

第一百八十九回

参議院内閣委員会議録 第十八号

(三三六)

平成二十七年八月四日(火曜日)

午前十時開会

委員の異動

七月八日

辞任

井原
巧君農田
俊郎君田村
智子君大野
泰正君山下
芳生君岡田
直樹君山下
芳生君大野
泰正君岡田
直樹君上野
通子君藤本
祐司君岡田
直樹君岸
宏一君岡田
直樹君山東
昭子君山崎
力君松下
新平君相原
久美子君芝
博一君武川
恵子君上富
敏伸君徳田
正一君吉田
学君安藤
よし子君杉藤
伸君

崇君

八月四日

辞任

世耕
弘成君高野光
二郎君田村
智子君大島
九州男君岡田
直樹君上野
通子君藤本
祐司君岡田
直樹君岸
宏一君岡田
直樹君山東
昭子君山崎
力君松下
新平君相原
久美子君芝
博一君武川
恵子君上富
敏伸君徳田
正一君吉田
学君安藤
よし子君杉藤
伸君

崇君

厚生労働副大臣

永岡
桂子君赤澤
亮正君有村
治子君泉
健太君鶴岡
偉民君山本
太郎君江口
克彦君井上
義行君若松
謙維君田村
智子君林
久美子君吉田
正一君吉田
学君安藤
よし子君杉藤
伸君

崇君

○委員長(大島九州男君) 理事の補欠選任についてお詫びいたします。

○参考人の出席要求に関する件

○内閣の重要な政策及び警察等に関する調査

(武田薬品工業株式会社の高血圧症治療薬に係る臨床研究に関する件)

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法

律案(内閣提出、衆議院送付)

○政府参考人の出席要求に関する件

○理事補欠選任の件

○政府参考人の出席要求に関する件

○理事の選任につきましては、先例により、委員長の指名に御一任願いたいと存しますが、御異議ございませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(大島九州男君) 御異議ないと認めます。

○委員長(大島九州男君) 政府参考人の出席要求

に関する件についてお詫びいたします。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法

律案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議

第一回

のとおり、政府参考人として内閣官房すべての女性が輝く社会づくり推進室次長向井治紀君外十名の出席を求め、その説明を聴取ることに御異議ございませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕
○委員長(大島九州男君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(大島九州男君) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を議題といたします。

まず、政府から趣旨説明を聴取いたします。有村国務大臣。

○国務大臣(有村治子君) ただいま議題となりました女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は嘗もうとする女性がその個性と能力を十分に發揮して職業生活において活躍することが一層重要となつてゐることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのつとり、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重节点的に推進し、もつて豊かで活力ある社会を実現することを目的として、本法律案を提出する次第です。

次に、法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

第一に、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本原則を三点定めております。
一点目は、自らの意思によって職業生活を嘗み、又は嘗もうとする女性に対する職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じて、その個性と能力が十分に發揮できるようになります。二点目は、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として行われています。二点目は、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として行われな

ければならないこととしております。

三点目は、女性の職業生活と家庭生活との両立に關し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならないこととしております。

第二に、政府は、基本原則にのつとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を定めることとしております。

第三に、内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、基本方針に即して、事業主行動計画策定指針を定めることとしております。

第四に、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主は、女性の職業生活における活躍の状況を把握し、改善すべき事情について分析した上で、事業主行動計画策定指針に即して行動計画を策定し、公表すること等としております。

第五に、国及び地方公共団体の機関等においても、事業主としての行動計画を策定し、公表することとしております。

第六に、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主並びに国及び地方公共団体の機関等は、女性の職業選択に資するよう、女性の職業生涯における活躍に関する情報を定期的に公表することとしております。

このほか、女性の職業生活における活躍の推進に關し、必要な事項を定めることとしております。

この法律の施行期日は、公布の日からとしておりますが、行動計画の策定等については、平成二十八年四月一日としております。

また、この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失うこととしております。

以上が、この法律案の提案理由及び内容の概要でございます。

政府といたしましては、以上を内容とする法律案を提出した次第でございますが、衆議院において一部修正が行われております。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同いただきますようお願いいたします。

○委員長(大島九州男君) この際、本案の衆議院における修正部分について、修正案提出者衆議院議員泉健太君から説明を聴取いたします。泉健太君。

○衆議院議員(泉健太君) ただいま議題となりました女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の衆議院における修正部分につきまして、御説明申し上げます。

第一に、女性の職業生活における活躍の推進は、男女共同参画社会基本法の基本理念にのつとり行われるべきものであることを明確にするとともに、男女の人権が尊重される社会の実現を目的に追加することとしております。

第二に、女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、女性に対する職種及び雇用形態の変更等の機会の積極的な提供及び活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣習が女性の職業生活における活躍に對して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に發揮できるようすることを旨として行わなければならぬものとすることとしております。

第三に、女性の職業生活における活躍の推進は、家族を構成する男女が、男女の別を問わらず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨としております。

第四に、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときには、その活用をして、労働時間の状況を追加することとしております。

第五に、一般事業主行動計画を定めた一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならないものとす

ることとしております。

第六に、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときに把握する事項として、勤務時間の状況を追加することとしております。

第七に、その他所要の規定を整理することとしております。

第一に、委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

これまでより質疑に入ります。

○委員長(大島九州男君) 以上で趣旨説明及び衆議院における修正部分の説明の聴取は終わりました。

これより質疑に入ります。

○上野通子君 自由民主党の上野通子でございます。本日は発言の機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

質疑のある方は順次御発言願います。

○安倍内閣発足以来、安倍総理は様々な場所で、そのスピーチの中で、女性の活躍推進についての強い意思を示してまいりました。もちろん、今回の施政方針演説の中でも、総理は、「私は、女性の力を強く信じます。家庭で、地域社会で、職場で、それぞれの場で活躍している全ての女性が、その生き方に自信と誇りを持ち、輝くことができる社会をつくり上げてまいります。」と強く明言されております。私は、全ての女性が活躍できる社会の実現に對して、本法案がその起爆剤となることを大変期待しております。

では、大臣に御質問させていただきます。よろしくお願いいたします。

まずは、地方における女性活躍についてお伺いします。

第一次安倍内閣発足後、アベノミクスの効果もあり、女性の就業者数は平成二十七年四月時点でおよそ二千七百三十一万人となり、政権発足時の平成二十四年十二月と比較して七十八万人も増加しています。しかし、増加しているのは東京圏などの大都市が中心であり、地方はいまだ少ない傾向にあります。

特に、都市部の中でも東京への女性の移住が多く、内閣府が住民基本台帳から分析した東京圏、東京、神奈川、埼玉、千葉で転入と転出の差である転入超過数を見ますと、二〇〇九年以降は女性より男性が多かったのに対し、二〇一四年は女性が約六万人、男性は約四万九千人と逆転しています。その大半は十五歳から三十四歳ということでしたら、また、いわゆる三大都市圏と言われる東京圏、名古屋圏、大阪圏、それを除く地方の転出超過数も同じ傾向で、二〇一四年は女性が五万六千人で、男性は約四万人でした。そして、十五歳から六十四歳の女性就業者数は、二〇一四年までの十一年間で東京圏で何と六十二万人も増え、ほかの地方では三十三万人減少しております。

以上のようなデータもあるわけで、このように

地方から都市部へ移動する女性が大変多くなっていると私も感じておりますが、内閣府ではこの状況を、必ずしも都市部での仕事に憧れているわけではなく、就業機会が少ないことなどでやむを得ず都市部で就職している可能性もうかがわれるなど、女性活躍というデータがあるわけですが、実際にはまだ働く場が少なかつたり、また、そのためには職も限られて大変少ないので現状で、また、個性を生かして働ける場所がやつと見付かったとしても子供を預ける場所が少ないなどの声もあって、地方創生を推進している政府としてもちょっと何とかしてほしいという声はかなり上がっている状況でございますが。

地方創生、これからどんどん進めていかなくてはならない、そんな中で、有村大臣、女性として子育てもしながら大変頑張っていらっしゃる。是非とも、地方と都市部における女性がどちらにいても活躍するために何とかならないか、また、その課題についてのお考えを是非ともまずお聞きしたいと思うので、よろしくお願いいたします。

○国務大臣(有村治子君) 上野委員にお答えいたしました。大事な問題提起をいたいたと思つておきます。去年九月に地方創生と女性活躍という新しい大

臣ポストが提示され、また部局ができました。その大きなかかけの一つになつたのがいわゆる増田レポートであり、そこに、注目しているのは、二十代、三十代という妊娠力が極めて高い女性の増減がどうなるかということございました。そういう意味では、委員御指摘のとおり、地方創生と女性活躍というものは極めて深くリンクをした問題であり、どちらかが、一方を進めればいいといふ話では全くないことを自らに言い聞かせます。

そして、委員が御指摘のとおり、地方における女性の活躍を推進するためには、女性にとって魅

力のある就業の機会が創出されて、そしてその能力を発揮できる環境という意味では、御指摘の子育て支援の増強ということも含めて整備をされることが急務だと思っております。

先ほど詳細な分析を御紹介いただきましたが、実際に女性の就業率などをみると、地域によって女性の置かれている状況が様々であり、その実情に応じた取組を支援することが極めて肝要になつてくるというふうに思っています。

地域が一体となつて女性活躍を推進していくだけ

かるように、地域女性活躍推進交付金などによる支援を行つておりますけれども、この六月に決定

をいたしました女性活躍加速のための重点方針二〇一五においても、女性の地域における起業支援

など、地域社会における女性の活躍ということにかなり意識をして、フォーカスをして進めていく

たいと考えております。

○上野通子君 大臣、ありがとうございます。

やはり地域差があるということ、また地域に

妊娠によつても女性の体形やあるいは体調、ホルモンバランスということも極めて変動、変化が目

まぐるしく、これはなかなか男性の視点だけでは女性の包括的な健康ということを捕捉することはかなわないと思います。そういう意味では、妊娠、出産あるいは更年期など、ライフステージによつて異なる女性固有の、特有の健康問題に対応した包括的な研究なり支援なり貢献ということが行つていく必要があると考えております。

○上野通子君 ありがとうございます。

私も働く女性の一人として子育てもしてきました

ですが、やはり健康が一番だというのを実感しました。大臣からもそういうお答えいただいた大変

うれしく思います。男女を問わず、やはり健康でなければ輝き続けて職場で働くこともできない

し、また家庭においても、お母さん、お父さんが元気でなければ、健康でなければ子供に対しても

臣ポストが提示され、また部局ができました。そ

の大きなかかけの一つになつたのがいわゆる増

田レポートであり、そこに、注目しているのは、

二十代、三十代という妊娠力が極めて高い女性の

増減がどうなるかということございました。そ

ういう意味では、委員御指摘のとおり、地方創生

と女性活躍というものは極めて深くリンクをした問題であり、どちらかが、一方を進めればいいといふ

話では全くないことを自らに言い聞かせます。

そして、委員が御指摘のとおり、地方における

女性の活躍を推進するためには、女性にとって魅

力のある就業の機会が創出されて、そしてその能

力を発揮できる環境という意味では、御指摘の子

育て支援の増強ということも含めて整備をされる

ことが急務だと思つております。

先ほど詳細な分析を御紹介いただきましたが、実

際にはまだ働く場が少なかつたり、また、そ

のために職も限られて大変少ないので現状で、ま

た、個性を生かして働ける場所がやつと見付かっ

たとしても子供を預ける場所が少ないなどの声も

あって、地方創生を推進している政府としても

ちょっと何とかしてほしいという声はかなり上

がつて、いる状況でございますが。

地方創生、これからどんどん進めていかなくてはならない、そんな中で、有村大臣、女性として子育てもしながら大変頑張っていらっしゃる。是非とも、地方創生を推進していく政府としても

ちょっと何とかしてほしいという声はかなり上

がつて、いる状況でございますが。

地方創生、これからどんどん進めていかなくては

ならない、そんな中で、有村大臣、女性として

子育てもしながら大変頑張っていらっしゃる。是非とも、地方と都市部における女性がどちらにいても活躍するために何とかならないか、また、その課題についてのお考えを是非ともまずお聞きしたいと思うので、よろしくお願いいたします。

○国務大臣(有村治子君) 上野委員にお答えいたしました。大事な問題提起をいたいたと思つておきます。去年九月に地方創生と女性活躍という新しい大

臣ポストが提示され、また部局ができました。そ

の大きなかかけの一つになつたのがいわゆる増

田レポートであり、そこに、注目しているのは、

二十代、三十代という妊娠力が極めて高い女性の

増減がどうなるかということございました。そ

ういう意味では、委員御指摘のとおり、地方創生

と女性活躍というものは極めて深くリンクをした問題であり、どちらかが、一方を進めればいいといふ

話では全くないことを自らに言い聞かせます。

そして、委員が御指摘のとおり、地方における

女性の活躍を推進するためには、女性にとって魅

力のある就業の機会が創出されて、そしてその能

力を発揮できる環境という意味では、御指摘の子

育て支援の増強ということも含めて整備をされる

ことが急務だと思つております。

先ほど詳細な分析を御紹介いただきましたが、実

際にはまだ働く場が少なかつたり、また、そ

のために職も限られて大変少ないので現状で、ま

た、個性を生かして働ける場所がやつと見付かっ

たとしても子供を預ける場所が少ないなどの声も

あって、地方創生を推進している政府としても

ちょっと何とかしてほしいという声はかなり上

がつて、いる状況でございますが。

地方創生、これからどんどん進めていかなくては

ならない、そんな中で、有村大臣、女性として

子育てもしながら大変頑張っていらっしゃる。是非とも、地方と都市部における女性がどちらにいても活躍するために何とかならないか、また、その課題についてのお考えを是非ともまずお聞きしたいと思うので、よろしくお願いいたします。

○国務大臣(有村治子君) 上野委員にお答えいたしました。大事な問題提起をいたいたと思つておきます。去年九月に地方創生と女性活躍という新しい大

臣ポストが提示され、また部局ができました。そ

の大きなかかけの一つになつたのがいわゆる増

田レポートであり、そこに、注目しているのは、

二十代、三十代という妊娠力が極めて高い女性の

増減がどうなるかということございました。そ

ういう意味では、委員御指摘のとおり、地方創生

と女性活躍というものは極めて深くリンクをした問題であり、どちらかが、一方を進めればいいといふ

話では全くないことを自らに言い聞かせます。

そして、委員が御指摘のとおり、地方における

女性の活躍を推進するためには、女性にとって魅

力のある就業の機会が創出されて、そしてその能

力を発揮できる環境という意味では、御指摘の子

育て支援の増強ということも含めて整備をされる

ことが急務だと思つております。

先ほど詳細な分析を御紹介いただきましたが、実

際にはまだ働く場が少なかつたり、また、そ

のために職も限られて大変少ないので現状で、ま

た、個性を生かして働ける場所がやつと見付かっ

たとしても子供を預ける場所が少ないなどの声も

あって、地方創生を推進している政府としても

ちょっと何とかしてほしいという声はかなり上

がつて、いる状況でございますが。

地方創生、これからどんどん進めていかなくては

ならない、そんな中で、有村大臣、女性として

子育てもしながら大変頑張っていらっしゃる。是非とも、地方と都市部における女性がどちらにいても活躍するために何とかならないか、また、その課題についてのお考えを是非ともまずお聞きしたいと思うので、よろしくお願いいたします。

○国務大臣(有村治子君) 上野委員にお答えいたしました。大事な問題提起をいたいたと思つておきます。去年九月に地方創生と女性活躍という新しい大

臣ポストが提示され、また部局ができました。そ

の大きなかかけの一つになつたのがいわゆる増

田レポートであり、そこに、注目しているのは、

二十代、三十代という妊娠力が極めて高い女性の

増減がどうなるかということございました。そ

ういう意味では、委員御指摘のとおり、地方創生

と女性活躍というものは極めて深くリンクをした問題であり、どちらかが、一方を進めればいいといふ

話では全くないことを自らに言い聞かせます。

そして、委員が御指摘のとおり、地方における

女性の活躍を推進するためには、女性にとって魅

力のある就業の機会が創出されて、そしてその能

力を発揮できる環境という意味では、御指摘の子

育て支援の増強ということも含めて整備をされる

ことが急務だと思つております。

先ほど詳細な分析を御紹介いただきましたが、実

際にはまだ働く場が少なかつたり、また、そ

のために職も限られて大変少ないので現状で、ま

た、個性を生かして働ける場所がやつと見付かっ

たとしても子供を預ける場所が少ないなどの声も

あって、地方創生を推進している政府としても

ちょっと何とかしてほしいという声はかなり上

がつて、いる状況でございますが。

地方創生、これからどんどん進めていかなくては

ならない、そんな中で、有村大臣、女性として

子育てもしながら大変頑張っていらっしゃる。是非とも、地方と都市部における女性がどちらにいても活躍するために何とかならないか、また、その課題についてのお考えを是非ともまずお聞きしたいと思うので、よろしくお願いいたします。

○国務大臣(有村治子君) 上野委員にお答えいたしました。大事な問題提起をいたいたと思つておきます。去年九月に地方創生と女性活躍という新しい大

臣ポストが提示され、また部局ができました。そ

の大きなかかけの一つになつたのがいわゆる増

田レポートであり、そこに、注目しているのは、

二十代、三十代という妊娠力が極めて高い女性の

増減がどうなるかということございました。そ

ういう意味では、委員御指摘のとおり、地方創生

と女性活躍というものは極めて深くリンクをした問題であり、どちらかが、一方を進めればいいといふ

話では全くないことを自らに言い聞かせます。

そして、委員が御指摘のとおり、地方における

女性の活躍を推進するためには、女性にとって魅

力のある就業の機会が創出されて、そしてその能

力を発揮できる環境という意味では、御指摘の子

育て支援の増強ということも含めて整備をされる

ことが急務だと思つております。

先ほど詳細な分析を御紹介いただきましたが、実

際にはまだ働く場が少なかつたり、また、そ

のために職も限られて大変少ないので現状で、ま

た、個性を生かして働ける場所がやつと見付かっ

たとしても子供を預ける場所が少ないなどの声も

あって、地方創生を推進している政府としても

ちょっと何とかしてほしいという声はかなり上

がつて、いる状況でございますが。

地方創生、これからどんどん進めていかなくては

ならない、そんな中で、有村大臣、女性として

子育てもしながら大変頑張っていらっしゃる。是非とも、地方と都市部における女性がどちらにいても活躍するために何とかならないか、また、その課題についてのお考えを是非ともまずお聞きしたいと思うので、よろしくお願いいたします。

○国務大臣(有村治子君) 上野委員にお答えいたしました。大事な問題提起をいたいたと思つておきます。去年九月に地方創生と女性活躍という新しい大

臣ポストが提示され、また部局ができました。そ

の大きなかかけの一つになつたのがいわゆる増

田レポートであり、そこに、注目しているのは、

二十代、三十代という妊娠力が極めて高い女性の

増減がどうなるかということございました。そ

ういう意味では、委員御指摘のとおり、地方創生

と女性活躍というものは極めて深くリンクをした問題であり、どちらかが、一方を進めればいいといふ

話では全くないことを自らに言い聞かせます。

そして、委員が御指摘のとおり、地方における

女性の活躍を推進するためには、女性にとって魅

力のある就業の機会が創出されて、そしてその能

力を発揮できる環境という意味では、御指摘の子

育て支援の増強ということも含めて整備をされる

ことが急務だと思つております。

先ほど詳細な分析を御紹介いただきましたが、実

際にはまだ働く場が少なかつたり、また、そ

のために職も限られて大変少ないので現状で、ま

た、個性を生かして働ける場所がやつと見付かっ

たとしても子供を預ける場所が少ないなどの声も

あって、地方創生を推進している政府としても

ちょっと何とかしてほしいという声はかなり上

がつて、いる状況でございますが。

地方創生、これからどんどん進めていかなくては

ならない、そんな中で、有村大臣、女性として

子育てもしながら大変頑張っていらっしゃる。是非とも、地方と都市部における女性がどちらにいても活躍するために何とかならないか、また、その課題についてのお考えを是非ともまずお聞きしたいと思うので、よろしくお願いいたします。

○国務大臣(有村治子君) 上野委員にお答えいたしました。大事な問題提起をいたいたと思つておきます。去年九月に地方創生と女性活躍という新しい大

臣ポストが提示され、また部局ができました。そ

の大きなかかけの一つになつたのがいわゆる増

田レポートであり、そこに、注目しているのは、

二十代、三十代という妊娠力が極めて高い女性の

増減がどうなるかということございました。そ

ういう意味では、委員御指摘のとおり、地方創生

と女性活躍というものは極めて深くリンクをした問題であり、どちらかが、一方を進めればいいといふ

話では全くないことを自らに言い聞かせます。

そして、委員が御指摘のとおり、地方における

女性の活躍を推進するためには、女性にとって魅

力のある就業の機会が創出されて、そしてその能

力を発揮できる環境という意味では、御指摘の子

育て支援の増強ということも含めて整備をされる

ことが急務だと思つております。

先ほど詳細な分析を御紹介いただきましたが、実

際にはまだ働く場が少なかつたり、また、そ

のために職も限られて大変少ないので現状で、ま

た、個性を生かして働ける場所がやつと見付かっ

たとしても子供を預ける場所が少ないなどの声も

あって、地方創生を推進している政府としても

ちょっと何とかしてほしいという声はかなり上

がつて、いる状況でございますが。

地方創生、これからどんどん進めていかなくては

ならない、そんな中で、有村大臣、女性として

おりますが、この議員立法、大事なものだと私は思いますが、この議員立法と本法案がセットになることでより女性が働きやすくなるのではないことを考へるところでございますので、本法案の成立と併せて、是非とも議員立法でこれから考えております女性の健康に対する包括的な法律案、こちらの方の御支援もよろしくお願いいたします。

次に、健康の問題と同じぐらい、これも女性の問題でもあり、もしかしたら男性にも関わってくる重要な問題として、長時間労働、そして生活スタイルの改善ということがあると思います。

働く女性にとっては、長時間労働は大変大きな問題となつてきます。特に、結婚されて、出産されて、育児されると、その期間、働くということ、それをまた理由として早く会社を退社させていただくとはなかなか言いづらい。そういう現状がまだある中で、そればかりではなく、その時期に集中してストレスとか我慢が体に掛かって脳や心臓疾患を発症するリスクが高まるというのも医学的にも知られているということです、これは男女を問わずですが、あるうえで、また、男性の長時間労働も女性にも大変関係して、家庭に男性が早く帰つてくる、これに協力していただければ女性の負担もなくなるのではないかと思つています。

女性の労働時間、この問題というのは本当にきちんとやらなければ達成できない、短縮できないと思っておりますが、こうした長時間労働を打破するため、政府として、今年度、朝型勤務と早期退庁のゆう活、国会議員の先生方もお聞きになつたことあると思うんですが、ゆう活というのは、夕方、懶々と、有意義に、友人と、家族とゆっくりとする時間をつくることということの意味も含めてゆう活なんですが、これを国民運動として展開しているところということです。働き方の意識改革の観点からも大変いい取組だと私も思つてゐるんですが、是非ともこれからも積極的に進めていただきたいと思います。

さらに、この取組の一つとして、国家公務員にて、日本の働き方、なかんずく長時間労働の是正

について、七、八月をワークライフバランス推進化月間として原則全ての府省等でゆう活を実施しているようですが、さて、取組から一ヶ月を経過した現在の取組状況、またその効果について有村大臣にお伺いしたいと思います。

○国務大臣(有村治子君) 先進国やOECDなどの国際機関の調査から見ても、日本のこびり長い長時間労働の是正など、働き方を改善していくといふのは安倍内閣が掲げる重要な課題です。その一環として、今御紹介をいただきました、出勤時間と早めて退庁時間も早めていく、あるいは民間であれば退社時間を早めて、その夕方、家族や友人、自己研さんそのための時間を生み出していくことがあります。

この取組は、元々一部の民間企業で先行的に行われてきました。国家公務員のゆう活については、今年の七月、八月の二ヶ月を通じて全国で約二十二万人が取り組む、そういう規模というふうに認識をしております。特に、霞が関近辺の本省内部部局においては、八割弱の職員である約三万人人が少なくともその七月、八月の月間に数日なり参加するという見込みであります。

月間の初日となる七月一日においては、本省内部部局の約四万人の職員のうち五割強、約二万人がいつもより一、二時間早く出勤をし、その後がいつもより一、二時間早く退庁をし、そのうちの約六五%の職員が四時台や五時台に定時退庁したところございます。また、職員四万人のうち九割弱が夜八時までに退庁をいたしました。ゆう活実施前と比較しますと、八時までに退庁できな

につなげられるように、このゆう活も、持続可能なことをしつかりと肝に置きながら、この経過までの功罪ということをしつかりモニタリングしていきたいと考えております。

○上野通子君 ありがとうございます。ただいまの御答弁で、ゆう活はまずうまくスタートしたんじゃないかなと実感しているところでございますが。

国家公務員の皆さんにお聞きしたところ、女性の職員の皆さんは、ゆう活、大変助かるという御意見もありましたが、男性の職員の皆さん、早く帰るということに慣れていないので、その間の時間をどう使おうか、早く家に帰るのもなんだか、本当に困るという方々もまたいらっしゃいます。そこで、これが定着するまでになかなか意識を変えたということ、大変じゃないかなというのも実感したところでございます。

そして、今具体的なお話も多少ありましたがあと何点かお聞きしたいのは、特に公務員の方々でも共働きの家庭が多いような気がいたしましたが、保育園の預かり時間の柔軟化について更にまた取組をしなきゃならないんじやないかという点、また、来年以降どのような形でこれ実施していく予定なのか、分かる範囲でよろしいんですけども、さらに更問い合わせいただきたいと思います。

○国務大臣(有村治子君) 民間企業に関する朝型勤務の御協力については、本年四月に、日本経済団体連合会、経団連に対して、厚生労働大臣及び経済産業大臣連名の要請書を手交していただきました。また、主要な労使団体への要請も行っております。加えて、各都道府県の労働局から、各地の主要企業、団体等への直接的な働きかけを行つております。また、こういう働きかけを通じて、ゆう活を実施する民間企業の取組事例、好事例も収集し、広報をしていくところでございます。

子育て中の世帯にとっては、ゆう活がいいのかどうかということは保育所にも関わつてくるところでは特に注目が集まるところではないかと予想さ

ります。我が国全体の働き方改革を進める契機といふことで、今年だけの取組ではありません。国家公務員の方々に聞いてみると、結婚して子供を授かってこの十年で、ゆう活の七月、一日目に初めて家族全員で、有休とか半休とかを取らずに平日の勤務をして、家族で夕食を初めてこの十年で食べましたという報告を聞いて、やはり初めてということ自体に愕然といたしましたし、こういう働き方を強いているという日本のあしき慣行は乘り越えていかなければいけないというふうに意を強くするところでございます。

○上野通子君 ありがとうございます。

国家公務員だけで進めるのではなく、全国レベルで意識改革をしていくこと、民間にも御協力いただくことがやはりこれから一番の重要なポイントだと思います。男性も女性も意識を変えて、家庭も大事にするということ、これも共に輝いて働き続けられるということだと私は思つております。よろしくお願ひいたします。ありがとうございます。

本法案の第九条では、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施状況が優良である企業を認定することができるとしております。企業にとって、女性の活躍推進への取組が優良と認められ、これを外部に示すことができることは、消費者へのPRや女性求職者の獲得においても大きな強みとなると思います。そのため、認定基準には特に注目が集まるところではないかと予想さ

れますが、想定される認定基準又はその検討状況についてお聞かせいただければと思います。

○大臣政務官(橋本岳君) 御指摘いただきましたように、本法案におきまして、女性の職業生活の活躍の推進に関する取組の実施状況が優良なものであること等の一連の基準を満たす一般事業主にあります。その一般事業主の認定基準につきましては厚生労働省令で定めることと法案ではしております。そして、今後、労働政策審議会において審議をしていただき、その御意見を踏まえて決定することとなります。

審議会での検討に当たりましては、女性の活躍状況の水準と取組による改善度合い、あるいは伸びの両面で評価を行うことや、業種、企業規模の実態に応じてその努力を適正に評価すること等の方向性を考えておりまして、より多くの事業主の取組促進につながるように議論を深め、そして、法案が速やかに成立をしたらという前提ではございませんけれども、例えばこの秋ぐらいには具体的にお示しをできるよう検討を、効果的な認定基準を設定してまいりたいと、このように考えております。

○上野通子君 ありがとうございます。

私が想像するに、この認定制度というのは、次世代育成支援対策推進法の中にあるみん認定という制度があるんですが、これに似ているのかなと思うんですけども、政務官はどう思われていますか。

○大臣政務官(橋本岳君) 御指摘いただきましたように、次世代育成支援対策推進法に基づいて既にくるみん認定制度といふのがございます。これは、仕事と家庭の両立を支援するという観点から、やはり同じように取組が進んでいる企業に対する認定を行つというものでございます。

ただ、強いて言えば、例えば男性の育児休業の促進といったような形で、男性も女性も家庭と仕事を両立させようという観点に立つてあるというようなものでございます。

今回の女性活躍推進法案に基づく認定制度は、職場において女性の活躍を推進するという観点から認定を行うものでございます。もちろん仕事と家庭の両立という観点もあるうとも思います

が、同時に、採用、配置、育成、昇進など幅広い雇用管理上の取組などについて評価をし、認定を行つるものでございます。そういう意味でやや制度の趣旨が異なる点がありますが、いずれも女性の活躍の推進に資するものということで考えておられます。両方の制度相まって、企業にとってもあるいは働く女性の方にとつてもやる気や励みにつながるような制度にしたいと、このように考えておるところでございます。

○上野通子君 ありがとうございます。様々な制度を大いに利用していくだけで、職場の中でもますます女性が輝けるような状況になることを期待しております。

最後になりますが、一般事業主行動計画について御質問させていただきます。この一般事業主行動計画においては、状況を把握し、分析した上で、目標を定める必須四項目というのがございます。女性採用比率、勤務年数の男女差、労働時間の状況、そして女性管理職の比率、この四つのことを必須項目としたことで特に改善が期待できる点は何でしょうか。

また、労働者数三百人を超える企業における計画義務付けと三百人以下の企業への努力義務となるつては、中小企業においても一社でも多くの企業が積極的に計画策定に取り組んでいたので、この取組の支援を進めていくことが重要であると考えております。

○大臣政務官(橋本岳君) 政務官の御見解をお伺いします。

○大臣政務官(橋本岳君) まず、四項目の必須項目についてでございますけれども、行動計画策定の際の状況把握項目については、女性の活躍に向けた課題のうち多くの企業に該当する課題である四項目を必須項目とさせていただきました。

これらの項目を把握することによりまして、女性が適切にまず採用されているか、採用の段階で

どうなかということ、それから女性が継続して就業できているか、採用がたとえ同じように男性、女性、区別なく採用されても、女性の方が辞めやすいというんだつたら、それはそれで一つの問題がある、辞める方が多いということであれば何か問題がそこにあるのかもしれないということ、それから男女を通じて長時間労働があるかないのか、さらに女性が適切に登用されているか、管理職などですね昇進で差があるのかないのか

か、そうした点が明らかになることで、その企業の採用、継続就業、登用といった各段階において、女性の活躍に向けた課題がどこにあるのかということを効率的に把握することができるものと考えております。

要するに、企業によつて様々な段階でどこに課題があるかという方は違うかもしれません。そこで四つの項目でどちら辺が課題なのかを把握できるようにしたいということでございまして、各企業が自社の実態を十分に把握して、これらに係る課題を解消するための取組を行うことによりまして様々な格差の実質的な縮小を進めることができるものというふうに考えておるわけでございます。

そして、中小企業においてといふことでございますけれども、今回の法案では、事務負担等を勘案いたしまして三百人以下の中小企業に対しても努力義務といふことにしておりますが、当然ながら、中小企業におきましても同様の取組を進めていただきたいというふうに考えております。

このため、中小企業に対しましては、平成二十七年度において、行動計画策定の前提となる女性の活躍状況の把握や課題分析に活用できる支援ツールの開発、あるいは助成金による支援を実施する予定でございます。御指摘もいただきました、踏まえまして、様々な支援を通じ中小企業を含めた社会全体の女性の活躍を推進してまいりました。いと考えております。

○上野通子君 政務官、ありがとうございます。

この法案が成立しましたら、恐らく地方の期待して待つておられる女性たちが、ますますやる気と、そして元気に仕事場で働く、そういう状況をつくり出せるものと私は思っていますので、最初にお話ししたように起爆剤となることを大変期待しておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

ありがとうございました。

○委員長(大島九州男君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、世耕弘成君が委員を辞任され、その補欠として高野光二郎君が選任されました。

速記を止めください。

〔速記中止〕

○委員長(大島九州男君) 速記を起こしてください。

○林久美子君 民主党の林久美子でございます。

本日は、この内閣委員会において質問の機会をいただきました。どうもありがとうございました。

本日は、女性活躍推進法案を中心にお伺いをしてまいりたいと思います。

有村大臣も私も滋賀県の出身でございますし、共に子育てをしながら議員として仕事をさせていただいているということで非常に共通点も多く、そういう大臣でございますので、是非本日は前向きな御答弁をいただきますように、まず冒頭お願いをさせていただきたいと思います。

では最初に、本会議では指摘にとどめさせていただきましたが、トイレについてお伺いをしたいと思います。

大臣は、女性が暮らしやすくなる空間づくりへと転換する象徴としてトイレを挙げていらっしゃいます。唐突感がございまして、様々なところから様々な意見が寄せられている、様々な戸惑いの声が上がっているというのも大臣は御理解をいただいているかと思いますが、私自身も正直言つて激しい違和感を覚えました。

まず、なぜ女性活躍の象徴にトイレを選ばれたのか、お同ハをしたハと思ハます。

○国務大臣(有村治子君) 林委員にお答えをいたします。率直な、大事な御質問をいただいているというふうに認識をしています。

ます、女性の活躍はトイレからと「どうような論議」理の飛躍のある荒っぽい議論は、マスクミーフルオープンの内閣府の「暮らしの質」検討委員会でも一度もなされていませんし、私もそのような主

張をしたことは一度もありません。
やはり、議論というものはフルオープンにして
いるんですけども、女性活躍という大臣職にあ
る者がたまたまトイレのことも心して一生懸命取
り組んでいるというのが実態でございまして、女
性活躍だからトイレをやつておるというような
荒っぽい議論の結び付けをやつたこともあります
んし、また、女性の化粧直しをする空間としての
トイレということが議題になつたことも一度もあ
りません。

なぜトイレかというところでもありますけれども、例えば、東日本大震災でライフラインがほとんど全て決壊をしたときに、仮設のトイレになりますとして水洗トイレではなかつた状況の中で、男女が混合のお手洗いになつたとき、例えば生理中の

女性が鮮血になつたその後、水洗トイレを使えないと、その後にすぐ男性が入つてくるという中で大変心理的にも負荷が掛かつたという現場の偽らざる声が出てまいりました。

そういう意味では、女性と防災という観点の日本でのこの教訓で、まずは被災地において、その避難所においても、女性が安心できる授乳室や、あるいはトイレを男女別にしてほしい、そして物干しも女性の下着が干せるような空間を別々にしてほしいということを、世界に先駆けてこの三月に発信をしていきました。

また、先月起こりました、残念ながら起こつてしましました小学校六年生の奈良での女兒連れ去り事件も、人目に付かない公衆女性トイレで起こりました。そういう意味では、個室ゆえに犯罪や

事件現場になりやすいというトイレのところに、なぜ女性が公衆トイレを使われたがらないのかと、いうのは、単に汚い、臭いというだけではなくて、盗撮など本能的に身の危険を感じるところが実態としてアンケートからも出ています。そういう意味では、男女共に、お手洗いということを、必ず誰もがお世話になるトイレの空間ということは運輸業など、今まで女性が入つてこなかつたところに女性の進出が進んでいますが、その女性の多くは、男性のトイレが急に男女兼用になつて、男性が立つしておられるその後ろを縮こまつて無理やりその男性トイレに入つてているという現状がありますので、やはり鍵の付いた更衣室、あるいは三交代でやついているところには鍵の付いた寝室、それから男女別のトイレを設けていただきたいと。あるいは防災とか、トイレに関しては男女共同参画社会の視点を入れてほしいということを真摯に訴えている、そういう次第でござります。

○林久美子君 御丁寧に答弁をいただきまして、ありがとうございました。

私もこの「暮らしの質」向上検討委員会第一分科会の取りまとめ等々も拝見をさせていただいておりますし、それに添付されている被災直後のお手洗いの様子も写真でも拝見をいたしました。しかし、ジャパン・トイレ・チャレンジというのは、この取りまとめによると、清潔性、快適性、安全性を向上させるということに加えて、外交、成長戦略、防災、地方創生の観点からも重要なと。大臣は、トイレ大臣と呼んでいただいて構わないということまでおっしゃっているわけでございますから、私はその真意を確認をさせていただきましたかたたということです。

ただ、そのお手洗いにまつわる様々な大臣の思についてお聞かせをいただきました。その中で、これを今後具体的に、今トイレ大賞の募集などもなさっていますけれども、女性活躍加速のための重点方針二〇一五でも、今後毎年六月に決定して、毎年各府省の概算要求に反映してもらおうん

だと。どこの省でどの程度の予算でどんな事業をこのトイレについて大臣は要求してもらおうとうふうに全体のビジョンを考えていらっしゃるのか、お聞かせください。

○國務大臣(有村治子君) あくまでもお手洗いといふのは男女共の、暮らしの質を高めるという一環でございまして、その予算も各省庁に委ねられております。

ただ、高齢社会ということで、皆さん、膝が痛いなどで和式トイレは勧めしてくれ、洋式トイレの割合を増やしてほしい、また車椅子が入るだけのドア、横幅が設定されていないなど、共通化をしたらかなり全国のトイレが、公衆トイレが楽になるのにというところがございますので、そういう問題意識は関係省庁と働きかけています。

御紹介いただきましたように、インバウンドの外国の方からも、ボタンが多く過ぎてどれを押せばいいのか分からぬという率直な御視点、あるいは目の不自由な方に、どこにボタンがあるのか、その高さと位置を調整てくれないと手探りでは分からぬという率直な御意見もいただいております。

また、男性、女性がお手洗いに掛かる時間がそもそも違うので、大きなスタジアムでのスポーツイベントや音楽会で、男性のトイレだけは流れがいいけど女性だけが長蛇の列になるというところがございますので、そこは二〇二〇年のオリパラに向けて、単なる一過性のトイレ大賞というではなくて、これからインフラで、男女が共に、一緒に出てこられるようそういうバッファーゾーンや、あるいはトイレの数を男女同じ数というのではなくて、女性が円滑に出てこれるようなそういう動線にしていただきたいということを国交省に働きかけている次第でございます。

○林久美子君 何もトイレをきれいにすることを否定しているわけではないです。それはどういう公衆の場であっても、これはお手洗いに限らずですけれども、非常に光の差し込み具合が悪いとか、雑草が生い茂っているとかいう場所はやはり

誰にとっても気持ちのいいものではないですし、時には犯罪の温床になるかもしれないし、外國からお客様が来られたときには非常に不快な思いをさせるかもしれない。それは、日本全国どこでもきついであるにこしたことは私はないと思うんですね。

しかしながら、なぜその限られた予算の中で今回このトイレを選んでいらっしゃるのかなど、この点においての疑問というのはやつぱりどうしても拭えないわけであります。先ほどもゆう活のお話をありました。その試み、意氣込みはいいのだと思ふんですが、多分大臣も御存じのように、実際にゆう活使えない人がいっぱいいたわけです。特に子育て中のお母さんたちが、保育所が早くに開かなくて、本当にゆう活を活用してもらいたい方たちが実はそこから置き去りにされてしまっている。

そういう意味においては、このトイレ大賞で国民のムーブメントを醸成するんだというお話ではありますけれども、女性活躍のテーマに今取り上げるよりももっとほかに私はやるべきことが女性活躍のためにはあるのではないかということを御指摘をさせていただきたいというふうに思います。

では次に、この法案の具体的な内容についてお伺いをしたいと思います。

この法案は、今大臣の御答弁にもありましたけど、国交省とか厚労省とか様々な省庁と連携をしながら、特命担当大臣というのはある意味ではそれをすごく束ねていく役割なんだと思いませんけれども、その分、各省にがんじがらめにされるところもあるのかもしれません、でも、やはりそれは、有村大臣が女性活躍担当大臣になられた意味というのは、まさに子育てをしながら女性として仕事をしている、その大臣のリーダーシップにやっぱり非常に期待があるんだと思うんですね。ですから、そこはやや強引にでも大臣には引っ張ついていただきたいというふうに思いました。

析支援ツールの具体的な開発や、あるいは助成金による支援の実施を予定しております。これらの支援を通じて中小企業を含めた社会全体の女性活躍が推進していく、またそれを加速させることは、委員御指摘のように極めて大事な側面だと認識をいたしております。

うに、やはりマンパワーも限られている、そしてノウハウの蓄積というのもなかなかに厳しいといふ中で、例えば委員の御地元の滋賀県においては、社労士の先生方が中小企業の経営者また実務者の方と相談をしていただいて、そして中小企業の中において休暇を取りやすいようにするというような、あるいは女性が短時間でも管理的な職業に就けるようなそういうコンサルテーションをするとか、きめ細かなコンサルテーションをすることに都道府県を通じて支援をしていきたいといふふうに考えております。

○林久美子君 ちょっと違うんですね。昨日、私ちゃんと質問通告出していますし、この点については内閣府にもはつきりお伝えしましたよ。され、大臣に伝わっていないとしたら大きな問題だと思います。

私が期待した答弁は違うんです。都道府県の労働局の雇用均等室が対応するというふうに伺っています。違いますか。

○國務大臣(有村治子君) 各地においてはさよ

て、厚生労働省と連携をして、その体制を強化していただくように、私どもも引き続きこの強化化制のモニタリングをしていきたいと考えております。

○林久美子君 これ、昨日も質問通告をいたしましたが、都道府県の労働局、一か所当たり大体運用均等室の職員は何人いるか、あるいは、さらに全国で均等室の職員がどれくらいいらっしゃるか大臣は御存じでしょうか。これはもう事前に古閑府とやり取りをしている内容ですから、通告いたしております。

○国務大臣(有村治子君) 労働局の定員は二万一千五百四十四人と認識をいたしております。

○林久美子君 じゃ、私の方から御説明いたします。

都道府県の労働局の雇用均等室は全国で職員は二百二十人です。定員が二万一千百五十四人で一百二十人だとしたら、これは大問題。非常勤が更に六百人。一か所当たりの正規職員は四人ほどなんです、四人ほど。

さらに、もう私の方で申し上げますけれども例えば私の地元の滋賀県の労働局の雇用均等室の職員は四人です、四人。対して、従業員三百人以下の企業数は、滋賀県だけでも四万一千四百五十

でございまして、労働局のことも、済みませんんであります。おわび申し上げます。

各中小企業ということそのものではなくて、まさに新法を施行するに当たって、労働局といふところでは、各都道府県での行動計画の策定等に関する相談は、各労働局の体制を整備した上でそのコンサルテーションに当たつていただく、実態に合わせてきめ細かい支援をしていただくというふうに考えております。

そもそも、このようなことは厚生労働省において、法改正を契機とした業務の質的変化というものができますから、労働局の体制整備に努めてきた、そしてこれからも努めていただきたいというふうに思っております。

この労働局の体制整備を強化していくというのには、私どもの、先ほど委員がおっしゃったように、女性活躍という担当として、女性活躍加速のための重点方針二〇一五にも明記しておりますし

て、厚生労働省と連携をして、その体制を強化していただくように、私どもも引き続きこの強化化制のモニタリングをしていきたいと考えております。

○林久美子君 これ、昨日も質問通告をいたしましたが、都道府県の労働局、一か所当たり大体使用均等室の職員は何人いるか、あるいは、さるに全国で均等室の職員がどれくらいいらっしゃるか大臣は御存じでしょうか。これはもう事前に内閣府とやり取りをしている内容ですから、通告もいたしております。

○國務大臣(有村治子君) 労働局の定員は二万一千五百四十四人と認識をいたしております。

○林久美子君 じゃ、私の方から御説明いたしました。

都道府県の労働局の雇用均等室は全国で職員は二百二十人です。定員が二万一千百五十四人で三百二十人だとしたら、これは大問題。非常勤が更に六百人。一か所当たりの正規職員は四人ほどなんです、四人ほど。

さらに、もう私の方で申し上げますけれども例えば私の地元の滋賀県の労働局の雇用均等室の職員は四人です、四人。対して、従業員三百人は下の企業数は、滋賀県だけでも四万一千四百五十四社です。となると、単純計算でいけば、一人当たり一万社以上をサポートしなくてやいけないということになるわけです。これ、滋賀県だけじゃないんですよ。東京都でも職員は十三人です。中小企業数は、東京はやっぱり四十六万四千八百社もある。同じぐらいの割合で面倒を見なきゃいけない。

だから、多分大臣は先取りで先ほどお答えいただいたんだと思いますけど、今のこの体制じやだら中小企業にこの行動計画を作つてもらつてしまふ、サポートするんだと言つたって、できないんじゃないですか。東京はやつぱり四十六万四千八百社ですよ、できない。だから、そこをしっかりと体制強化をしなくちゃいけないということなんですねけれども、この点についてはいかがでしようか。

○國務大臣(有村治子君) 御指摘のとおり極めて

大事な御指摘をいただいておると思います。

同時に、御党も含めて、国家公務員の定員・機構、定員数ということは、厳格な管理がなされています。その中で、各省の各員も、地方部局も含め、精いつぱいの仕事をして、定員を毎年毎年千人純減しなきやいけないという中で仕事をしています。

そういう意味では、御紹介いただいたように、東京でさえ十三人、また滋賀県では四人の体制でございますけれども、その詳細に関しては、委員も御理解の上で御質問されていると思いますけれども、私は、女性活躍という点で各省庁の取組に横串を刺します。けれども、同時に、それは各省庁の権限や方法やあるいは機能に対してもそれをただしたいということであれば質問をしていただきたいと思います。答える限りのことではございませんので、質問は厚生労働省にその詳細のことをお立場はよく分かりますが、この法案の担当大臣は有村大臣ですから、有村大臣ですから、そういうことを言つてしまふと、そうしたら、じゃこれは厚生労働大臣の塩崎大臣が所管すればいいということになるんじゃないかと思ひますけど、これちよとどうですか。

○委員長(大島九州男君) ちょっと、速記を止め(速記中止)

○委員長(大島九州男君) 速記を起(速記中止)してください。

○国務大臣(有村治子君) 委員長の御指摘をいただいて、答える限りのことを答えてまいります。

厚生労働省のその実施、今後やりたいことということは厚生労働省にお聞きいただきたいたです

が、当然その動きをウォッチしていますし、二〇一五の女性重点方針においても、この体制を強めることを私の部局において明記をしておりますので、この実施に努めてまいりたいと存じ

ます。

○林久美子君 大臣、私は、特命担当大臣の大変さというのは一定理解しているつもりです。だから冒頭申し上げたんです。いろいろ御苦労あるかもしれませんけれども、リーダーシップを發揮いただきたいと言ったのは、それがあるからなわけです。

担当大臣の有村大臣が、いろいろ関係省庁があるからそこを乗り越えられないということを言つてしまつたら、全国でこの法案に対する期待を寄せている人たちの女性の期待を裏切ることにやつぱりなつてしまふわけですよ。子育てしながら議員活動して大臣を務めいらっしゃる有村大臣だからこそ寄せられる期待は私は大きいんだと思う。

だから、そこはちゃんと力強く、もうある意味ではけんかしても、現場がこれじゃ対応できなあんだと、厚労省しつかりやつてくれと大臣のリーダーシップで私は言つていただきたいし、衆議院の附帯決議でも、「その実効性を確保するため、労働者は企業からの相談等に迅速かつ的確に対応できる体制の強化を図るものとする」と。とわざわざ入つてゐるんですから、是非これを発射台にしっかりと取り組んでいただきたいと思います。

では次に、非正規雇用者への対応について伺います。

我が国の女性労働者のうち、非正規雇用者の方がおよそ一千三百万人、割合にして五三・九%と半数を超えています。この非正規雇用の皆さんの方場合は、教育訓練の受講率が正規雇用の職員の方の半分程度になつてゐる現状もありますし、仕事内容、賃金のみならず、キャリアを重ねていくチャンスすら奪われているというのが現状だと思います。

この女性活躍推進法は、全ての女性、まさに全ての女性が活躍するチャンスを得られるようになります。衆議院の審議において修正もなされまし

たし、非正規労働者の待遇改善のためにガイドラインの策定を検討するということが附帯決議にも盛り込まれました。

とはいえ、その四項目の中にも雇用形態の状況は入つていませんけれども、この雇用管理区分正規なのか非正規なのか、そういうどういう状況なのかということの視点がやっぱり全体として弱いと。この法案に基づく取組というのは、実態がちゃんと分からなかつたら実効性のある取組が行えないというのが私はある意味で特徴だと思うわけです。そう考えますと、この非正規労働者も含めた実態を把握できなかつたら、まさに女性労働者の半分が効果を受けられない、半分は切り落とされてしまうということになるわけでござりますので、やはり雇用管理区分ごとの実態を把握すべきであるというふうに思います。

有村大臣、これ、検討するではなくて、把握するかしないか、二つに一つの話だと思いますので、明確にお答えをいただければと思います。

○国務大臣(有村治子君) この法案に基づく女性の活躍状況の把握については、昨年九月の厚生労働省労働政策審議会の建議においても、御指摘のとおり、雇用管理区分ごとにこれは例えば職種とか資格とか雇用形態、就業形態等の区分でござります、その労政審の建議においても雇用管理区分ごとに把握する必要性について更に議論を深めることができます。

雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性がある項目で女性の活躍に向けた課題の分析の観点から有用だと考えられる場合には、それぞれの雇用管理区分ごとに状況を把握することが効果的だと私も考えております。法案が成立した際には、こうした点も踏まえて、厚生労働省において更なる議論が行政審査しても進められるものだと認識をしています。

○林久美子君 恐らく厚労省さんは検討するといふ話をされるんだと思いますので、是非これ有村大臣の方からしつかりと押していただきたいと思

非正規雇用の女性に関する問題については、さらに育児休業が取りにくいという指摘があります。民間で働く有期雇用労働者の女性の育児取得要件はかなり厳しいものとなつております。育児・介護休業法の第五条には、子の一歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれることというふうに

なつております。一歳まで雇用が継続される見込みというのがなければ育休が取れないと。しかも、その見込みというのは、本人が続けさせてもらえるわというよりも、むしろ恐らく雇用する側の使用者の意思で決まつてしまふという現状があるわけです。

この要件は設けられてから既に十年が経過をしておりまして、いまだ現場では理解が進んでいませんし、条文も非常にだから分かりにくいというのが実態だと思います。この際、非正規の労働者もきちんとこの育児休業を取ることができるようになります。育児・介護休業法の法律改正をすべきであると考えますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(有村治子君) 大事な問題提起だと私も認識をしております。働きたい全ての女性が安心して育児休業を取得して、出産や育児などのライフイベントにかかわらず働き続けることができる社会を実現していくことが極要だと考えております。

非正規雇用の有期契約労働者の育児休業の制度が進んでいない理由としては、委員もおっしゃつたように、やはり分からず、一定の要件を満たせば育児休業を取得できることそのものの自体が知られていないこと、また、制度が利用しやすい職場環境にならないことなどが挙げられます。このため、先ほどから御報告をしております女性活躍加速のための重点方針二〇一五においてもこの点とすることを取り上げ、非正規雇用労働者に対する育児・介護休業制度の周知の徹底、また、例えばその方々において代替要員を確保するための資金援助をするなど、助成金の資金等による利用環境の改善を推進してまいります。

加えて、企業がこの法案に基づいて行動計画を

策定する際、必要に応じて有期契約労働者が育児休業制度を利用することを促進する方策を計画に含めることも期待をして、厚生労働省とともに歩みたいと考えております。

有期契約労働者の育児休業取得要件について現在まさに議論が行われております。文字どおり日々報告書が取りまとめられるという、そういうあんばいになつております。そういう意味では、厚生労働省において適切に対応されるものと、その内容に期待をしている現状を御報告させていただきます。

○林久美子君 厚労省にとってもこの育児休業制度といふのはまさに非常に重要なテーマなんだと思ひます。

政務官、よく聞いていただいているので、是非、この非正規の有期雇用労働者の取得要件、緩和の方向で見直していただけないですか。

○大臣政務官(橋本岳君) 現在、先ほど有村大臣から御答弁がありましたように、その研究会において議論されておるところで、近々取りまとめることでございまして、今の御指摘も踏まえてしっかりと検討をさせていただきたいと考えております。

○林久美子君 検討をと皆さんおっしゃるんですけど、検討し続けて十年来ているわけですから、そこしっかりと胸に刻んでいただきたいと思ひます。

先ほどちょっと有村大臣お触れになられましたのが、女性活躍加速のための重点方針二〇一五では、マタニティーハラスメント防止に関する法改正について、次期通常国会における法的な対応を含めた取組強化という記載がなされました。非常に有村大臣はマタハラについて熱心に取り組んでいた大いに、感謝をしたいというふうに思いますが、マタニティーハラスメントというのはいわゆる妊娠さんにに対するハラスメントということです。妊娠、出産に対する不利益な取り扱いは雇用機会均等法で規定されているし、育児休業などによることに関しては育児・介

護休業法に規定をされていると、この二つの法案に関わるということです。

ということは、大臣がお示しになられた法的な対応というのは、マタハラを防止するために男女

雇用機会均等法と育児・介護休業法を改正するんだという理解で、大臣、よろしいでしょうか。

○国務大臣(有村治子君) 女性の活躍を推進するためには、その大前提として、いわゆるマタニティーハラスメントを始めとするあらゆるハラス

メントを根絶するゼロトレランスの社会をつくっていくことが基盤になると私も考えております。このため、六月に決定しました女性活躍加速のための重点方針二〇一五に御紹介いただきましたところ明記をさせていただきました。今後、厚生労働省において、次期通常国会への法案提出を含め検討が行われています。

これから検討を進めていくことで、次期

通常国会に何らかのハラスメント、マタニティーハラスメントを撲滅していくための強化ということをこれから議論をしていくところでございます

が、お尋ねのところの検討も含めて、より実質的な効果が高まるようなことを厚生労働省とともにやつていただきたいと考えております。

○林久美子君 済みません、私が伺ったのは、この二法案を改正するという理解でよろしいんですか? ということを伺つたんですが、いかがでしようか。

○国務大臣(有村治子君) さようございます。

○林久美子君 ありがとうございます。是非しっかりと改正を行つていただきたいと思ひます。

一方で、セクハラとマタハラを別々に対応するのではなくて、やっぱり一元的に対応できるようかりとした改正を行つていただきたいと思ひます。

○國務大臣(有村治子君) さようございます。

○林久美子君 ありがとうございます。是非しっかりと改正を行つていただきたいと思ひます。

○大臣政務官(橋本岳君) 女性の活躍を推進するためには、今御指摘がありましたように、大前提として、いわゆるマタニティーハラスメントを始めとするあらゆるハラスメントを根絶することが必要不可欠でございます。このため、六月に決定した女性活躍加速のための重点方針二〇一五に基づき、今後、厚生労働省において、次期通常国会への法案提出を含め検討が行われているところでございます。

御指摘をいただいたような状況というのをございまして、行為者が事業主なのかあるいは労働者なのか、それがセクハラなのかマタハラなのか、そうしたことが今現状としてあるというのには先ほど御指摘をいただいたとおりだとうふうに思つておりますから、そうしたことも含めて、どのように対処をさせていただくのか、きちんと検討させていただいて法案を提出をさせていただきたいと、このように考えております。

○林久美子君 検討するというのは、政治の世界

ではなくて、やつぱり一元的に対応できるよう

にすべきではないかと思うんですね。衆議院でも同様の議論が行われたんですが、一応政府としては、セクハラは労働者の言動である、マタハラは事業主による不利益な取扱いといふことで御答弁をさせていただきました。では、労働者間で、

マタハラは事業主の不利益取扱いとなつていて

が、労働者間でマタハラがあつた場合といふのは、現行法で禁止の対象にはならないんでしょうから。

○大臣政務官(橋本岳君) なりません。

○林久美子君 そうなんです、ならないんです。ならないので、これでは非常に困ると。

実際に、産後職場に復帰したいということを男性上司に伝えたら子供を産んでからも働くのと言われて精神的に追い込まれるケース、これはまたいくことが基盤になると私も考えております。

このため、六月に決定しました女性活躍加速のための重点方針二〇一五に御紹介いただきましたところ明記をさせていただきました。今後、厚生労働省において、次期通常国会への法案提出を含め検討が行われています。

これから検討を進めていくことで、次期

通常国会に何らかのハラスメント、マタニティーハラスメントを撲滅していくための強化ということをこれから議論をしていくところでございます

が、お尋ねのところの検討も含めて、より実質的な効果が高まるようなことを厚生労働省とともにやつていただきたいと考えております。

○林久美子君 済みません、私が伺ったのは、こ

の二法案を改正するという理解でよろしいんですか? ということを伺つたんですが、いかがでしようか。

○国務大臣(有村治子君) さようございます。

○林久美子君 ありがとうございます。是非しっかりと改正を行つていただきたいと思ひます。

○大臣政務官(橋本岳君) 女性の活躍を推進するためには、今御指摘がありましたように、大前提として、いわゆるマタニティーハラスメントを始めとするあらゆるハラスメントを根絶することが必要不可欠でございます。このため、六月に決定した女性活躍加速のための重点方針二〇一五に基づき、今後、厚生労働省において、次期通常国会への法案提出を含め検討が行われているところでございます。

御指摘をいただいたような状況といふのはございまして、行為者が事業主なのかあるいは労働者なのか、それがセクハラなのかマタハラなのか、そうしたことが今現状としてあるというのには先ほど御指摘をいただいたとおりだとうふうに思つておりますから、そうしたことも含めて、どのように対処をさせていただくのか、きちんと検討させていただいて法案を提出をさせていただきたいと、このように考えております。

○林久美子君 検討するというのは、政治の世界

ではなくて、やつぱり一元的に対応できるよう

にすべきではないかと思うんですね。衆議院でも同様の議論が行われたんですが、一応政府としては、セクハラは労働者の言動である、マタハラは事業主による不利益な取扱いといふことで御答弁をさせていただきました。では、労働者間で、

マタハラは事業主の不利益取扱いとなつていて

スカノーで答えていただきたいんですけども。○大臣政務官(橋本岳君) それも含めて考えたいと思っております。

○林久美子君 結局、こういうことだと進まないわけですよ。進まないわけです。本当に何のために政治がリーダーシップを取つてやるのかというのを考えたら、それはいろいろ調整もあるでしょうけど、最後引つ張つていくのは三役ですよ。なので、政務官、これしっかりと、現場はこういったことを御指摘させていただきたいと思います。

○林久美子君 うやつて困つているわけですから、女性が悲鳴を上げているわけですから、必ずやつていただきたいことを御指摘させていただきたいと思います。

○大臣政務官(橋本岳君) うつて困つているんですけども、禁止はされていません。法的に禁止じゃないんです。だから、セクハラがあつたとしても、セクハラに対しての定めをしている男女雇用機会均等法を根拠に訴える、直ちに訴えるということはできないわけです。

今回の法改正に併せて、セクハラについては現行法の防止じゃなくて禁止の規定を置いていただきます。

セクハラに関してはマタハラとこれは逆で、法律上、労働者間の嫌がらせなどを含めた言動を防ぐ、いかがでしようか。

○大臣政務官(橋本岳君) 女性の活躍を推進するためには、今御指摘がありましたように、大前提として、いわゆるマタニティーハラスメントを始めとするあらゆるハラスメントを根絶することが必要不可欠でございます。このため、六月に決定した女性活躍加速のための重点方針二〇一五に基づき、今後、厚生労働省において、次期通常国会への法案提出を含め検討が行われているところでございます。

御指摘をいただいたような状況といふのはございまして、行為者が事業主なのかあるいは労働者なのか、それがセクハラなのかマタハラなのか、そうしたことが今現状としてあるというのには先ほど御指摘をいただいたとおりだとうふうに思つておりますから、そうしたことも含めて、どのように対処をさせていただくのか、きちんと検討させていただいて法案を提出をさせていただきたいと、このように考えております。

○林久美子君 検討するというのは、政治の世界

ではなくて、やつぱり一元的に対応できるよう

にすべきではないかと思うんですね。衆議院でも同様の議論が行われたんですが、一応政府としては、セクハラは労働者の言動である、マタハラは事業主による不利益な取扱いといふことで御答弁をさせていただきました。では、労働者間で、

マタハラもやつてくれますか、どうですか。イエ

としての職務が十分果たされる体制を取るという必要性が指摘をされているところでございます。

したがいまして、厚生労働省として、この方向性に沿って検討していく必要があると考えておりますけれども、ただ同時に、他方で、常勤の婦人相談員の配置に係る国、地方の予算の確保、地方自治体の定員の制約、あるいは、既に専門性を蓄積していただいている約八割の非常勤の婦人相談員の方々をどのように適切に対処していくのか、そういう点について整理が必要だと考えておりまして、そうしたことの整理をしながら必要な対応を取りつてしまいりたいと考えているところでございます。

○林久美子君 婦人相談員の方は、経験を積んでスキルを身に付けてきてても、今現在、雇い止めに遭っているわけですよ、こういう規定があるから。だから、ちゃんと助けてくださいと駆け込んだ人たちに向き合おうとしても、本人大ちがい雇い止めになつて、また新しい人が初めてのケースに対応するみたいなこともあり得るので、これはもうしっかりと対応いただきたいと思います。ちょっと時間がなくなつてしまいましてので、最後に無戸籍の問題について伺いたいと思います。

本会議質問でも有村大臣は、無戸籍の方も含めて厳しい状況にある女性全てに光を当てる法案であつてほしいと私が訴えましたところ、それについては一定御理解をいただいたというふうに思つています。

まず最初に、法務省、無戸籍者の最新の数字を、政務官お願いします、教えてください。

○大臣政務官(大塚拓君) 林委員におかれましては、超党派の議連の幹事長また事務局長などとで大変熱心に取り組まれておりますこと、この問題の敬意を表しているところでございます。先般も御質問いただきました、ありがとうございます。

最新の数字でございますけれども、本年七月十日現在が最新の数字でございますが、法務省で把

握している人数は六百二十三名となっております。

○林久美子君 六百二十三人ということです。

握している人数は六百二十三名となっておりま

す。
また、住民登録をする際に戸籍のステータスを確認して、その時点で無戸籍だと分かるわけですから、分かつたら必ず法務局に報告するようになります是非通知を出していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○大臣政務官(あかまニ郎君) 無戸籍者の情報の無戸籍の問題というのは、厚労省も総務省も文科省も法務省もみんなやっぱり連携しないとできません。ということを考えると、今、居所

不明児童の調査を政府としてやついらっしゃるかもと思うんですが、この居所不明の調査に当たつて、まずその居所不明児童の戸籍ステータスについても併せて把握できるように、来年からでいい

ですけど、調査票を改めていただきたいと。さら

に、児福法に基づく要保護児童対策地域協議会に

おいて取り扱う個別事案においては必ず児童の戸籍ステータスを確認すべきという指導をしていました

が、いかがでしょうか。

○大臣政務官(橋本岳君) 御指摘を踏まえて、そ

れぞれ対応したいと思っております。

○林久美子君 やつていただけるという理解でいいんですね。いいんですね。ということだと思いま

す。

○大臣政務官(橋本岳君) 御指摘を踏まえて、そ

れぞれ対応したいと思っております。

○林久美子君 やつていただけるとい

うことです。

○大臣政務官(橋本岳君) 御指摘を踏まえて、そ

れぞれ対応したいと思っております。

○林久美子君 ありがとうございます。

○大臣政務官(橋本岳君) 御指摘を踏まえて、そ</

やつぱりここできちつとそういう方に対するヒアリングを行ったり、あるいは手弁当でこの無戸籍の解決のために一生懸命取り組んでくれた弁護士さんたちもいますし、そういう団体もありますから、できればそういうメンバーもちゃんとどこに加えて、常に当人たちの思いが受け止められる体制にこのタスクフォースもすべきだと思いまして、していただきたいので、いかがですかと

いうことと、もう一点は、冒頭お答えいただきましたが、今無戸籍であると分かっている六百二十三人については、全てやつぱり本人とか御家族に当たつて戸籍取得のサポートを法務省がしていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○大臣政務官(大塚拓君) 議連の方からも先般七月二十三日に大臣に申入れをいただきまして、法務省だけじゃ駄目だということで、総務省、文科省、厚労省も加えて、あと有識者からもちゃんと意見を聞きなさいと、こういうことで申入れをいただきまして、御指摘のようつて第二回のタスクフォースからは、総務省、文科省、厚労省もしっかりと入つて、政府一丸となつてできる体制を組んでいくこうということをやつてあるところでござります。

それから、有識者の皆様もいろいろ御意見が一番お持ちの方々でいらっしゃいますので、何らかの形でやつぱり御意見なり御知見を吸収させていただく必要はあるうかと思つておりますので、タスクフォースにどのような形で関与していくのがいいかということについては今後検討していくといふうに思つております。

それで、もう一点は、把握している方々に対しても、定員、これから二十八年度に向けていろいろと政府部内で検討というか部内の交渉みたいなことが起きてくるわけですが、法務省としてもできる限りこうしたことにも対応できるようになります。

これは、従来からも民事局、法務局の方で可能な限り寄り添つてサポートをするようにといふことを徹底をしようとしてやつております。

○林久美子君 本当に無戸籍の方も多種多様で、民法七百七十

なかなか現場は、そうはいつでもなかなか電話に出でただけでなくなり、あるいは把握をしている連絡先が変わつてしまつたりとかいろいろございまして、苦労はしているようでございますけれども、これはしつかり、やつぱり事例としても、実際に東京の例なんかですと、なかなか応じていただけない方に一生懸命説得をして、結果的に家裁に足を運んでいただいて戸籍登録に至ったというような事例も報告をされておりますので、

○林久美子君 よろしくお願いします。

現場の法務局の職員さんもまだまだ少ないという問題もあるんですね。このゼロタスクフォームも、出口につにしてどういうところまでやるのかというのには多分まだ決まっていないんだと思います。だけれども、この秋にはマイナンバーも恐らくスタートをするであろうというときに、やっぱりこの無戸籍者ゼロにする。マイナンバーは安

心だよという広報啓発だけじゃなくて、ここで、ちゃんとスタートをするですから、これを機会に、ちゃんと手を挙げていただいて、手続き取つてもらつてサポートして、ある意味では無戸籍者解消集中期間みたいな、人も増やして、そういう対応もしていただきたいというふうに思いますが、けれども、法務省、いかがでしょうか。

○大臣政務官(大塚拓君) 人の話は先ほどもちょっと議論になつておりますけれども、なかなか苦労しているというのが実情でございまして、定員、これから二十八年度に向けていろいろと政府部内で検討というか部内の交渉みたいなことが起きてくるわけですが、法務省としてもできる限りこうしたことにも対応できるようになります。

有村大臣は、現状をどう認識してこの数値目標を立てているのか、また、女性管理職三〇%の目標は、二〇二〇年、あと五年ですね、本当にこれ達成することが可能だというふうに考えておられるのかどうかということです。

東京商工リサーチのデータによると、この五年間で、女性の指導的地位、というよりも社長といふことになるんでしょうけれども、一・四二%しか増えていません。ということは、これから五年で

二条の三百日規定の中で無戸籍になつた方も多いばそうじやない方もいるし、やつぱりそれぞれ人生が違うわけですから、いろんな背景があることだと思います。例えば、子供で、児童養護施設にある子供の保護者に出生届出してください、別に何か規制があるわけじゃないからと言つても、いや出さないという方もいたりとか。そうしたら、例えば公的機関だったら、その証明があつたらほかの方が代行できるようになります。

だから、今ある無戸籍問題を解決するといふとと當時に、新たな無戸籍者を生まない取組といふところが重要だと思うんです。できれば民法改正が一番いいですけど、それに行く前の段階で、例えば出生届も、以前もお話ししましたけど、父の欄を空白のまま出しておいて、後にきちんと婚姻が成立して三百日たつたときにそこに父の欄に記入すればいいようにするとか、いろんな彈力的運用が私はあると思うので、是非考へていただきたいと思います。

最後に、先日、この無戸籍問題にずっと関わつておられる弁護士の方とお話をしたんですけどこれは是非委員の先生方に聞いていただきたいんですけど、やっぱり貧困とも結構関係があつて、無戸籍の方の御自宅に伺つたら、本当にもう貧困状態のおうちだつたと。でも、テレビはちゃんとあって、無戸籍の方がおつしやつたそななんです。私は、どんなことがあつても国会中継だけは見ていたと、いつか国会の場で私たちのような者がいることを取り上げてくれる日が来るんじやないかと思つて国会中継だけは見ていたんですけども、例え優秀な男性とそれからそうでない女性についてどう思われるのかということですね。

それから、その例として、また後で私の経営者としての経験から申し上げたいと思いますけれども、例え優秀な男性とそれからそうでない女性姿勢には私は非常に違和感を感じるんです。これについてどう思われるのかということですね。

だから、政治家が、政治がやつぱり果たす役割というのは非常に大きくて、だから、いろんなことをやるのは大事だけれども、やつぱりそのペースには、声を上げられない人たち、どこに言ったらいかすら分からぬ人たちにやつぱり寄り添うというのが私はやつぱり政治家の本来一番重要なことです。

本当に無戸籍の方も多種多様で、民法七百七十

ですから、是非そうしたことも御理解をいただいて、各省今日はおそらくおぞろいにいただきましたので、連携をしつかり取つていただいて、一日も早くこうしたつらい思いをする人たちがいなくなるよう無戸籍問題を前に進めていただきたいということをお願いを申し上げまして、私の質問とさせていただきます。

○江口克彦君 次世代の江口克彦でござります。

私は、私の書いた本にも、何冊か、その中で、これから女性が活躍する時代であるということを、度々章を一本立てて主張いたしておるわけ

あと二九%弱ですけれども増えるということ、この五年間で一・四二%しか増えていないのに、これから五年間で二九%弱の女性の指導的地位を占める、占めさせてあげるというか、占めさせるということが本当に可能というふうに有村大臣は思つておられるんでしようか。

もしそうでないということであるとするならば、ここで何らかの手を打たないとこの二二〇二〇・三〇というの達成できなんんじやないか。〇・三〇というの達成できなんんじやないか。要は、もし可能であれば、その根拠を教えていただきたいですし、それが難しいということであれば、やっぱりどんな手を打たなければならないのか、打つべきなのか、そういうお考えをちょっとお聞かせいただきたいと思います。

○国務大臣(有村治子君) 江口委員にお答えいたします。

指導的地位に女性が占める割合を二〇二〇年に三〇%にするいわゆる二二〇二〇・三〇という目標を政府が設定したのは、実は十二年前、二〇〇三年のことです。注目されてこなかった、ほとんど国民に知られていないかったこの目標を安倍内閣が初めて最重要政策として強力に推進したことにより、この二年で女性活躍の推進は極めて力強い歩みを進めていると認識しております。

また、これは国民の関心のみならず、国際社会からも大きな注目を集めているところでござります。例えば、今、この目標が設定された最初の八年、九年とこの二年でという意味では、女性活躍

といふうに記載された記事数は、その八年の平

均、年九十五件ですが、二十六倍にこの二年で上っています。女性と指導的地位というの記載された記事数も、毎年の変化を見ますと十四倍に伸びています。そういう意味では、大変関心が強まっていてドライブになつていることは明らかだといふうに思います。

ただ、この目標の達成いかにということを御指摘いただきました。私も、去年の九月の着任早々、この二二〇二〇・三〇というの達成を目指すハーダルの高い目標だということを率

あと二九%弱ですけれども増えるということ、この五年間で一・四二%しか増えていないのに、これから五年間で二九%弱の女性の指導的地位を占める、占めさせてあげるというか、占めさせるということが本当に可能というふうに有村大臣は思つておられるんでしようか。

もしそうでないということであるとするならば、ここで何らかの手を打たないとこの二二〇二〇・三〇というの達成できなんんじやないか。要は、もし可能であれば、その根拠を教えていただきたいですし、それが難しいということであれば、やっぱりどんな手を打たなければならないのか、打つべきなのか、そういうお考えをちょっとお聞かせいただきたいと思います。

○国務大臣(有村治子君) 江口委員にお答えいたします。

指導的地位に女性が占める割合を二〇二〇年に三〇%にするいわゆる二二〇二〇・三〇という目標を政府が設定したのは、実は十二年前、二〇〇三年のことです。注目されてこなかった、ほとんど国民に知られていないかったこの目標を安倍内閣が初めて最重要政策として強力に推進したことにより、この二年で女性活躍の推進は極めて力強い歩みを進めていると認識しております。

また、これは国民の関心のみならず、国際社会からも大きな注目を集めているところでござります。例えば、今、この目標が設定された最初の八年、九年とこの二年でという意味では、女性活躍といふうに記載された記事数は、その八年の平均、年九十五件ですが、二十六倍にこの二年で上っています。女性と指導的地位というの記載された記事数も、毎年の変化を見ますと十四倍に伸びています。そういう意味では、大変関心が強まっていてドライブになつていることは明らかだといふうに思います。

ただ、この目標の達成いかにということを御指

摘要

ではないということの女性からのバッシングも多いといふことがかなり指摘されまして、今回、全都道府県で、議会なり公務を休むときに産休といふことで、事故ではなくて産休なんだということを明確に全四十七都道府県でこの規定を六月、七月議会で改善をしていただきました。これによつて、衆参と全四十七都道府県と全国の町村議会の標準会則をこの五月にも直していただきましたので、議会において妊娠、出産ということを普通に高めていきたいというふうに考えております。

○江口克彦君　あのロバート・ケネディの言葉じゃないですか。どうでも、どんないい話をしても必ず二五%の人は批判するものだという言葉があります。その二五%で私物を申さなければなりません。その二五%で私物を申さなければならない立場ですので、大臣も大変だというふうに思いますが、それとも、是非、こういういろんな質問を謙虚に、そして素直に、厳しい質問もたくさん今あつたと思いますけれども、それを受け止めていただいて、とらわれずに、あの党のあの人気が言つたらどうのということではなくて、いいものはいいものとしてどんどん女性向のためには是非取り上げていつていただければと。応援していますので、頑張ってください。

終わります。

○委員長(大島九州男君)　午後一時に再開することとし、休憩いたします。

正午休憩

午後一時開会
○委員長(大島九州男君)　ただいまから内閣委員会を開いたします。

委員の異動について御報告いたします。

本日、山下芳生君が委員を辞任され、その補欠として田村智子君が選任されました。

月議会で改善をしていただきました。これによつて、衆参と全四十七都道府県と全国の町村議会の標準会則をこの五月にも直していただきましたので、議会において妊娠、出産ということを普通に

性の職業生活における活躍の推進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。

○井上義行君　日本を元気にする会の井上義行でございます。

まず、女性の活躍に当たつては、やはり女性が安心をして町を歩ける社会をつくつていかなければなりません。

そこで、女性に対する犯罪、特に痴漢行為とかレイプ犯罪に対する刑罰についてお伺いをしたいというふうに思つております。

海外を含めて、最も厳しい刑罰を科す国はどこになりますでしょうか。法務省、お願いいたします。

○政府参考人(上富敏伸君)　まず、我が国の強姦罪の法定刑は三年以上二十年以下の懲役とされています。その二五%で私物を申さなければなりません。

その二五%で私物を申さなければなりません。

安心をして町を歩ける社会をつくつていかなければなりません。

そこで、女性に対する犯罪、特に痴漢行為とかレイプ犯罪に対する刑罰についてお伺いをしたいというふうに思つております。

海外を含めて、最も厳しい刑罰を科す国はどこになりますでしょうか。法務省、お願いいたします。

○政府参考人(上富敏伸君)　まず、我が国の強姦

罪の法定刑は三年以上二十年以下の懲役とされています。その二五%で私物を申さなければなりません。

安心をして町を歩ける社会をつくつていかなければなりません。

そこで、女性に対する犯罪、特に痴漢行為とかレイプ犯罪に対する刑罰についてお伺いをしたいというふうに思つております。

海外を含めて、最も厳しい刑罰を科す国はどこになりますでしょうか。法務省、お願いいたします。

常に重い罪にかけるべきだというふうに考えております。

この男女平等の中にも、指針にも書かれてあります。

ますように、やはり日本の刑罰では他の犯罪と比較しても私は少し軽いんではないかというふうに思つておりますので、是非この刑罰の見直しが私は必要だというふうに思つておりますが、有村大臣のお考えをお伺いしたいと思います。

○國務大臣(有村治子君)　井上委員にお答えいたします。

まず、女性の活躍に当たつては、やはり女性が安心をして町を歩ける社会をつくつていかなければなりません。

そこで、女性に対する犯罪、特に痴漢行為とかレイプ犯罪に対する刑罰についてお伺いをしたいというふうに思つております。

海外を含めて、最も厳しい刑罰を科す国はどこになりますでしょうか。法務省、お願いいたします。

○政府参考人(上富敏伸君)　まず、我が国の強姦

罪の法定刑は三年以上二十年以下の懲役とされています。その二五%で私物を申さなければなりません。

安心をして町を歩ける社会をつくつていかなければなりません。

そこで、女性に対する犯罪、特に痴漢行為とかレイプ犯罪に対する刑罰についてお伺いをしたいというふうに思つております。

海外を含めて、最も厳しい刑罰を科す国はどこになりますでしょうか。法務省、お願いいたします。

○井上義行君　是非この法改正はやつてもらいたい、やはり性犯罪で人生そのものをなくしてしまふわけですから、よく安全保障で抑止力ということを言つておりますが、やはりこうした終身刑に値するような重い刑罰を与えることによってこうした犯罪を抑止できるというふうに思つております。

法務省には、今検討しているということでござりますが、この大臣の前向きな答弁に対して、法務省としても改正に向けて断固動くということを是非言つていただきたいと思つますが、法務省、いかがでしようか。

法務省には、今検討しているということでござりますが、この大臣の前向きな答弁に対して、法務省としても改正に向けて断固動くということを是非言つていただきたいと思つますが、法務省、いかがでしようか。

○政府参考人(上富敏伸君)　法務省におきましては、ただいま御指摘がありましたように、昨年十月以降、性犯罪の罰則に関する検討会を開催しております。本年八月六日に次回の検討会が予定されています。

法務省といたしましては、性犯罪の罰則につき、この検討会の結果を踏まえつつ、できるだけ早期に検討の上、法務省としての方針を決定し、法改正等必要な措置について臨みたいと考えております。

○井上義行君　前向きの答弁ありがとうございます。

法務省といたしましては、性犯罪の罰則につき、この検討会の結果を踏まえつつ、できるだけ早期に検討の上、法務省としての方針を決定し、法改正等必要な措置について臨みたいと考えております。

ンスのうち、育児休業制度が三年間となつてゐる国といたしましては、ドイツとフランスがございました。ドイツでは、子が三歳になるまで最長三年間育児休業をすることができるとなつております。また、フランスにおきましては、最初は一年間でございますが、その後一回更新をすることにより、子が三歳に達するまでの間育児休業を取得することができるというふうに承知をしておりまします。

○井上義行君 次に、民間ではこの三年間の育児休暇制度を導入している割合というのは何%あるんでしょうか。これ、厚労省ですかね。

○政府参考人(安藤よし子君) 厚生労働省が行いました平成二十四年度雇用均等基本調査の結果において、育児休業制度の規定がある事業所におけるまで取得できる事業所は八・三%、子が三歳になるまで取得できる事業所は一・一二%となつております。

○井上義行君 非常にまだまだ低いわけですね。やはり、しっかりと家庭で子供を産み育て、そしてまた社会に復帰すると。比較的、国では、公務員の方は進んでおりますが、民間ではまだまだといふことがあります。

そこで、政府としては、最大三年間の育児休暇について今後どのように取り組んでいくのか、あらゆるいは実施するのかということを有村大臣にお伺いしたいと思います。

○國務大臣(有村治子君) 働きたい女性がその能力を最大限に發揮して活躍するためには、やむを得ず離職することなく、結婚、出産、育児などのライフイベントにかかわらず働き続けることができる社会ということをつくっていくことが大事だといふふうに思つております。

そういう意味では、育児休業を女性のみならず男性も取りやすいようにする、特に、配偶者が出産されたときには、父親、配偶者、御主人ですね、父親になる人がしっかりと休暇を取れるようになります。という新たな運動、国民運動を展開しております。

すけれども、この六月に決定をいたしました女性活躍加速のための重点方針二〇一五に基づきます。また、育児休業、休暇の取得がしっかりと取れるようにするも含めた働き方改革を進める、また育児休業後の円滑な職場復帰や育児休業中の代替要員をあらかじめ定員・機構の数の中に入れておくこと、あるいは子育て支援の一層の充実、介護離職の防止に向けた法的措置をも含めた対応の検討などを総合的に、また複合的に進めていきたいと考えております。

○井上義行君 三年たつて職場に復帰するということで、そして、私自身は出産したことはないのですが、うちの内を見ていると、三人うちの家内も産んでおりまして、出産の後、体が、非常に掛かるわけですね。

やはり、子供を産み、そして体を少しすつ少し直して、そして社会に復帰すると。急に社会に出るという人もいるんですが、それが無理に当たつて、やはり年齢を重ねていくとそれがまた出でてくるということもありますので、そうした配慮が、当然やはり国としても配慮すべきだといふふうに私は思いますし、やはりそれが、しっかりと体に戻るということが私は必要だというふうに思つておりますので、是非もう一度、大臣、こうした女性の出産後の体のケアといふか、そういうものをしっかりとやるために、やつぱり三年間しっかりと体を整えるということも必要だといふふうに思つておりますが、いかがでしょうか。

○國務大臣(有村治子君) 出産休業を一年とするか三年とするかは議論が分かれところで、当事者の中でも賛否両論率直にあるのが現状かといふふうに思ひますが、今、井上委員のような現状を分かつた上で御発言いただく男性も増えているということは大変有り難いことだと思つております。特に、産後の肥立ちという言葉がありますけれども、三十五歳以上のいわゆる高齢出産と言われる方々が増えている中で、相当心身に負荷が掛かっていると。特に、出産後は赤ちゃんの方に社

会の興味が行きそなんですけれども、実は、母体の養生とか産後のケアという意味では、これは産婦人の先生方の御意見を聞いても、ほとんど日本はノーケアでございまして、ほかの国々と比べても相当遅れているところだと思っております。そういう意味では、休暇という言葉、休業といふこと、あるいは子育て支援の一層の充実、介護離職の防止に向けた法的措置をも含めた対応の検討などを総合的に、また複合的に進めていきたいと考えております。

○井上義行君 三年たつて職場に復帰するということで、私は高齢出産をやつてみて、身をもつて痛感いたします。

○井上義行君 そこで、私も落選時代は地元でPTA会長をやつっていましたが、非常に、PTA活動をしていましたと、専業主婦の方やあるいは商店街の方々、様々な方が子供のために、学校あるいは地域のために頑張つてもらつております。

今、社会に向けて様々な議論がなされております。私も、女性が社会に進出するということは非常に私はいいというふうに思つております。一方で、じゃ、地域をどうやって支えようかといふ男性も含めて、やはり考えていかなきやいけない。そうすると、例えば子供会というのがあるんですけれども、こうした子供会の活動をどうやって支えて、あるいはこの活動を子供たちのために振り向けていくかといふことになると思うんです。

文科省ですが、この子供会の活動を、例えば夫婦で、私は小田原なんですが、例えば新幹線通勤をする東京に出ちやうわけですね。そうすると地元にはふだんほとんど夜帰つてくるという状況の中で、昼間はほとんど使えないし、あるいは夜の早い段階で打合せ等にはなかなか出席できません。いわゆる参加してもらうと、これ、私が言わせるとすごい上から目線なんですよ。このPTAとか子供会というものは結構自主的に参加する人が多いんですね。でも、参加したいけど参加できない人もたくさんいるんです。そこをどうしますかということを言つていてるんですよ。つまり、みんな、こうやればこう参加してくれますといふんではなくて、例えば、子供会にしてPTAにしてもかなり負担がありますよ。例えば学校でも、PTAの活動を学校側からこういう

○政府参考人(徳田正一君) お答えします。

子供たちの健全な育成を図るために、学校、家庭、地域の連携をこれまで以上に推進していくことが不可欠となつております。女性の社会進出等の背景も踏まえれば、できるだけ多くの関係者が子供会やPTA活動に参加できるような方向で運営されていくことが望ましいと考えて、こちらでございます。

例えば、子供会については、大学生が地域の子供会の活動にボランティアとして参加した場合に、実習、演習の授業の一環として位置付け、大学が単位を与えていたります。また、PTAにおいては、おやじの会など父親の積極的な参加を促すような組織づくりを進めることなどにより参加者が増えている例もあります。さらには、高齢者等も含む地域住民がボランティアとして学校の様々な教育活動を支援する学校地域支援本部など地域全体として子供たちを支える仕組みも増えてきております。

文部科学省としては、できる限り多くの関係者が子供会やPTAなどの活動に参加している好事例、今先生が紹介されたような事例も含めて情報提供を図りながら、これらの活動を一層促進するとともに、学校、家庭、地域が連携協力するための取組を支援してまいりたいと考えております。

○井上義行君 それは言葉では非常にきれいなですね。いわゆる参加してもらうと、これ、私が言わせるとすごい上から目線なんですよ。このPTAとか子供会というものは結構自主的に参加する人が多いんですね。でも、参加したいけど参加できない人もたくさんいるんです。そこをどうしますかということを言つていてるんですよ。つまり、みんな、こうやればこう参加してくれますといふんではなくて、例えば、子供会にしてPTAにしてもかなり負担がありますよ。例えば学校でも、PTAの活動を学校側からこういう

ことをやつてください、こういうことをやつてくれたい、こうすることをやつてください、こうすることをやつてくださいといふことがあります。あるいは、地域活動で、いろんな交通安全対策などあるいは犯罪防止何とかこうとかとか、もうそれだけでもいっぱい、もう十でも二十でもいっぱいあるんですよ。そういうところに参加して、とてもじやないけど、すごい活動が多いわけ。

だから、それをどうやつて地域で支え合おうよな形にするんですかということを申し上げているんです。ですが、いま一度、もう一度お願ひいたします。

○政府参考人(徳田正一君) 先生御指摘のとおり、地域ではいろいろな課題を抱えているところ

でございまして、その中で、例えば、真に必要な活動の取扱選択や、運営の効率化の観点から内容

の工夫をしている活動等もあり、その中で多くの保護者の参加も得てP.T.A活動もあると聞いております。いま一度、そういうふうな活動を幅

広く収集して、活動の促進に努めてまいりたいと思ひます。

○井上義行君 つまり、こうした子供会とかP.T.A活動とか、その学校なり文科省の方で、ああ非

常にやり難いと、自分たちが補えない分を少しほんの

側面から手伝つてもらつてるとか、そういう意識がやっぱり僕は必要だというふうに思つてます。

だから、さつき言つた上から目線というのは、横じやないんですよ、常に上から何々をしてくだ

さい、当然だろうと、で、何か文句言えれば、いや、あなた方が勝手にやつてることじやないか、こういう考え方だからわゆる負担が増えちゃうわけですよ。それよりも、ああ本当にこういう

ことを手伝つてくれて、ああ、うれしいな、感謝すると、こういう考え方立つと、お互ひに、ああ、じや、これはこれを分担しようねという形に変わつていくんじやないかといふに思います

ので、是非、そういう機会があつたら積極的に、審議官、P.T.Aとか出でていますか、是非現場を

知つていただきたいと思います。

そこで、有村大臣、どうでしようかね、こうい

う子供会とかP.T.A活動、地域活動を、お互いに男女とも、さつき言つたおやじの会も男性で頑張つてゐる方もありますし、あるいはP.T.Aで男性

で頑張つてゐる人もいるという中で、必ずしも働く

いる人が参加できないというわけではないんですが、ただ現実は、専業主婦とか、やはり商売

をしている奥様が非常に多いわけですね。

だから、やはりみんなで支え合う、こういうよ

うな考え方をして、できるだけ女性だけではなく

て男性も一緒にになって子育て、そして地域をつくつていくくと、いう中では、やはり女性ならでは

の、私、視点というのがすごく感じたんですね。

男性では感じ取れない女性ならではの考え方とい

うのを、実はそれをもつと生かしていただきたい

なというふうに思つておりますので、こうした取組をどのように考えておられるかを大臣にお伺いした

いと思います。

○国務大臣(有村治子君) 井上委員御指摘のとおり、地域活動に多様な人々の参画を促進することは重要だと思っております。

P.T.Aをやつておられる方に聞きますと、P.T.Aの委員はほぼほぼ女性、でもP.T.A会長は男性つて

誰が決めたの? というふうに言われるぐらいに、男

女の固定的な役割というのがある分野が、実はP

T.Aもまだまだその傾向があるということを指摘

をされます。実際に私自身もやつぱり実感として思つてますが、地元に昼間残つてゐる人あるいは

専業主婦の方々の善意に頼つてゐるところがあつて、その方々の善意に頼り過ぎて固定化しないと

いうことが極めて大事なことなんだと思います。

そういう意味では、保育園や小学校などの保護

者の活動も、平日の夜してみたり、あるいは平日

の夜は嫌で週末がいいとか昼間がいいとか、全員

が全て参画できるという条件というのがなかなか

整わないのが現実の中では、やはりインターネット、メールなどを通して、できる人ができるところ

へ向けて、七十五歳以上高齢者数が急増する

とともに、単身や夫婦のみの高齢者世帯が増加する

中で、三世代同居も含めまして、どのような世帯

の方であつてもできる限り住み慣れた地域で暮ら

せるように、医療、介護、予防、住まい、生活支

援が総括的に確保される地域包括ケアシステムの構築を進めることが重要であると考えてございます。

例えば、平日になかなか参画できない方は、そ

の働き手のお父さんやお母さんが仕事の先生とし

て総合学習の時間に自分の仕事をことを紹介する

といふような、そういうキャリアの見せ方とい

うで頑張つてゐる人もいるという中で、必ずしも働

いている人が参加できないというわけではないん

ですが、ただ現実は、専業主婦とか、やはり商売

をしている奥様が非常に多いわけですね。

だから、やはりみんなで支え合う、こういうよ

うな考え方をして、できるだけ女性だけではなく

て男性も一緒にになって子育て、そして地域をつ

くつていくくと、いう中では、やはり女性ならでは

の、私、視点というのがすごく感じたんですね。

男性では感じ取れない女性ならではの考え方とい

うのを、実はそれをもつと生かしていただきたい

なというふうに思つておりますので、こうした取組をどのように考えておられるかを大臣にお伺いした

いと思います。

○国務大臣(有村治子君) 井上委員御指摘のとおり、地域活動に多様な人々の参画を促進することは重要だと思っております。

厚生労働省としては、引き続きこうした取組を進めているところ

でございます。

○井上義行君 私は、その解決方法として、これ

まで同居減税であるとか三世代といふことを主張

しております。やはり三世代で暮らすことによつて、家庭のいわゆる軽減にもなりますし、あるいは負担も分担できる。その中で、地域をつくり、そして子供たち、あるいは女性の人たちを少しでも負担を軽くするということを考えております。

そこで、時間がないものですから、最後に、経産省、そして厚労省、国交省、三世代の暮らしについてそれぞれ省庁でやつてあることがあると思

いますので、それをお答えを願いたいと思います。

○委員長(大島九州男君) 時間が短いので簡潔にお願いいたします。

○政府参考人(保坂伸君) お答えいたします。

○委員長(大島九州男君) 時間が短いので簡潔にお願いいたします。

しております。

○若松謙維君 分かりました。

私も結婚して十日後に海外に行つて、家内つて言つたら、どういう意味と言つたら、インサイドハウスというふうに伝えたんですね。結局うちの奥様を家に閉じ込めているんだなと。この呼び名が紛糾するわけでもございませんので。我が家では変わらない限り、先ほどのやつぱり女性が社会に出てくる。これも変わらないのかなと思つておなりまして、そんな思いをしながら、これで委員会が開かれます。

（発言する者あり）今はお母さんと言つております。済みません、質問しないでください。

もう一つ、あと、実は三十年も前ですけど、アメリカで長男を出産いたしました、これも私が産んだわけじゃないんですけども。そのときに、出産する一ヶ月か二ヶ月前に、いわゆるマタニティースクールということで、これNPOの方が企画する、夫婦で出産の勉強をするんですね。六回コースがありまして、最初はもちろん出産のビデオ、大体そこで男はもうはつきり言って精神的にパニックになりますて、大丈夫かというところからだんだんやつしていくうちに、まずおむつの

というふうにお考えですか、大臣。

○国務大臣(有村治子君) 大事な問題提起をしていただいていると認識をしています。

マタニティースクールの御紹介がございましたけれども、基本的に日本は、パートナーシップの在り方についてトレーニングなりあるいはそのノウハウを学ぶという機会が体系的になつていません。事実でございます。

実際に私自身も主人とやつてみて、これは多く

の方々に経験してほしいなと思ったのは、妊婦さ

んの体の重さを男性が経験して、いかに足下が見えないか、いかに移動するということが大変なのが、かと/orなことを、実際にその胎児の重さも入れた

トナーシップ、また親になるというこのマタニティースクールということは、機会があつて御本

人が望まれるのであればそういう機会は是非受け

ていただきたいなと私も思います。

○若松謙維君 ということでお大臣のお立場におかれても是非このマタニティースクール、尽力を

お願いしたいと思います。

質問通告どおりにちょっとさせていただきますが、まず、男女間賃金格差につきまして、これは厚労省ですか、に質問いたしますが、ちょうど衆議院の附帯決議で、「女性がその職業生活において、意欲をもつて能力を伸長・發揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行う」と、こういうふうになつております。

また、一般事業主行動計画策定に向けた状況把握項目といたしまして、男女間賃金格差の状況を任意項目として加えるということとされておりま

すけれども、結局、女性にとっては、自分の働き

た対価としての賃金、やつぱり評価されるという

ことになりました。

この法案成立させていただいた暁には、こうし

た本法案の枠組みが賃金格差を始めとする男女間

の実質的な格差の縮小を進めるための好機となる

よう、行動計画策定指針におきまして、効果的

な状況把握、課題分析の手法を提示したいと考え

ております。

○若松謙維君 今言われました大企業ですか、常

用、常に三百人雇用ですね。そこで行動計画策

定、盛り込むということですけど、大事なのは

進められるように努力をしてまいりたいと考えて

おります。

この法案成立させていただいた暁には、こうし

た本法案の枠組みが賃金格差を始めとする男女間

の実質的な格差の縮小を進めるための好機となる

よう、行動計画策定指針におきまして、効果的

な状況把握、課題分析の手法を提示したいと考え

ております。

○政府参考人(安藤よし子君) お答え申し上げま

す。

男女間賃金格差の是正は重要な政策課題である

というふうに認識しております。労働基準法の第四条では、「男女同一賃金の原則」として、「女性

であること理由として、賃金について、男性と

差別的取扱いをしてはならない。」という、こう

いう規定もございますが、実際の男女間賃金格差

というの、差別だけではなくて様々な雇用管理の積み重ねで生じていくものでございます。

そうした中で、我が国の男女間の賃金格差の要因を分析してみると、最も大きな要因は男女間の管理職比率などの職階の違いでございまして、

次いで勤続年数の違いとなつております。

このように、男女間の賃金格差の主要な要因で

ある管理職比率と勤続年数の差異につきましては、この法律案に基づきまして、大企業に対して状況把握の必須項目とするという予定になつております。そして、状況把握に基づいて課題を分析

して、その結果を踏まえて、各企業の行動計画に

女性の継続就労や登用に向けた取組が盛り込まれるということによりまして、男女間の賃金格差の縮小につながつていくものと考えております。

この法案成立させていただいた暁には、こうし

た本法案の枠組みが賃金格差を始めとする男女間

の実質的な格差の縮小を進めるための好機となる

よう、行動計画策定指針におきまして、効果的

な状況把握、課題分析の手法を提示したいと考え

ております。

○若松謙維君 今言われました大企業ですか、常

用、これが他の委員の方が触れていると思います

けど、M字カーブと女性の就業希望の実現とい

ふく、これも厚労省にお答えいただきたいん

ですが、日本は第一子出産を機に先ほど約六割の

女性が退職すると、その影響で出産・育児期であ

る三十歳代に就業率が低下するM字カーブです

が、これが非常に顕著に見られていまして、他の

国、特にスウェーデンですと、逆に、働き盛りの

ところ、三十代、四十代が伸びているんですね、

この就業率が。どうしてこれだけ違うのかな。

また、スウェーデンの、何というんですか、すご

い成功というんですかね、感嘆するんですけども。

一方で、子育てが一段落してまた職場に戻りた

いという希望は多いんですけども、働いていいな

い方が先ほどの三百三万人ですか、という状況

で、でも働いたとしてもいわゆるパートという非

計画を策定しました暁にはそれをしっかりと取り組んでいったただく、その際にはPDC.Aを回して着実にそれを進めていたただくということについては、大変重要な視点であるというふうに考えております。

この法案におきましては、大企業に対して女性の活躍状況等の現状値の情報公表を義務付けておりますが、行動計画に基づく取組の実施状況の公表につきましては、意欲的な取組内容を計画に盛り込むということをかえつちゅうちょさせるのではありませんけれども、衆議院におきまして、「一

般事業主による事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表を促進する」という附帯決議もいた

だいでありますので、今後、その取組状況の公表の促進の在り方につきまして、私どものホームページなどでの活用も含めまして検討をしていきた

いというふうに考えております。

○若松謙維君 ということで、PDC.A、とにかく大事ですので、毎年毎年良くなるような取組を

いといふふうに考えております。

○若松謙維君 ということで、PDC.A、とにかく大事ですでの、毎年毎年良くなるような取組を

いといふふうに考えております。

○若松謙維君 これまでのPDC.Aの活用を少し変えて、M字カーブなどの活用も含めまして検討をしていきた

いというふうに考えております。

○若松謙維君 これまでのPDC.Aの活用を少し変えて、M字カーブの活用も含めまして検討をしていきた

いというふうに考えております。

正規、かつ実質的には所得的にもやつぱり男性よりも低い。こういうことなので、結局、女性の能力を十分に發揮する環境づくりをどうつくるかということにこのM字カーブ解消のポイントがあると思うんですね。

具体的にどういうふうに取り組んでいるのか、いろいろあるんですけれども、ちょっとと深掘りしました答弁をお願いします。

○政府参考人(安藤よし子君) 御指摘のとおり、我が国では、いまだ第一子出産を機に六割の女性、退職するということで、M字カーブの解消に向けて課題が残されているわけでございます。

まずは、このM字カーブの解消に向けては、希望する女性が妊娠・出産を通じて働き続けられることが当たり前であるというような職場環境を整備していかなければならぬと考えております。

この法案におきまして、大企業に対しても、勤続年数の男女差、そして労働時間の状況などの状況把握、課題分析を義務付けることによりまして、女性が妊娠・出産を通じて働き続けることができるのであります。この職場環境になつては、その背景に長時間労働の問題などがないのか、そうしたことなどを各企業において検証していただきまして、その結果に応じた行動計画の策定を求めることとなるのではないかというふうに考えております。

また、一旦職場を去つた後、再び就業を希望する女性がその希望を実現できる社会としていくと、いうことも大変重要でございます。

この法案におきましては、各企業が行動計画策定に際し踏まえることとなる行動計画策定指針におきまして、女性の再雇用や中途採用の促進に関する先進企業の取組を参考とした効果的な取組を盛り込む方向で検討したいというふうに考えております。

加えて、共働き家庭を支える保育サービス等の基盤整備を引き続き進めるとともに、今年の六月に策定いたしました女性活躍推進のための重点方針「一五などに基づきまして、非正規雇用労働者の正社員との均等・均衡待遇の推進、非正規雇

用労働者から正社員への転換など、様々な施策を進める中で、就業を希望する女性がその希望を実現できる社会を構築し、M字カーブの解消につなげていきたいというふうに考えております。

○若松謙維君 私のささやかな経験ですけど、私は会計事務所なので国際的なネットワークがありますが、ちょうどニューヨークの会計事務所の話は、

所 当時、ビッグエイトという会計事務所のうちのランクが常に七番、八番だったんですが、特に女性、皆さんCPA、会計士ですけれども、やっぱり出産等で会社を離れると。

ところが、離れたときは、離れた職位ですか、维持して、二年、三年後に戻ってきて、そこからまた始まるんですね。当然、多少仕事的には感覚が鈍っていますから、そこは評価減しないで、そこから更にやるという、女性ならではの、何といふんですか、配慮をしまして、結果的にそこは大変女性の会計士の人気度が高まって、今、人気度一番なんですね。

そういうふうなのがありますて、先ほどやつぱり今のやり取りを聞きながら、結局、女性の方が、ある会社を辞めましたと、だけど、同じ職場に戻りたい環境づくりって、これ大事だと思うんですね。そこは何がポイントだと思いますか、またどんな取組されていますか。

○政府参考人(安藤よし子君) 日米を比較いたしましたと、どうしてもその外部労働市場の発達の仕方が違うということがありますので、一概に同じような取組をというのは難しいのかもしれませんのが、それでも国内でも女性の再雇用制度、一旦おしゃっていました、やっぱり労働市場の流動性がどれだけ発達しているかしていないかというのは大変大きな違いがあつて、ここはもう少し日本が学んでいいところじゃないかというふうに思っています。

特に、私、経験的に思うんですが、大卒の女性で一旦家庭に入った人がなかなか戻つてこないというところの傾向があります。それは、いろんな要因がありますけれども、相手側の、夫側の収入が一定あるのでインセンティブがないという言い

ちょっとと聞きたいんですけど、再雇用という言葉が出来ましたので、これは日本で一般的なんです。

○若松謙維君 が、さっきのニューヨークの会計事務所の話は、辞めていないんですね。この辞めない環境づくりといふんですか、これ極めて大事だと思うんですけど、じゃ、ちょっとと御両人に聞きましょう。ま

ず厚生労働省から。

○政府参考人(安藤よし子君) 辞めない環境づくりといふお尋ねでございましたが、まずは育児休業の活用をしっかりとできるような、育児休業を取りたい方がきちんと取れる環境整備をしていくと

いうことが大事であると思います。また、育児休業した後にしっかりと復帰ができるように、その復帰の支援をするということも大事であります。

企業の中では、復帰に当たりまして研修を行なうといったような復帰支援をしているところもありますので、そうした企業に対する助成金などによる支援も私どもはしているところでございます。

また、帰つてこようという、帰つてきてまたしつかり働くというような意識を女性労働者にも持つていただくためには、やはり女性の育成に当たりまして、そういう、仕事は面白い、仕事は大変だけれど面白いという経験を早めにさせてあげるということが有効だという御意見もござります。

また、帰つてこようという、帰つてきてまたしつかり働くというような意識を女性労働者にも持つていただくためには、やはり女性の育成に当たりまして、そういう、仕事は面白い、仕事は大変だけれど面白いという経験を早めにさせてあげるということが有効だという御意見もござります。

また、帰つてこようという、帰つてきてまたしつかり働くというような意識を女性労働者にも持つていただくためには、やはり女性の育成に当たりまして、そういう、仕事は面白い、仕事は大変だけれど面白いという経験を早めにさせてあげるということが有効だという御意見もござります。

また、この復職率というんですか、そういうものを高めるような何かそういうKPIを持つてているのか、それとも手法があるのか、もし具体的な点があればお答えください。

○政府参考人(安藤よし子君) 第一子を出産した前後の継続就業率五五%というKPIを設定しているところでございます。

○若松謙維君 五五%、高いんだか低いんだか、はつきり言って分かりませんが。そうか、五五%ですね。同じ職場に戻るということですね。じゃない。

○政府参考人(安藤よし子君) 同じ職場に戻るということではなくて、総体として働いているという状態を保つていて、そういうことでございまして、現在それが大体三七%くらいであったかと記憶しております。

○若松謙維君 ということで、分かりました。

本当にいろいろと聞きたいんですけど、同じ職場に戻るということは結局今までの経験生きますので、もちろん違う職場もあるんでしようけど、

職のポジションがないというような指摘もあります。

再雇用あるいは休業ということでの復帰、復帰しやすい環境づくりをやっぱり国としてノウハウを高めていくことは極めて大事な今日的課題だと思つております。

○若松謙維君 これが極めて大事だと思うんですけど、じゃ、ちょっとと御両人に聞きましょう。ま

ず厚生労働省から。

○政府参考人(安藤よし子君) 辞めない環境づくりといふお尋ねでございましたが、まずは育児休業の活用をしっかりとできるような、育児休業を取りたい方がきちんと取れる環境整備をしていくと

いうことが大事であると思います。また、育児休業した後にしっかりと復帰ができるように、その復帰の支援をするということも大事であります。

企業の中では、復帰に当たりまして研修を行なうといったような復帰支援をしているところもありますので、そうした企業に対する助成金などによる支援も私どもはしているところでございます。

また、帰つてこようという、帰つてきてまたしつかり働くというような意識を女性労働者にも持つていただくためには、やはり女性の育成に当たりまして、そういう、仕事は面白い、仕事は大変だけれど面白いという経験を早めにさせてあげるということが有効だという御意見もござります。

また、この復職率というんですか、そういうものを高めるような何かそういうKPIを持つてているのか、それとも手法があるのか、もし具体的な点があればお答えください。

○政府参考人(安藤よし子君) 第一子を出産した前後の継続就業率五五%というKPIを設定しているところでございます。

○若松謙維君 五五%、高いんだか低いんだか、はつきり言って分かりませんが。そうか、五五%ですね。同じ職場に戻るということですね。じゃない。

○政府参考人(安藤よし子君) 同じ職場に戻るということではなくて、総体として働いているという状態を保つていて、そういうことでございまして、現在それが大体三七%くらいであったかと記憶しております。

○若松謙維君 ということで、分かりました。

本当にいろいろと聞きたいんですけど、同じ職場に戻るということは結局今までの経験生きますので、もちろん違う職場もあるんでしようけど、

やっぱりそれは上昇志向というか、プラス面は大きいと思いますので、是非同じ職場に戻る環境づくりのために頑張っていただきたいということをお願いをして、次の質問なんですかけれども、ちょっと時間がないので多少省略ますが、先ほどマタハラのない社会についての政府の取組について、結局今でもマタニティーハラスメントが後を絶たないという、これやっぱり、当然管理職なり、先ほど同僚同士の話もありました。そういう中、先ほども答弁ありました、本当に、今どういう取組をして、これから更にどうやって対策を強化していくのか、それについて答弁お願ひします。

○政府参考人(安藤よし子君) いわゆるマタニティーハラスメントは、女性の尊厳を著しく傷つけるのみならず、解雇や退職強要などによりまして女性に継続就業を断念させる結果につながるものでございまして、決して許されるものではないと考えております。

このマタニティーハラスメント、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いというふうに考えておりますが、これにつきましては男女雇用機会均等法などで禁止をしてきたところでございますが、昨年、最高裁の判決がございまして、これを踏まえて今年の一月に、妊娠、出産等を契機として不利益取扱いがあつた場合は原則として法違反と判断することを明確に示した解説通達を発出いたしました、事業主に対する報告徴収、指導等を強化したところでございます。

加えて、現在マタニティーハラスメント及びセクシユアルハラスメントに関する実態調査の実施に向けて調整を行つておるところございまして、年内には調査結果の概況の公表を行えるのではないかというふうな段取りで準備を進めおります。

さらに、今年六月に決定をいたしました女性活躍推進のための重点方針二〇一五におきまして、マタニティーハラスメントの防止に向けて、次期通常国会における法的対応も含め、事業主の取組

強化策を検討するとされたところでございますので、今後、労働政策審議会において検討を進めていただこうと予定しております。

これらの取組を通じまして、マタニティーハラスマントのない、妊娠、出産を通じて安心して働き続けることのできる社会実現してまいりたいと考へております。

○若松謙維君 先ほど、最高裁での判決で、いわゆる原則違反ということで、さらに、既存のいわゆる罰則規定があるんですけど、これを更に強化するとか、そういうお考えというのはおありますか。

○政府参考人(安藤よし子君) 既存の法律で、いわゆる妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いにつきましては既に法律で禁止をされているところでござります。しかしながら、禁止されても生じているという実態がありますことから、その未然防止に向けた取組を強化する方向で検討を進めたいというふうに考えております。

○若松謙維君 未然防止ですね。その効果はどうでしょうか。有村大臣、何か見えますか、その効果は。分からないですかな。答弁しにくい。ノーアイデアですので、ちょっと次の質問に移ります。

それでは、最後になると思いますが、企業の取組の見える化、これも厚労省に質問いたしますが、先ほども、いずれにしても出ましたけれども、女性活躍の企業の現状ですか、この見える化につきまして、優秀な人材を集めの社会環境整備ということで、結局、この情報公開義務、当初

ございまして、そのような形で企業の取組について見える化を推進して、よりアピールできる取組を広めていきたいというふうに考えております。○若松謙維君 もう時間ですので、ちょっと掘り下げは次回の質問にしまして、あと、今日したかった一人親家庭支援の充実、これについては次回に回しますので、またよろしくお願ひいたします。
す。
ありがとうございました。

○山本太郎君 生活の党と山本太郎となかまたち共同代表、山本太郎です。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案、通称女性活躍法案について質問いたします。

まずは、女性活躍の担当大臣であられる有村大臣、女性が活躍できる社会こそが未来の日本を輝かせる原動力になる、そう思われますか。

○国務大臣(有村治子君) 山本委員にお答えします。そのとおりだと思っております。そして、この女性活躍というのが、当事者である女性のみならず、全ての人にとって暮らしやすい社会をつくる

ります。

結果として、我が国の持続性、持続的な成長の実現や社会の活力の維持にもつながる。そういうこと。そういった企業を更にいろんな形で評価していくこと。そういうたよな、PDCAですか、も取り込んだ対応というのが必要だと思うんですね、お考えいかがでしようか。

○政府参考人(安藤よし子君) 一般事業主が行動計画を作りました場合には、まず行動計画自体を公表するということが法案では義務付けられておりまして、この事業主がどのような行動計画を設けているのか、どのような目標を設定しているのかといふことがまずは明らかになるということになります。

さらに、この行動計画にのっとって取組を行いましていいパフォーマンスを上げていただいたというふうに考えております。

○若松謙維君 もう時間ですので、ちょっと掘り下げは次回の質問にしまして、あと、今日したかった一人親家庭支援の充実、これについては次回に回しますので、またよろしくお願ひいたします。
す。

果たして、本当に今のこの法案のままが多くの女性が輝けるのだろうか。女性の活躍、女性が輝くなど言つたところで、活躍しようにも活躍しようがない、輝きたくても輝けない、実際にはその手段も環境もない、苦しい立場に追い込まれ、今日何とか生きていけるかどうかというぎりぎりの精神的状態、経済的状況の女性、我が国にはたくさん存在いたします。

その中でも大きな問題の一つ、DV、ドメスティック・バイオレンス、残念ながら、法案の中でも、修正案の中でも、衆議院の議論の中にも、DVに関してほとんど触れられていないんですね。政治の世界ではDV問題つて解決したのかなと思つちゃうんです。

まず、お聞きいたします。DVの概念教えてください。

○政府参考人(武川恵子君) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の第一条に配偶者からの暴力の定義がございまして、配偶者からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動とされています。

ここで言う配偶者には、いわゆる事実婚の関係にある者、元配偶者が含まれておりますし、ま

た、生活の本拠と共にする交際相手からの暴力などにつきましてもこの法律が準用されております。

なお、暴力でございますが、身体的暴力のみならず、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要も含まれております。

○山本太郎君 ありがとうございます。

DV、配偶者からの暴力、主にということなんですか。けれども、DVについて、配偶者暴力防止法においては、被害者を女性には限定していないんですね。内閣府の資料によると、配偶者からの暴力の被害者において、男女の比率九対一、要するに九割女性ということなんです。

DVの背景つて何なんだろう。性差別社会であると言われています。男らしさ、女らしさ、男らしくして、女らしくして、これが諸悪の根源だと。つまり、男性が経済的、社会的に優位に立つ社会、女性が経済力をを持つことが難しい社会、子育て、家事、これ女性の役割と決め付けられるような社会意識、DVを許してきたとも言われてい

る。

DVには、よくある身体的暴力だけではなく、精神的、先ほど言わっていましたよね、経済的、性的暴力なども含まれるそうです。

身体的な暴力つて直接的な暴力ですね。平手で打つ、足で蹴る、物で殴る、髪を引っ張る、腕をねじる、引きずり回す、物を投げ付ける、などなど、分かりやすいものが多いので認識がしやすいとは思ふんですけども、ちょっと分かりづらいものとしては、心ない言動等により相手の心を傷つける精神的DV、金銭的に被害者を追い詰める経済的DVは、世の中的な認識の甘さから相手に、ああ、今DVしているというような状況が認識しづらい、認識されづらいというのが現状だと。例えば、例を挙げると、大声でどなるとか、誰

のおかげで生活できると思つているんだとか、このかい性なとか、そういうのも……（発言する者あり）いえ、元役者ですから、役者ですからなかなか熱が入るとそれっぽく聞こえるんですけど。実家とか友人と付き合うのも制限したり、電話、手紙を細かくチェックしたりとか、何を言つても無視して口を利用かない、人の前でばかにしたり命令するような口調で物を言つたりする、大切にしているものを壊したり捨てたりする、生活費を渡さない、外で働くなど言つたり仕事を辞めさせたりする、子供に危害を加えると言つて脅す、殴るそぶりや物を投げ付けるふりをして脅かすなどあるそうです。

もしかしたら、今お聞きした中に、えつ、それも駄目なの、DVのことで、ときっとされた先生方がいらっしゃるかも知れません。自分自身、僕自身を振り返つてみると、自分が機嫌の悪いときに、何かそれが相手に伝わるような態度をしたりとかするということも自分の過去にもあつたわけですね。でも、それもひょっとしたらDVに入るかもしれないなと思ったら、ときっとしちゃうんですよ。

内閣府の調査によると、約四人に一人の女性が配偶者からDVを受けた経験あり、十人に一人の女性が複数回のDVを受けたことがある、約二十人に一人の女性が命に危険を感じるほどのDVを受けたことがあります。

受けたことがあります。

今現在、DV被害者、どこに助けを求めるべきかの。救済、支援を求めるとしたら、内閣府管轄、配偶者暴力相談支援センター、若しくは県あるいは市の福祉事務所に相談。厚労省管轄の婦人相談所に回され、そこで一時保護。一時保護、ものとしては、心ない言動等により相手の心を傷つける精神的DV、金銭的に被害者を追い詰める経済的DVは、世の中的な認識の甘さから相手に、ああ、今DVしているというような状況が認識しづらい、認識されづらいというのが現状だと。

例えば、例を挙げると、大声でどなるとか、誰

交省、保護命令制度においては法務省、取締りにおいては警察庁、子供も身体的虐待のみならず著しく心的外傷を受けているようなら厚労省の児童相談所通報、保護を要請する。これ、むちやくちや複雑じゃないですか。どんな手順なんだよつて、これ。

ちょっとと聞きたいんですよ、これ、一体入口から出口まで誰が面倒見るんですかって。被害者はどうなりますかということをお聞きしたい。内閣府、厚労省にお伺いします。一体誰が入口から出で口まで総合的に被害者、DV被害者を支援するんでしょうか。

○政府参考人（武川恵子君） 配偶者暴力を受けられた被害者の方からの相談につきましては、配偶者暴力防止法に基づきまして、配偶者暴力相談支援センターが中心的な役割を担つて支援をしていくところです。

具体的には被害者からの相談を受けまして、緊急時ににおける安全の確保、それから被害者の自立支援や保護命令の利用などについての情報提供や助言などを行います。また、必要に応じて関係機関との連携を行いまして支援を行つてているところです。

○政府参考人（安藤よし子君） 婦人相談所は県により設置をされておりますけれども、配偶者暴力相談支援センターという位置付けになつていているところです。

○政府参考人（安藤よし子君） 婦人相談所は県により設置をされておりますけれども、配偶者暴力相談支援センターといつて位置付けになつていているところです。

二〇一三年五月二十四日、大阪市天満のマンションの一室、母と子と見られる二人の遺体が見付かった死亡事件ありましたよね。報道によると、室内に食べ物はない、食塩があつたのみ。預金口座の残金は十数円。電気、ガス、止められました。大阪府警天満署、生活に困窮して餓死した可能性が高いと見ており、事件の背景として、死亡した母親は夫からのDV被害を受けており、母子で脱出したものの、しっかりとした行政からの支援もなく、生活保護を受けることができず、頼る相手もないまま孤立を深め、親子で餓死してしまったとのことでした。室内にはメモが残されていた。こう書かれていた、最後にもつと

厚労省管轄、生活保護に移ると。住宅支援なら国

議を開催して、個々のDV被害者の支援ニーズに

合う支援を選定しております。同伴児童については、必要に応じて児童相談所とも連携して支援を行うというようなことをいたしております。また、この入所調整の会議の結果、DV被害者の一時保護や継続的な相談支援、施設への入所などの今後の支援方法を決定するということになります。

継続的な相談支援につきましては、DV被害者が婦人相談所に定期的に来所して、生活支援や心理的な支援を受けることとなります。一時保護や施設入所につきましては、一定期間、一時保護や婦人保護施設におきまして、生活支援、心理的な支援、同伴児童の学習支援、保育支援などを行つております。安全確保のための他県への移送などをすることもございます。また、退所時には身元保証の確保などのサポートもしております。

このような支援を通じまして、関係機関とも連携しながら、DV被害者の自立に向けたサポートを婦人相談所が行つてているところです。

○山本太郎君 ありがとうございます。

答弁の長さがバックアップの厚さを表している以外のことできないということをおつしやつていただきたい回しにされるだけなんですよ。

○山本太郎君 ありがとうございます。

二〇一三年五月二十四日、大阪市天満のマンションの一室、母と子と見られる二人の遺体が見付かった死亡事件ありましたよね。報道によると、室内に食べ物はない、食塩があつたのみ。預金口座の残金は十数円。電気、ガス、止められました。大阪府警天満署、生活に困窮して餓死した可能性が高いと見ており、事件の背景として、死亡した母親は夫からのDV被害を受けており、母子で脱出したものの、しっかりとした行政からの支援もなく、生活保護を受けることができず、頼る相手もないまま孤立を深め、親子で餓死してしまったとのことでした。室内にはメモが残されていた。こう書かれていた、最後にもつと

たくさん食べさせてあげられなくてごめんね。」
母親が残したメモ。

この母親、生活保護を申請する目的で福祉事務所を訪ねていたそうですけれども、福祉事務所の記録には申請の意思ありとされていなかつたんですね。おかしくないです。これ水際作戦じゃなかったんでしょうか。エーションなのがどういうことを見極められていいということなんですよ。DV被害者の生活相談

や生活保護申請など、担当窓口が支援が必要な方に対応できない最もたる事例であることは間違いないと思います。

現状として、一人の被害者を主に危機介入、一時保護、生活再建等自立支援など総合的に支援するのは、地域での身近な相談窓口とされている市や区に配置されている婦人相談員か、又は必要に応じて婦人相談所の非常勤の婦人相談員が支援するのみ。

暴力相談支援センター、その相談件数と、その下、警察における暴力相談の対応件数。見てくださいよ、右肩上がりですよ。駆け込む人はいつぱいいます。相談する人はいっぱいいます。暴力被害たくさん増えてるんです。

そして、二枚目、御覧ください。上のグラフ、婦人相談所における一時保護件数を表すものですよね。年々、一枚目に見ていただいたとおり、暴力に苦しむ人の相談件数、右肩上がりなんですね。けれども、一時保護件数は、御覧のとおり、横ばいのまま全く増えていません。対処していないといふことなんですよ。ここに予算投じていないといふことなんですよ。もう切り捨てられているんで

いんです、多いらしいんですね。相談所の一時保護の受入れについての考え方や相談所の体制、相談員の対応で、これは大きなばらつきがあるようです。

な避難場所があるなど一時保護に至らない場合もござります。例えば、外部での保護委託をしておられます民間のシェルターに行くとか、あとはホテルを紹介するとか、こういうこともあります。この場合におきましても、婦人相談所といたします。

DV被害に遭われた方々から私のところに直接声が届いています。殴られて、暴力振るわれると死んでしまうかもしれないから、配偶者暴力相談支援センターに保護してほしい、そのように相談をするとき、骨一本じや死なないし、初めての暴力だから護してほしいと電話したら、あつ、目ですよね。でも、顔面を殴られて目の周りがパンダみたいにあざになつた。それで逃げて、支援センターに保護してほしいと電話したら、あつ、目ですよね。目は死ないので、緊急一時保護を拒否された。この方、その後眼科を受診されて、網膜剥離と診断されたというんですよ。

これね、これだけ聞くと、その対応した人間に対して怒り感じるかもしれないんですけども、でも、問題の根本は別にあるんです。

まず、救済の入口、一時保護。この最も重要なファーストステップについて、一時保護所入所の決定権者は都道府県管轄の婦人相談所長になるとですね、婦人相談所の所長になると。保護要件が厳し過ぎるのではねられてしまうというんです。そして、その要件というのもそもそも曖昧なんだと。しかも、一般的に一時保護の要件として、精神疾患などで団体生活に問題がある人は入れないと。そういうルールまで取り入れているところも多いようなんですね。

DVを受けてやつとの思いで逃げてきた人たちの中に、暴力による恐怖と心身へのダメージで混乱している人がいるのは当たり前ですよね。落ち着いていたら、逆に怖いですよ。みんな大体パニック状態にあると思うんです。完全に実態に合はない要件を取り入れている状況だそうで

ないというルールなんですって。これ、運営している自治体、ほとんどそうしているらしいんですけれども、これに法的根拠ないんなんですって。ただ、運用上そうなつているだけ。

しかし、入所依頼をするときに一週間後の退所の後の見通し示さないと受け入れられない、そのような要件を設けているところもあるようで、でも、これ難しくないです。命からがら、着のみで着のままで逃げてきた人に、一週間後どうするの、その見通しが見えていなかつたら一時保護しませんよなんて無理な話ですよね、これ。それで、二週間後の見通しあつて逃げてきてる人なんてほとんどいないはずですよ。なぜこんな要件を設けている自治体があるんでしようか。

このように、全く実態に合わない一時保護要件を設けているところは数多くあるのが現状だそうです。このような全く実態に合わない状況がなぜ起こるのか、どういった理由がありますか。今までそのような事態が実際に起きたかどうか、実態を把握しているんでしょうか。ごめんなさい。伝えるたいことはまだあるんです。手短に答えていただけると助かります。実態を把握されているでしょうか。お願ひします。

○副大臣(永岡桂子君) 婦人相談所というのは、DV被害者の相談を受けました婦人相談員ですとか、また警察からの一時保護の要請があつた場合に、入所調整会議を開催いたしまして、その必要があるかどうかということを判断を行いました上で、婦人相談所の所長さんが一時保護決定を行つてあるところでござります。

○山本太郎君　ごめんなさい、これは通告していないんですけど、DV被害者は右肩上がりに上がつてしているんですよ。でも、それを保護できる施設というのはもう横ばいなんです。このグラフ見ていただいたらもう一目瞭然ですよね。どうしてなんですかね、これ。一時保護件数というのが増えない理由、施設を増やさない理由は何かですか。

ごめんなさい、答えるられる方はいらっしゃらないですね。答える簡単だと思うんです。もう都道府県だつたりとかという地方に丸投げなんですよ、これ。予算付ける以外もうないですよね、これ解決しようと思ったら。だって、被害者は増えているのに、そこを保護しなきやいけないじゃないですか。でもそれはもう昔から変わつていなって、それじゃ救われるはずないんですね、被害者はどんどん増えていくに決まっているんですから。そこを救うためには予算を付ける以外は方法はないと思うんです。

じゃ、先に行きたいと思います。もしも、これが、保護されないので後に大けがをしてしまったとか死に至るようなことが起こったときに、これが誰責任取るんですか。誰か責任取れる方いらっしゃるんですね。ごめんなさい、これ、お伝えしていかなかつたんですけど、もしも答える方がいらっしゃつたら教えていただきたいです。

——当然です。答えるれるはずないんですよ。だったらやらなきや駄目だという話なんですよ。これは、各自治体に責任を押し付けていることと一緒になんですよ。それは関係ない、地方自治体がやることだというのは、余りにもおかしいじやないですか。国が道を示さなきや、そう思ふんです。

これ、例えば、DV被害者とか支援者などからクレームを申し立てるための仕組みというのは存在しているんですけどね。短めて教えてください。

○政府参考人(安藤よし子君)　婦人相談所におきましては、配偶者からの暴力を受けた被害女性の

<p>保護に際しまして、人権や所在地の秘匿による安全の確保や自立支援等の観点から、より適切な保護が見込まれる場合について、民間シェルター等に一時保護を外部委託することができるようになつております。</p> <p>平成二十五年度に策定されました婦人相談所ガイドラインにおきましては、こうした一時保護委託も含めまして、婦人相談所が行う業務について苦情解決の仕組みを整備し、利用者に対してあらかじめその内容を提示し、いつでも苦情を申し立てられるようにするということを明記いたしました。婦人相談所に対する周知をしているところでございます。</p> <p>○山本太郎君 これ、DV防止法の九条の二にある苦情の適切かつ迅速な処理というのがあるらしいんですけども、各配偶者暴力相談支援センターや福祉事務所で本当に機能しているのかなど思ふんです。だったら僕のところにそんな声届いてこないはずなんですよ、クレームはそつちに行くだろうって。そつちに行つたって何も変わらないし、対応も変わらないからこっちに来るんだという話なんです、言いやすそうだから。これ、一度内閣府と厚労省で協力し合つて現状の確認というのをお願いしたいんですけども、お願いできないですか。短く、確認していただけたがるか、していただけないかをお答えいただきたいんですけども。</p> <p>○政府参考人(武川恵子君) それでは、状況を確認いたしまして、検討を行つてしまりたいと思います。</p> <p>○山本太郎君 ありがとうございます。質問してよかったです。確認していただけるつて。ありがとうございます。</p> <p>ここまでいろんな答弁を聞くと、相談所だったり相談員が何か悪いように思われる可能性もあるんですね、一体何やつているんだと。でも、そうではないんだと。このガイドラインとなるものの、相談・支援の指針、すごくいいものを作つているんですよ。これ、厚生労働省、婦人相談員の</p>
<p>相談・支援指針というものを、もうこのプロフェッショナル、スペシャリストの皆さんで作り上げているんですよ。でも、これが徹底されないといふところが一番の問題であると。こんなものが原因だと。</p> <p>先ほども言いました。一時保護受け入れ時から被害者に婦人相談員が付き添つてサポートすることになるんだけれども、しかし相談員にはその支援の範疇、程度、方法に関する理念もガイドラインも与えられていないんだ。相談員に初めてなつた際にも、研修すらない場合もあるって。働き始めても、制度としての実務研修もない場合がほとんどで、しかも研修は自腹で仕事を休んで受けなければならぬといふいう自治体まであるって、むちやくちやじやないかつて。いまなりペニーなケースを受け持たなきやいけないつて、右も左も分からぬいけれども、いきなりそんなシチュエーションに置かれて、被害者救えるはずないんですよ。内閣府と厚労省、年一回ぐらいそれぞれ研修やついているらしいんですけども、それだけじゃ追い付かない。そりやそうですよ、休みもなく安い賃金でずっとやつっていて、しかも、研修やりますといつたつてなかなか行けないという話です。</p> <p>○山本太郎君 ありがとうございます。質問してよかったです。確認していただけるつて。ありがとうございます。</p> <p>ここまでいろんな答弁を聞くと、相談所だったり相談員が何か悪いように思われる可能性もあるんですね、一体何やつているんだと。でも、そうではないんだと。このガイドラインとなるものの、相談・支援の指針、すごくいいものをつくりました。このうち常勤は三百五十五名、そ</p>
<p>は、平成十六年四月一日現在におきまして、全国で千二百九十五名が婦人相談員として委嘱されておりまして、このうち常勤は三百五十五名、非常勤は四十四名となつております。</p> <p>○山本太郎君 八割ですって。八割非常勤だって。これは壳防法によるものだつて。ひどい話ですね。</p> <p>一九五六年にこれ通つた法律、施行されたもの、それをいまだに使つてゐるから、この現場の人たち、八割の人が非正規で働くなきやいけない状態だつて。夜遅くまで働いても月十万から十四万円ほど。残業代もなしだつて。交通費もなし。組織的バックアップもなし。被害者の生活立て直すために頑張つてゐる相談員自身が生活に苦しむのが状態なんですよ。自分の生活だけではいづぱいいっぱいなんですか? けれども、相談員が気持ちで仕事を支えてゐる状態なんですよ。責任が重い仕事であり、被害者のためにと頑張つても、権限も与えられない。縦割り行政の壁に阻まれてどうにもできない。相談員が頑張りたくても頑張れないと明瞭かですね。これ、とても大きな政治課題だと思います。</p> <p>時間が短いので、もう一問一答で行けるといいですけれども、短いお答えください。これ、賃金の改善行われるような動きしていただけないですか。壳防法を基に非正規ですつといくなんといふのはおかしいじゃないですか。賃金の改善行われないと、人々救われないです。政治的な動きをしていただけないですか。お願いします。</p> <p>○副大臣(永岡桂子君) もう山本委員のお考え、大変よく理解はできます。しかしながら、婦人相談員というのは地方公務員でござりますので、その待遇につきましては委嘱を行つております地方自治体において適切に判断されるべきものという</p>
<p>これ、副大臣、短くお答えいただきたいんですけれども、この婦人相談員の正規は何人で、非正規は何人ですか。数だけ教えてください。お願ひします。</p> <p>○副大臣(永岡桂子君) 委嘱状況につきましては、このうち常勤は三百五十五名、そ</p> <p>ふうに考えております。</p> <p>また、婦人相談員の待遇改善の取組につきましては、大変重要であるといふうにも考えておりますので、厚生労働省といたしましては、各自治体に対しまして、その専門性にふさわしい待遇について自治体に検討いたくことを通じまして、婦人相談員の待遇改善に努めてまいりたいと考えております。</p> <p>○山本太郎君 この法案を所管されている有村大臣ですね、ごめんなさい、このDV問題、切りませんけれども、この法案では、この法律では、このDVの問題に関して予算付くような動きをしていただきたいんです。力貸していただけないですか。</p> <p>○国務大臣(有村治子君) 今お出ししている法案は女性の職業生活ということに決め打ちをしておりますので、この範疇ではございませんけれども、もとよりDVや、あるいは虐待や、なかなか困難な状況に置かれている人たちの声をしっかりと守るというのは、共生社会担当でもござりますし、男女共同参画社会担当の大臣でもござりますので、その強化にもとより努めていかなければなりません。縱割り行政の壁に阻まれてどうぞお力を貸していただけるということがあります。</p> <p>○山本太郎君 お力を貸していただけるとです。</p> <p>○国務大臣(有村治子君) もちろんその思いでございまして、予算も実際に倍増させていただいた分野もござりますし、引き続きこの分野に光を当てていきたいと思っております。</p> <p>○山本太郎君 ありがとうございます。</p> <p>○山本太郎君 ありがとうございました。質問を終わります。</p> <p>○田村智子君 日本共産党的田村智子です。</p> <p>本法案が職業生活でのあらゆる側面で男女間の実質的格差を解消させる力になるということを願いまして、具体的な問題についてお聞きをいたします。</p> <p>厚生労働省は、男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドラインというものも作成をして、一貫してこの問題に取り組んできま</p>

「お題」の課題がわらわの二等生になります。

三〇三

から見ても課題があるものと考えております。

した。しかし、一〇一〇年に出された変化する賃金格差につきましては、それが生じている要

金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会、この報告では、「全体を平均して見た時の男女間賃金格差のその後の縮小は遅々として

橋本政務官にお聞きします。現在も同様の認識
なんでしょうか。

ります。

大臣政務官(橋本岳君) 我が国の男女間の賃金格差につきましてですけれども、年々縮小傾向にはござりますが、しかし、一般労働者の男性の賃金は七二・一と金を一〇〇とした場合の女性の賃金は七二・一となつておりますして、国際的に見ても依然として格差がある状況であると、このように認識をしてお

から強く要求されていました。賃金格差解消のガイドラインでも把握の必要性と
いうのは強調されています。労政審では労働者側
の田村智子君 その格差がこの法案でどう解消さ
れていくかなんですが、この法案では、三百人超
の大企業に対して、男女格差について四つの必須
項目、プラス任意項目を検討ということなんです
が、この把握と分析、そしてそれを受けた行動計
画の作成と公表を義務付けました。この把握した
必須項目、プラスアルフアの項目というものは企業
が選択をして公表することになります。しかし、
今会議でも指摘をいたしましたが、この必須項目
に賃金の男女差の把握が含まれていない。男女間
の賃金格差解消のガイドラインでも把握の必要性と

男女別の賃金を把握する、これ必須項目に加えなかつたのはなぜなのか。あわせて、本会議でも任意項目に加えることを検討と言つているんですか、なぜそういう検討を行ふのか、併せてお答えください。

因を分析し、それに応じた雇用管理上の取組を進めるということが重要でございます。我が国の男女間の賃金格差の要因を分析いたしますと、最も大きな要因が男女間の職階の違いであり、次いで男女間の勤続年数の違いというふうになつております。この男女間の賃金格差の二大要因であります。この取組が各企業において行われて、ひいては男女間の賃金格差の縮小につながるというふうに考えたところでござります。

本会議におきまして状況把握の任意項目に男女間格差を加えることについて検討すると申し上げましたのは、衆議院の附帯決議におきまして男女間の賃金格差を状況把握の任意項目に加えることについて検討することとされたことを踏まえまして、法案成立後、そのような検討をすることを考えております。

○田村智子君 非常にかゆいところに手が届かないような御答弁なんですね。けれども、やつぱり衆議院の議論を経ると把握が必要ないとも言えないということだと思うんです。この女性の管理職比率と男女の就業年数の差異、これで賃金の格差、実態把握ができるのか、非常に疑問なんですね。

コース別管理の具体的な事例を見てみたいと思います。

みずほ銀行、男性の多くは総合職、女性の多くは一般職とされています。女性の一般職は、勤続年数が長くても総合職の二十七歳男性の給与水準で頭打ちという実態があります。これはみずほだけじゃないんですね。銀行全体でも、賃金構造基本調査によれば、四十五歳から四十九歳で見てみると、男性の平均賃金六十二万円、女性は三十万円と、半分にもならないわけです。同じ年限働いても、コースが違うからと、二倍以上の賃金格差が言わばシステム化されていると。有村大臣、こ

○國務大臣(有村治子君) 個別の企業の人事管理についてコメントをすることは差し控えさせていただきますが、一般に男女間の賃金格差の最も大きな要因ということは、管理職に占める女性の割合が低いこと、女性の就業年数が短いことであるといふように承知をしております。これが男女の差といいうよりコース別人事といふふうに言われたときには、そのこと自体に非合法性があるということではないのですが、やはり、この実質的な格差を埋めていく努力はこれからも続けていかなければならぬものというふうに認識をしております。

○田村智子君 これは個別企業としてではなく、安藤局長にもお聞きしたいんです、一般職は女性が当たり前で、二十数年働いても、総合職、これは圧倒的に男性、その賃金格差は二倍以上だと、これは間接差別ではないんでしょうか。

○政府参考人(安藤よし子君) 諸外国を含めまして一般的な間接差別の概念は、外見上は性中立的な要件等が一方の性に相当程度の不利益を与えるしかもその要件等に合理性、正当性がないものというふうにされております。こうした基本的な考え方方に基づきまして、現行の男女雇用機会均等法においては、労働者の募集、採用、昇進、職種の変更で合理的な理由なく転勤可能なことを要件とすることや、労働者の昇進で合理的な理由なく転勤経験を要件とすることなどを間接差別として禁止しているところでございます。

個別の事案が間接差別に該当するか否かについては、多岐にわたる事項の事実確認の上に行われる必要もござりますので、一律に御答弁することは困難でござりますが、一方で、女性の活躍推進の観点から見ますと、多くの企業におけるコース別雇用管理の運用には、例えば総合職の男女別の採用競争倍率にいまだに大きな格差があるとか、総合職の女性は十年間で約六五%が離職している、男性総合職の場合はこれは二九%の離職にとどまっている、このような格差があるということ

この法案は、こうした各企業における男女間の実質的な格差を明らかにできるよう、採用から登用に至る四つの必須項目の状況把握、課題分析とその結果を踏まえた行動計画策定を大企業に義務付けることとしているところでございまして、こうした枠組みが実質的格差の縮小につながるようにしてまいりたいと考えているところでございます。

○田村智子君 コース別の問題ありということで御答弁あつたんですけども、もう少し具体的に見たいんです。

このみずほ銀行で、昨年、定年退職を目前にしてやつと昇格を実現した女性Aさんという方がいらっしゃいます。このAさんは旧第一勧銀に入社をしているんです。一九八六年、銀行がコース別人事制度を導入したときに総合職を希望した。男性は希望どおりほぼ認められる。ところが、Aさんは、上司に呼ばれて、転勤することになつてもいいのかと何度も言われ、一般職を選ばざるを得なかつたと。その後もコース転換を何度も要求、しかし支店長推薦を得られず、試験を受けてもコース転換が認められない。Aさんはこのまま定年退職するわけにはいかないと労働組合に加入をし、団体交渉を重ね、昇格のためのアクションプランなどの課題にも取り組んで、昨年やつと総合職に転換を果たし、部長代理、課長代理相当の昇格を果たすことができたといいます。

組合に入つたときに、Aさん、何と言われているか。結婚したときには、退職しないのか、彼の出世に響くと言われた、これ夫も同期入社なんですよ。そして、コース別人事管理導入時、総合職を要求すると、何度も課長に呼び出されて、ふざけているのかとどなられました。夫とは同期同年たり私にしてきた嫌がらせを考えれば一億円では済みませんと、こういう思いで昇格懸けて闘つたということなんです。ちなみに、みずほ銀行は、二〇一二年度、均等推進企業として厚労大臣に表

彰をされております。

Aさんのように声を上げられる女性というのは、残念ながら一握りです。今も多くの女性が、一般職が当たり前というふうにされています。もう一度、この現実、有村大臣の受け止めをお聞きしたいと思います。

○國務大臣(有村治子君) 今御紹介をいただきました個別の企業の人事管理についてお答えをすることは、恐縮でございますが、いま一度控えさせていただかなければならないというふうに認識をしております。

ただ、コース別人事ということで、それが文字どおり男女を明確に区分するということになつていれば、それは見える化をして、那是正を図つていかなければならぬというふうに思つております。この法案を通していただければ、女性比率、採用者における比率、あるいは管理職における女性比率、あるいは勤続年数でどのくらいの違ひが出ているかと、そういうことを明らかに三百一人以上的企业で明確にしていかなければならぬ、見える化をしていかなければならぬといふことになつていきますので、それが市场的評価を得ていいという緊張感の下では正になつていく、そのエンジンにしたいといふ、強い思いがございます。

○田村智子君 これは、法案にとどまらず求めたことがあります。このAさんのように、転勤できるかということが総合職の要件とされてしまって、これは一企业の問題ではないんです。妊娠、出産もある女性は転勤できないでしょと、あらかじめ女性を総合職から排除する、こういうやり方が許されていたら、私は男女の賃金格差といふのは解消しないと思います。

これ改めるために、厚労省が示しているコース等別雇用管理についての指針、これは非見直ししてほしいんです。指針の第三項目、「コース等別雇用管理の定義」の中に、「勤務地の限定の有無により異なる雇用管理を行うものも含まれる」というふうにあるんです。これではまさに転勤でき

るかを要件にしていいよと、こう受け止められかねないんですね。コース別管理で転勤を要件とするには、やはりその必要性、転勤することなぜ、総合職で転勤が要件となるためには合理的な理由、これが示されなければ間接差別とされるわ

けですよ。ところが、指針の方は単純に勤務地の限定の有無と書いてしまう、これ誤解を招くと思ひますので、この一文、削除を検討していただきたいと思いますが、いかがですか。

○政府参考人(安藤よし子君) コース等別雇用管理指針におきまして、勤務地の限定の有無により異なる雇用管理を行うものについては、コース等で区分した雇用管理の一つの例として示されています。同時に、この指針におきましては、法に直ちに抵触する例として、募集又は採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤を応じることができる者のみを対象とすることといたことを示しております。同時に、この指針においても、合理的な理由がない場合には法に抵触すること

でも、合理的な理由がない場合には法に抵触するものでございます。

ですので、間接差別に該当する転勤要件を、この一文があるからといってこの指針が容認しているものではございませんし、現に勤務地限定の有無によりまして雇用管理区分を設定している企業

が、この指針の対象から除外してしまつてはならないことになりますと、逆に言えばその

中で、「結果としてコース間の待遇の差が男女間賃金格差の要因となつていると考え方」などといふ指摘をしています。ならば、この際、コース別人事管理、これいつまで容認するのかと。この法案の施行によってこのコース別人事管理の実態がきつちりと把握ができるようにしていくべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(安藤よし子君) 各企業においてどうある中で、これをこの指針の対象から除外してしまうということになりますと、逆に言えばその

ようにあります。各企業の労使において決められるべきことだと考えております。

その上で、今回の法案によりまして各企業の雇用管理における男女間格差が把握されることによりまして、コース別雇用管理をも含め、そこにおける雇用管理の課題について明らかになり、それ

直しが必要だと思います。結婚しましたと、子供どうするか、これは夫婦と個人で決めることがあります。会社からあらかじめ決めるように求めら

れるようないわはないわけですよ。また、出産や育児を支援するためには、産休や育休の制度もあるわけですから、そういうときにはそれを使えばいいというだけの話です。また、それにどまりたい予想できない様々な出来事ですね、ライ

フイベント、それは男女問わずにあるわけですよ。だから、結局、コース別というのを隠せることになります。

こうした経緯から見ても、コース別雇用管理の実態把握、これは女性の活躍の妨げを取り除く上で絶対に必要なことだと。これはどうやってつかむのかは是非検討していただきたいと思います。

これ、社会保険診療報酬支払基金、厚生労働省のお膝元の事業所になります。これは資料も配付をいたしましたので見てください。これは給与の等級分布の図なんです。男女別にしてあります。

白丸が女性で黒丸が男性というのが二枚目からの表なんですね。

一枚目の表は、支払基金というのが、これ見ていたくと分かるんですけど、働いている方は男性、女性、五〇パーセント、ハーフ・ハーフなんですね。けれども、等級ごとの女性の比率といふのを見ると、一目で見て分かるのは、管理職、これ管理職というのは給与の等級でいうと二等級以上なんですが、ここで女性が圧倒的に少ない。就業年限にも大きな差はありません。注目してほしいのは、管理職としてカウンタされるのは二等級以上なんです。じゃ、そこから下、三等級以下の等級の分布がどうか。男性はほぼ均等なのに對して、女性は明らかに下の等級ほど多い。女性の半数が五等級にとどまっています。

二枚目の資料、これは東京支部の給与の等級を三枚目は北海道支部の同じものです。五等級に在籍しているのはほぼ全員が女性です。入所年度別に見ると、例外なく男性が女性よりも早く昇級をしています。

管轄の女性の比率、就業年限の把握の分析、これではここまで実態は分からぬわけです

よ。働き始めてすぐに始まる男女格差、この実態把握をするためには、やはり男女の賃金の実態そのものを把握しなければならないと思うんですが、いかがですか。

○大臣政務官(橋本岳君) 今、管理職登用に至る以前の職階の段階でのその格差がどうなのかという問題提起をいたいたと思つております。

そうした管理職登用、今回の法案では、その必須項目の中で女性管理職の比率なども含めることで管理職に登用したところの段階では把握するこ

ととしておりますが、もちろん、今御指摘がありましたように、管理職以前の段階でも男女間格差が生じている場合というのも、それはそれであります。そのため、その登用状況の男女間格差が何によつて生じているのか、その要因の分析を更に深めることができます

今既に必須項目になつております、まず採用の比率、採用の段階でどうなのか、あるいは勤続年数で男女差があるとしたら、女性が例えば勤続年数が少ない方が多い、働きにくい職場である、じや、どうすればいいのか、こうしたことときちんと把握して要因を分析をしていくことが大事なんだろうというふうに思つておるわけですが、いまして、今申し上げましたが、四つの必須項目の状況把握、課題分析を行つた上で、各事業主の実情に応じ分析を更に深めるために把握する任

意項目というものもあるわけですが、今後施行に向けて労働政策審議会で議論を深めてまいりますけれども、その際には、衆議院の附帯決議も踏まえ、また先生の御指摘も踏まえまして、男女間の賃金格差を位置付けるとともに併せて検討してまいりたいと考えております。

○田村智子君 質問の冒頭で賃金格差解消のガイドラインの紹介をしましたけれども、このガイドラインにはこうも書いてあるんですよ。「男女間賃金格差を問題として認識する者が減少し、多くの企業が男女間賃金格差を計算したこともないという実態がある。このため」、「男女の取扱い

の差異などが要因であるというふうに言われております。ですから、本法案に基づく省令において大企業が行動計画を策定する際に状況を把握すべき必須項目とし、課題分析することを予定しているところでございまして、こうした項目の把握、分析の結果、各企業の課題に即した行動計画が策定され、女性の継続就業や登用に向けた取組が進められることになり、男女間の賃金格差の縮小にもつながると、このように考えておりま

す。実は、支払基金も、一九八〇年代に女性たちが立ち上がり昇格差別を東京地裁に提訴をして、十一年掛け東京高裁で、昇格を含む職員待遇の男女平等、これを約束させる和解、結んでいるんです。ところが、二十数年が経過した現在、この和解の内容が徹底され実行されているとはとても言い難いからこういう表が出てくるんだというふうに思うわけです。

このあからさまな男女格差は、労働組合が一人一人についてこつこつと調査することで白丸、黒丸でここまではつきりと分かるようになつたんです。ガイドラインが指摘するとおり、把握と分析を繰り返す、それが使用者に賃金の男女格差、この認識を確かなものとして、その解消を労使で一緒に取り組んでいかなければいけないと、こういうふうに進んでいく、推進していく、その道筋だと思います。

私は、どうしたらこの法案がその力になつていいのかなというふうに非常に考へておるんですけど、橋本政務官、いかがですか。

○大臣政務官(橋本岳君) これは、委員のお気持

ちというか思いといふのは、もうまさに私どもも

共有をするところでございます。

男女間賃金格差の是正は重要な政策課題でござりますし、おっしゃいましたように、本法案が成

立をさせていただきましたら、当然ながらその

力に是非させていただきたいと思っておるところ

であります。

この合理性の有無につきましては個々の事案について個別に検証する必要がございまして、御指

摘の事案についても、その合理性の有無について

は詳細に検討して判断されるべきものでございま

すが、いざれにいたしましても、個別の事案の法

違反の有無についての回答は控えさせていただき

数の差異などが要因であるというふうに言われております。ですから、本法案に基づく省令において大企業が行動計画を策定する際に状況を把握すべき必須項目とし、課題分析することを予定しているところでございまして、こうした項目の把握、分析の結果、各企業の課題に即した行動計画

が策定され、女性の継続就業や登用に向けた取組が進められることになり、男女間の賃金格差の縮小にもつながると、このように考えておりまして、そうした行動計画策定指針において、効果的な状況把握、課題分析の手法を私たちとしても更に提示をしたいというふうに考えておりまして、各企業において適切な検証を基に取組を進められ小にもつながると、このように考えておりまして、そうした行動計画策定指針において、効果的な状況把握、課題分析の手法を私たちとしても更に提示をしたいというふうに考えておりまして、各企業において適切な検証を基に取組を進められ小にもつながると、このように考えておりまして、そうした行動計画策定指針において、効果的な状況把握、課題分析の手法を私たちとしても更に提示をしたいというふうに考えておりまして、各企業において適切な検証を基に取組を進められ小にもつながると、このように考えておりまして、そうした行動計画策定指針において、効果的な状況把握、課題分析の手法を私たちとしても更に提示をしたいというふうに考えておりまして、各企業において適切な検証を基に取組を進められ小にもつながると、このように考えておりまして、

ふうに努力をしてまいります。

○田村智子君 努力していただきたいと思いますが、加えて、支払基金の昇格の問題についても見

てみたいんです。

もう一度資料を見てほしんでいますが、これ二等級以上が管理職、女性は一割強、しかも組合の調査ではその九五%が転勤を経験した者です。三等級まで見ると、管理職でない人たちですね、を見ると、男女共に転勤がなくとも昇格をしています。

そうすると、実態は、これ間接差別として禁止された転勤を昇格要件にしているというふうにみ

なされると思うんですけど、いかがですか。

○政府参考人(安藤よし子君) 労働者の昇進に当たまりまして、転居を伴う転勤に応じることができることや転勤の経験があることを要件とすることは間接差別となるおそれがある措置として厚生労働省令に定められているところでございますが、

○大臣政務官(橋本岳君) これは、委員のお気持

ちというか思いといふのは、もうまさに私どもも

共有をするところでございます。

男女間賃金格差の是正は重要な政策課題でござりますし、おっしゃいましたように、本法案が成

立をさせていただきましたら、当然ながらその

力に是非させていただきたいと思っておるところ

であります。

この合理性の有無につきましては個々の事案について個別に検証する必要がございまして、御指

摘の事案についても、その合理性の有無について

は詳細に検討して判断されるべきものでございま

すが、いざれにいたしましても、個別の事案の法

違反の有無についての回答は控えさせていただき

たいと考えております。

○田村智子君 これ診療報酬の支払ですので、厚労省と関係のない事業所ではないんです。

いや、この支払基金の業務、今言つたみたいにさられる。」といふことなんですね。このように指摘をして、だからガイドラインでは男女間賃金格

差把握のための支援ツールも示してきたはずなん

ですよ。

厚生労働省にお聞きします。基金の行う診療報

酬の審査支払業務、これは政省令、告示、通知な

どで細かくルールが決まっていて、国保連も同じ

ルールで運用されているではありませんか。地

域ごとの特殊性というのを認めているんでしょう

か。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

診療報酬の算定ルールや審査上の取扱いについ

ては、今御指摘のございましたように、診療報酬に係る告示や通知などに基づいて全国統一のル

ルルとして取り扱うべきものと考えております。

御指摘の支払基金が算定ルール等を実際に適用するに当たっては、各都道府県ごとの支部におい

て関係法令等に基づいて公正かつ専門的な見地か

ら個別の診療行為に基づいて審査がなされている

というふうに私も承知をしております。

○田村智子君 今の御説明でも、業務に地域的特

殊性はないんです。あつたらどんでもないことに

なつちやうんですね。これ、地域の特殊性で診療

報酬を決めるなんてことはあり得ないわけですか

ね。それでも転勤が昇格の要件に実態としては

なつてゐる。これが禁止された間接差別ではない

というのならば、使用者はその合理的な理由を説明しなければならないはずなんです。

この春、兵庫労働局に対して、支払基金の女性

労働者Bさん、できるだけ速やかな時期に二等級

管理職にすることを求めて、均等法に基づく調停

を申し立てました。Bさんは十八年間三等級に留

め置かれ、支部内に二等級のポストがあつたのに

昇格もできなかつた。この申立てについて労働局長は紛争調整委員会での調停を決定しましたが、驚いたことに、基金側が、法違反の事実は存在しないとして、調停会議に出席しないと通告をしてきた。基金は、組合が交渉すれば、個別事案は答えられないとしたしか述べない、話し合いをするために第三者を入れた調停を申し立てる、ここには出でてこない。

支払基金というのは民間法人とされていますけれども、これは役員選任・事業計画・予算、これは厚労大臣の認可を必要とするなど、極めて公益性の高い法人、言わば厚労省のお膝元、こういう態度を許していいのかどうかをお答えください。

○大臣政務官（橋本岳君） 御指摘のとおり、支払基金というのは厚労省のお膝元と言われれば、そういう面が、そうなんですかけれども、ただ、答弁といたしましては、個々の調停申請事案の件については回答を差し控えさせていただくということにならざるを得ません。

ただ、一般論で申し上げれば、男女雇用機会均等法に基づく調停は、当事者双方の譲り合い、歩み寄りの互譲の精神に基づいて行われるものでございまして、労働局としては、当事者に対し調停への参加を求める働きかけは十分行っておりますものの、こうした働きかけにもかかわらず当事者に参加の意思がない場合には、歩み寄りによる紛争解決は困難であるということになるということです。

ただ、更に付け加えて申し上げれば、今回の法律における一般事業主に支払基金も三百人以上の従業員を持つておりますので、そういう意味では行動計画を作らなければならないことになりますので、こうした中で更に女性について働きやすい職場になるということを期待をしています。

第三者を入れた調停を申し立てる、ここには出でてこない。

支払基金というのは民間法人とされていますけれども、これは役員選任・事業計画・予算、これは厚労大臣の認可を必要とするなど、極めて公益性の高い法人、言わば厚労省のお膝元、こういう態度を許していいのかどうかをお答えください。

○田村智子君 出産、育児を契機とする差別を禁止した均等法九条、これ立証責任を使用者側に求めていると、これ本会議で厚労大臣は答弁されました。間接差別を禁止する均等法七条、これ九条と同じく強行規範なんですね。

広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社などで勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特性を経験すること等が労働者の能力の育成確保に特に必要であるということを客観的に事業主に説明をさせる、それができなければ、出産、育児を理由とする不利益扱いと同様に厳しく指導を行う、

こういう姿勢が今この支払基金に対しても求められていると思つんすけれども、もう一度お願いします。

○大臣政務官（橋本岳君） まず、一般論として申し上げれば、先ほど御指摘いただきましたように、間接差別に該当するかどうか判断する場合には合理性の有無を判断することが必要であるわけありますけれども、労働局においては、この合

理性の判断に当たり当該企業から資料等の提出や

説明を求めるごとに、合理性が判断できず、あるいは得られない場合は法違反として厳正に

指導を行うこととしております。

個別の事例についてお答えは差し控えさせていただきたいたいと思いますが、労働局としてそのよう

な姿勢で対応させていただくといふことでござい

ます。

○田村智子君 この事例でいえば、客観的な判断

の前提である説明もしないという問題ですから、

これを見逃していく何が女性の活躍かというふうに言えると思います。厳しく指導をしていただきたいというふうに思います。

もう時間ですので、是非、次の機会にもなんで

すが、やっぱりこの法案が、これまで見逃されてきた、隠れみにされてきた、そういう女性に対する差別を本気で解消するという方向を切り開かなければ何のための女性の活躍法案なのかといふふうに言わざるを得ないというふうに思うんで

す。是非、そのことを引き続き質問して、頑張つていただきたいと思います。

○委員長（大島九州男君） 本日の質疑はこの程度にとどめます。

○委員長（大島九州男君） 次に、参考人の出席要

求に関する件についてお詫びいたします。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法

律案の審査のため、参考人の出席を求め、その意

見を聴取ることに御異議ございませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（大島九州男君） 御異議ないと認めま

す。

なお、その日時及び人選等につきましては、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（大島九州男君） 御異議ないと認めま

す。

頭理事である芝理事が理事会の中で、理事会ではなくて委員会で調査結果をしつかり報告するようになってということでございまして、与党の筆頭の松下理事並びに理事の皆さん方が、その理事会協議の結果を踏まえて、調査結果をした後にこの委員会で報告するということが決まりまして、本日は、厚生労働省が武田薬品及び京都大学に対して行った聞き取り調査に加えて、武田薬品及び京都大学が公表した調査報告書に基づいて結果を取りまとめて求めたいと思います。

○委員長（大島九州男君） それでは、厚生労働省より報告を聴取いたします。永岡厚生労働大臣。

○副大臣（永岡桂子君） 御報告申し上げます。

資源が乏しく高齢化の進む我が国におきましては、成長戦略の実現や国民の健康寿命の延伸のために、革新的な医薬品、医療機器等の創出が必要不可欠であり、そのための質の高い臨床研究の推進は今後ますます重要な課題です。

このようなかで、一昨年来、ノバルティスファーマ株式会社の高血圧症治療薬ディオバンに関する臨床研究について、研究データの改ざん等の製薬企業による不適正な関与が発覚したこと始めとして、我が国の主要な研究機関や製薬企業による臨床研究に関する不適正事案が次々に明らかになりました。

このうち、武田薬品工業株式会社の高血圧症治療薬プロプレスに関する臨床研究について、データ改ざんの疑いやそれに基づく不適切な広告が行われたとの指摘がなされ、この事案について、昨年五月二十日の内閣委員会における健康・医療戦略推進法案及び独立行政法人日本医療研究開発機構法案に關しまして質疑がありました。

その当時の担当の大島は菅官房長官でございましたが、その際、足立信也委員より、武田薬品工業株式会社の高血圧症治療薬に係る臨床研究についての質問並びに当時の武田薬品工業株式会社の社長が産業競争力会議のメンバーであるということに対して疑惑が示され、本件の事実関係を調査し、調査結果を報告するようなどいで理事会で協議がされたと認識しております。

当時の理事会での協議に関しまして、当時の筆方行動に大きな影響を与えたことや、我が国の臨

床研究に対する内外の信頼が大きく損なわれたことは国益の損失にもつながる重大な問題であり、足立委員もこのよつた問題意識に基づいて御質問されたものと考えております。厚生労働省としてもこれらの事案については大変遺憾であり、これを重く受け止め、調査を行い、必要な対応を取つてきたところです。

本日は、この武田薬品に関する事案の調査の結果及びその後の対応等について報告いたします。

問題となつた臨床研究は、武田薬品の高血圧症治療薬プロプレスについて、京都大学を中心となつて実施をした研究です。武田薬品が京都大学に対して資金提供及び労務提供を行つたことと、既存の高血圧症治療薬との比較で、心血管系疾患の発生に統計学的な有意差がないのに、一定期間経過後には差があるような誤解を招きかねない廣告を武田薬品が行つたことが問題となりました。

この臨床研究につきましては、武田薬品及び京都大学の調査報告によると、一、臨床研究データの捏造、改ざんは認められない、二、京都大学に対する武田薬品からの資金提供及び労務提供については、当時においては問題とされる状況だったとは言えないが、現在の基準に照らした場合、必ずしも適切とは言えない状況もあつたとされています。

これを踏まえて、京都大学に対しても、利益相反の管理や再発防止策の策定等について指導してきたところです。

また、武田薬品の廣告につきましては、自社製品を長期間服用した場合の効果が他社製品より優れることを強調する表現が使われたことなどから、厚生労働省は、本年六月十二日付で、武田薬品に対し、医薬品医療機器法で禁止されている誇大広告に該当するものとして、業務改善命令の行政処分を実施し、社内廣告審査体制の強化などの再発防止策を徹底させることといたしました。

厚生労働省としては、今後、このような事案が起ることのないよう、従来の臨床研究に関する

倫理指針に研究データや利益相反の管理をより厳格に行う規定を盛り込み、人を対象とする医学系研究に関する倫理指針として昨年十一月に定め、それもこれらの事案については大変遺憾であり、これも重く受け止め、調査を行い、必要な対応を取つてきたところです。

また、臨床研究に関する制度の在り方について

専門家による検討会の結論を踏まえ、臨床研

究の質の確保や被験者の保護、製薬企業等の資金

提供に関する透明性の確保について法制化を検討

しているところです。

医療用医薬品の広告適正化につきましては、今

後、個別の製薬企業や業界団体における広告審査

の枠組みづくりを進めるよう指導とともに、

行政機関による監視指導体制の強化を検討してま

ります。

厚生労働省としましては、我が国の臨床研究に

対する信頼の回復に向け、今後更に取り組んでま

りたいと考えております。

以上、厚生労働省からの報告になります。

○委員長(大島九州男君) 以上で報告の聴取は終

わりました。

本日はこれにて散会いたします。

午後一時五十四分散会

第二五〇九号 平成二十七年七月一日受理
特定秘密保護法の撤廃に関する請願
請願者 岐阜県中津川市 田口利彦 外九
紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第二七七号と同じである。

七月三十一日本委員会に左の案件が付託された。

一、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案 (小字及びは衆議院修正)
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案

(小字及びは衆議院修正)

この請願の趣旨は、第二七七号と同じである。

第一章 総則(第一条—第四条)

第二章 基本方針等(第五条・第六条)

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)

第二節 一般事業主行動計画(第八条—第十

四条)

第三節 特定事業主行動計画(第十五条)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(第十六条・第十七条)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第十八条—第二十

五条)

第五章 雑則(第十六条—第二十八条)

第六章 罰則(第十九条—第三十四条)

附則

第一章 総則 (目的)

第一条 この法律は、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によつて職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に發揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要なことになっていくことに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八条号)の基本理念にのつとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明瞭かにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もつて、豊富な活躍を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に及ぼす影響に配慮して、

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、
○職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、又は宮
○自らの意思によつて職業生活を営み、又は宮
もつとする女性に対する採用、教育訓練、昇進
○その他の職業生活に関する機会の積極的な提
供及びその活用を通じて、○その個性と能力が
な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に及ぼす影響に配慮して、
十分に發揮できるようにすることを旨として、
行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業
生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介
護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活
に関する事由が職業生活に与える影響を踏ま
え、家族を構成する男女が、○相互の協力の下
に、育児、介護その他の家庭生活における活動
について家族の一員としての役割を円滑に果た
しつつ職業生活における活動を行うために必要
な環境の整備することにより、○職業生活と家
庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となる

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第六項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 (商品等の表示)

商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一條 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

1 (第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき)

一 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

2 (不正の手段により第九条の認定を受けたと

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該

項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

又は一般社団法人で中小事業主直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対し女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合した旨の承認を行つたものをいう。

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律

第五号)第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、○勤務時間の状況、○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 職業安定法第三十七条第一項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第

五 条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第一

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に關し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第六項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されよう相談その他の援助の実施に努めるものとする。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表し

なければならぬ。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第六項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事している者は、正当な理由又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するため、必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えるものとする。

(協議会の構成員)

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

(協議会の運営)

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

(協議会の運営)

3 その他当該関係機関が必要と認める者

二 学識経験者

二 一般事業主の団体又はその連合団体

三 その他当該関係機関が必要と認める者

二 一般事業主の団体又はその連合団体

二 一般事業主の団体又はその連合団体

二 一般事業主の団体又はその連合団体

二 一般事業主の団体又はその連合団体

二 一般事業主の団体又はその連合団体

二 一般事業主の団体又はその連合団体

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

(報告の微収並びに助言、指導及び勧告)

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に於ける必要な事項は、協議会が

会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に従事して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対しても、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(政令への委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(権限の委任)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

(政令への委任)

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

(第六章 罰則)

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に従事して知り得た秘密を漏らしてはならない。

<p>効率化や国民の利便性をうたうが、国民へ更なる負担を強いるための道具となり、個人情報が丸裸にされ、プライバシーが侵害される危険が増大する不当な制度と言わざるを得ない。番号制が既に導入されている米国や韓国では、何千万人という単位の個人情報が漏えいする事件が発生し、深刻な被害が出ている。さらに、個人情報保護の理由によりマイナンバーを扱う中小業者に對して厳格な管理体制を強要し、漏れた場合の罰則を強化（四年以下の懲役若しくは二百万円以下の罰金など）している。小規模の業者にとつてマイナンバーを管理することは大きな負担となり、経営にとっても大打撃となる。イギリスでは、一旦導入を決めた国民ＩＤカード法を人権侵害への危険があることや巨費が浪費されるおそれがあるとして廃止した。国民監視を強め、中小業者の営業を破壊するマイナンバー制度実施を延期し、廃止することを求める。</p>
<p>関する請願 この請願の趣旨は、第二六五六号と同じである。</p>
<p>第二六六〇号 平成二十七年七月二十二日受理 マイナンバー制度実施を延期し、廃止することに關する請願 請願者 東京都八王子市 久松京子 外九百一十九名 紹介議員 吉良よし子君 この請願の趣旨は、第二六五六号と同じである。</p>
<p>第二六六一号 平成二十七年七月二十二日受理 マイナンバー制度実施を延期し、廃止することに關する請願 請願者 京都府八幡市 田坂逸子 外九百三十二名 紹介議員 倉林 明子君 この請願の趣旨は、第二六五六号と同じである。</p> <p>第二六六二号 平成二十七年七月二十二日受理 マイナンバー制度実施を延期し、廃止することに關する請願 請願者 山梨県甲府市 秋葉拓也 外九百二十九名 紹介議員 小池 晃君 この請願の趣旨は、第二六五六号と同じである。</p> <p>第二六六三号 平成二十七年七月二十二日受理 マイナンバー制度実施を延期し、廃止することに關する請願 請願者 東京都足立区 斎藤千代子 外九百二十九名 紹介議員 田村 智子君 この請願の趣旨は、第二六五六号と同じである。</p> <p>第二六六四号 平成二十七年七月二十二日受理 マイナンバー制度実施を延期し、廃止することに關する請願 請願者 大阪市 大沢房子 外九百一十九名 紹介議員 辰巳孝太郎君 この請願の趣旨は、第二六五六号と同じである。</p> <p>第二六六五号 平成二十七年七月二十二日受理 マイナンバー制度実施を延期し、廃止することに關する請願 請願者 福岡県宗像市 滝口美智子 外九百一十九名 紹介議員 仁比 謙平君 この請願の趣旨は、第二六五六号と同じである。</p> <p>第二六六六号 平成二十七年七月二十二日受理 マイナンバー制度実施を延期し、廃止することに關する請願 請願者 滋賀県草津市 大畠さよ子 外九百一十九名 紹介議員 山下 芳生君 この請願の趣旨は、第二六五六号と同じである。</p>

平成二十七年八月二十日印刷

平成二十七年八月二十一日発行

参議院事務局

印刷者
国立印刷局

〇