法等の改正に関する請願
請願者 高知市高須一、三四六ノ九七 岡田初恵 外二千五百四十二名
紹介議員 日下部優子君
この請願の趣旨は、第一〇九三号と同じである。

第一八六八号 平成九年五月二十七日受理
男女雇用機会均等法、労働基準法等の改正に関する請願
請願者 高知県土佐市家後五二ノ一 西村かよ子 外二千七十七名
紹介議員 志苦 裕君
この請願の趣旨は、第一〇九三号と同じである。

第一九一七号 平成九年五月二十八日受理
労働法制の改悪反対等に関する請願
請願者 石川県河北郡津幡町字小熊七ノ一八 西嶋澄子 外九千九百四十三名
紹介議員 笠井 亮君
この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第一九一八号 平成九年五月二十八日受理
労働基準法的女子保護規定撤廃反対に関する請願
請願者 愛知県知多郡美浜町大字奥田字儀路三二二ノ一 廣澤不二雄 外二万八千四百四名
紹介議員 立木 洋君
この請願の趣旨は、第五三五号と同じである。

第一九一九号 平成九年五月二十八日受理
労働基準法的女子保護規定撤廃反対に関する請願
請願者 千葉県四街道市さつきヶ丘七ノ四 藤田美智子 外二万八千四百四名

紹介議員 吉川 春子君

この請願の趣旨は、第五三五号と同じである。

第二〇三五号 平成九年五月二十九日受理

男女雇用機会均等法、労働基準法等の改正に関する請願

請願者 神戸市須磨区東白川台二ノ二ノ四

竹本貞雄 外七千四百三十八名

紹介議員 朝日 俊弘君

この請願の趣旨は、第一〇九三号と同じである。

平成九年六月二十五日印刷

平成九年六月二十六日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局