

官報号外

平成二十七年七月三十一日

○第一百八十九回 参議院会議録第三十五号

平成二十七年七月三十一日(金曜日)

午前十時一分開議

○議事日程 第三十六号

平成二十七年七月三十一日

午前十時 本会議

第一 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案(趣旨説明)
○本日の会議に付した案件
議事日程のとおり

○議長(山崎正昭君) これより会議を開きます。

日程第一 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案(趣旨説明)

本案について提出者の趣旨説明を求めます。 国務大臣有村治子君
(國務大臣有村治子君 拍手)
○國務大臣(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、その趣旨を御説明申し上げます。

平成二十七年七月三十一日 参議院会議録第三十五号 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案(趣旨説明)

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とのつとり、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営み、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

に関し、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あります。
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、女性の職業生活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関し、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。
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すが、衆議院において一部修正が行われております。

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ことを明確にするとともに、男女の人の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、職種や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慣行が女性の職業生活における活躍に対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になります。

また、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、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行われなければならないこととしております。

第三に、事業主行動計画を定めるときに把握する事項として、労働時間又は勤務時間の状況を追加しております。また、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、目標を達成するよう努めなければならぬこととしております。

これらの方々、所要の規定を整理することとしております。
以上が、この法律案の趣旨でござります。(拍手)

○議長(山崎正昭君) ただいまの趣旨説明に対し、質疑の通告がござります。順次発言を許します。大沼みずほ君。

〔大沼みずほ君登壇、拍手〕

○大沼みずほ君 自由民主党の大沼みずほです。

私は、自由民主党を代表して、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いて質問いたします。

我が党は、総理も施政方針演説で述べられたように、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の実現を目指しています。本法案が最大限の成果を上げるために何が必要かという観点から質問いたします。

政府は、男女共同参画基本計画や日本再興戦略において、女性の就業率向上や、指導的地位に占める女性の割合向上を目標としています。

女性の就業率は、保育の受皿拡大などの成果もあって順調に増えており、今後も増えていくと考えられます。他方、指導的地位に占める女性の割合は伸び悩んでおり、女性の役職者登用を促進する措置を講じている企業は、千人以上の企業では二七・一%と三割近くあるものの、五百名未満の企業は一三・一%という状況です。

また、男女の賃金格差を見ると、男性の賃金を一〇〇とした場合、女性は全国平均で七二・二、私の地元山形県でも共働き率は全国二位と非常に高いのですが、七四・一となっています。全国的に女性の賃金が二・三割ほど低いのですが、これも勤続年数や管理職比率の違いが主な原因とされています。

本法案では、数値目標を義務付けるという形で女性登用を促します。これは大きな前進ですが、企業自身が納得していかなければ、義務付けをして有名無実に終わってしまうおそれがあります。

企業が本気で女性登用に取り組むためには、女性が多い企業と少ない企業の業績比較など、女性登用の効果について説得力のある根拠が必要だと考えます。こうした具体的な効果を示しつつ、企業向けの啓発を行うべきだと考えますが、いかがでしょうか。塩崎厚生労働大臣の御見解を伺います。

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

○国務大臣(有村治子君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

地方における女性の活躍推進に関するお尋ねがありました。

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

○国務大臣(有村治子君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

地方における女性の活躍推進に関するお尋ねがありました。

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

○国務大臣(有村治子君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

女性が働くことに対する考え方や、通勤時間、地域によっても大きく異なります。特に、都市と地方では人々の意識も働き方の実態も相当な違いがあります。

本法案では、従業員が三百人を超える企業に行動計画の策定、公表を義務付けていますが、大企業がほとんどない地域や都会よりも女性が管理職に就くことに抵抗感のある地域もあります。地方における女性活躍推進をどのように進めていくお考えか、有村担当大臣にお伺いいたします。

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

○国務大臣(有村治子君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

女性の活躍推進の効果に関する啓発についてのお尋ねがございました。

〔国務大臣塩崎恭久君登壇、拍手〕

○国務大臣(塩崎恭久君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

女性の活躍推進は、企業にとっても、組織内の多様性が高まりイノベーションの促進につながる

経済団体、金融機関その他の様々な団体が連携し、一体となつて女性活躍を推進していくだけ

よう、地域女性活躍推進交付金などによる支援を行っています。本法案においても、地方公共団体による推進計画の策定や協議会の設置など、地域

の実情に応じた取組を盛り込んでいます。さら

に、六月に決定された女性活躍加速のための重点

方針二〇一五に基づき、女性の起業支援など、地

域社会における女性の活躍推進のための施策を進めてまいります。

〔国務大臣塩崎恭久君登壇、拍手〕

○国務大臣(塩崎恭久君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

イ、イクボスの存在が極めて重要なつながりであります。男性が育児、介護の時間を取りやすい職業環境の整備につき、政府の取組について、有村大臣にお伺いいたします。

本法案は、職業生活における女性の活躍を推進するものですが、職業生活に限らず、社会のあらゆる面で女性が活躍できるよう、一層の取組を政

府にお願いして、私の質問を終わります。

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

○国務大臣(有村治子君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

御清聴ありがとうございました。(拍手)

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

○国務大臣(有村治子君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

地方における女性の活躍推進に関するお尋ねがありました。

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

○国務大臣(有村治子君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

女性の活躍推進の効果に関する啓発についてのお尋ねがございました。

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

○国務大臣(有村治子君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

女性の活躍推進は、企業にとっても、組織内の多様性が高まりイノベーションの促進につながる

経済団体、金融機関その他の様々な団体が連携

し、一体となつて女性活躍を推進していくだけ

よう、地域女性活躍推進交付金などによる支援を行っています。本法案においても、地方公共団体

による推進計画の策定や協議会の設置など、地域

の実情に応じた取組を盛り込んでいます。さら

に、六月に決定された女性活躍加速のための重点

方針二〇一五に基づき、女性の起業支援など、地

域社会における女性の活躍推進のための施策を進めてまいります。

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

○国務大臣(有村治子君) 大沼みずほ議員にお答え申し上げます。

女性の活躍推進がもたらす効果について企業の認識を深めることは、企業の取組を加速化する上で大変重要であり、本法案が成立した曉には、施行に向けてその効果も含めてしっかりと周知啓発を図ってまいります。(拍手)

境の整備についてお尋ねをいただきました。男性の育児、介護等への参画は概して低調であり、その多くを実質的に女性が担っている現状があります。女性の活躍のためには、男性の家庭生活への主体的参画を促進し、男女が共に育児、介護等に携わることができる環境を整備することが重要です。

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、男性の育児休暇・休業の取得促進、部下の育児、介護等への参画に配慮ができる上司が評価される人事制度の普及、全国的なキャンペーンの展開などを進めてまいります。

男女の育児、介護への参画は概して低調であり、その多くを実質的に女性が担っている現状があります。女性の活躍のためには、男性の家庭生

活への主体的参画を促進し、男女が共に育児、介護等に携わることができると環境を整備することが重要です。

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、男性の育児休暇・休業の取得促進、部下の育児、介護等への参画に配慮ができる上司が評価される人事制度の普及、全国的なキャンペー

ンの展開などを進めてまいります。

○議長(山崎正昭君) 林久美子君。

[林久美子君登壇 拍手]

○林久美子君 民主党の林久美子です。

民主党・新緑風会を代表して、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いて質問をさせていただきま

す。

この法案は、昨年十月、衆議院で審議入りした

は、過去最長の九十五日間の会期延長をしてまで成立を図ろうとする政府ですが、この法案は、一度あつけなく葬り去られてしましました。そし

て、六十日ルール目前の今日、ようやく参議院での審議入りとなつたわけです。まさに、現政権の女性活躍に対する本気度はこの程度であると言わざるを得ません。

しかも、女性活躍担当の有村大臣は、輝く女性の象徴にトイレを取り上げようとされています。

そこですが、突然トイレですか、輝く女性はトイレで化粧直しをしつかりする人々、とことんばかにされたね、女たち。こうした多くの批判的な意見が寄せられています。女性活躍政策とともにトイレが語られることが多い違和感を感じ得ません。

女性活躍のためにやるべきことはもとほかにあると、厳しく指摘させていただきます。

社会での活躍を願う女性を取り巻く環境は、まだ厳しいのが現状です。

第一子出産後に退職する女性は六割、非正規労働者のおよそ七割が女性、仕事と子育ての両立の

難しさも間接差別の問題も解決されていません。

組織において女性にはなかなかチャンスが与えられず、仕事への不満や行き詰まり感が高まり、離職に追い込まれるケースも多くあります。また、離職女性への正規雇用のセカンドチャンスは、残念ながら決して多くはありません。

育児休業制度も介護休暇制度も、利用するのは女性ばかりです。長期間にわたるキャリアの中断によって女性のキャリア形成が遅れています。男

性の長時間労働は変わらず続いている、時間外に働くことが難しい子育て中や介護中の女性社員は重要なポストになかなか就けないのが現状です。

六歳未満の子供を持つ日本女性が家事などに参

加する時間は一日当たり七時間四十一分、対し

て、日本男性は僅か一時間七分です。米国男性の二時間五十八分、スウェーデン男性の三時間二十分などに比べても極めて少なくなっています。

日本の男性は家事や育児からいまだ遠く、そのし

わ寄せを女性が受け、社会での活躍のチャンスを奪われています。男性の長時間労働のは正なくして女性の活躍はあり得ません。

それでは、本法案について具体的に質問をさせ

ていただきます。

今回の法案では、国や地方公共団体、さらに從

業員が三百一人以上のいわゆる大企業の民間事業

主には、女性の採用比率、勤続年数男女差、労働

時間の状況、女性管理職比率の四つの項目につい

て状況を把握、分析した上で、数値目標や計画期

間、取組内容などを盛り込んだ行動計画を策定、

公表することが義務付けられています。

以下、問題点を指摘します。

まず一つ目の問題点。行動計画を策定する対象

が余りにも狭いという問題です。

今回、義務付けの対象となる大企業はおよそ一万五千社で、全企業四百十萬社のうちの僅か〇・四%にすぎません。しかも、女性労働者全体のうちの三六・七%しか対象にならないのです。ま

た、総務省の労働力調査によりますと、企業規模が小さくなるほど女性雇用者の比率が高くなる傾向が見られます。

しかし、本法案では、中小企業については行動

計画の策定そのものが努力義務とされています。

計画策定に関する事務が中小企業にとって負担に

なることも考慮しなければなりませんが、多くの

女性が働いている中小企業が計画を策定しない

であれば、掛け声だけの絵に描いた餅にすぎない

のではないかでしょう。

こうしたことを踏まえると、やはり義務付けが

求められる対象企業の範囲が余りにも狭く、対象

を拡大すべきであると考えますが、いかがでしょ

うか。塩崎大臣に伺います。

そして、二つ目の問題点。行動計画を策定する

ための状況把握、分析を行うべき項目が不足して

いるのではないかという問題です。

対象となる四つの項目は、女性の採用比率、勤

続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比

率。つまり、これらの項目の中には、労働の対価

であり、自らに対する組織の評価指標であり、生

活を営む上で非常に重要な賃金が入っていないま

ん。また、正社員なのか派遣なのか、パートなの

かアルバイトなのか、雇用形態の状況も項目に入っていないのです。この法案のたたき台を議論

した厚生労働省の「雇用均等分科会」でも、賃金や雇用形態の状況を把握・分析項目に入れるべきだと指摘があつたと伺っています。

なぜ賃金や雇用形態の状況が外れたのでしょうか。男女の賃金差が明らかになるとどうぞたのか。塩崎大臣、お答えください。

なぜ四項目に限定をしたのでしょうか。なぜ四項目に限定をしたのか。塩崎大臣、お答えください。

加えて、三つ目の問題点。行動計画には、数値

目標、計画期間、取組内容や実施時期を盛り込むことになっています。しかし、行動計画達成の上

で目に見える重要な指標となる数値目標に関し

て、採用比率なのか、管理職比率なのか、勤続年

数なのか、賃金差なのか、何を選ぶのかは完全に

事業主に委ねられているのです。

様々な取組が、数値目標を目指しつつ、バラン

スよく総合的に行われてこそ女性の活躍が進んで

いくはずですが、このままで、事業主にとって

都合の良い数字が選ばれ、行動計画の実効性が担

保できないのではないかでしょう。

最低限、何を指標とするのか、数値目標の内容

を定めるべきであると考えますが、いかがでしょ

うか。有村大臣の御見解を伺います。

さらに、経済成長の観点からも、ポジティブア

クションやダイバーシティーといった取組は、こ

れからの時代、組織における標準装備だと思つ

います。女性の労働参加率が二〇三〇年までに男

性と同じレベルにまで追い付けば、日本のGDP

はおよそ二〇%上昇するとOECによる分析も

しかし、残念ながら、上場企業の女性役員の割合は僅か二・一%、大企業の管理職の割合で見てみても僅か四%程度にとどまっています。ですから、女性が職場で活躍するためには、今現在意思決定のポジションにある男性の理解と共感を得ることが欠かせません。また、女性が活躍し、多様性が生まれることが、結果として、組織そのものが社会の様々なニーズに応え、発展につながつていくのだということが従業員全体の共通認識となるような意識変革の取組が必要になります。

そこで、四つ目の問題点です。本法案からは意識変革を促す具体的な取組が見えてきません。コミュニケーションの活性化や職場風土づくりを始め、共通理解を醸成する場の創出や研修なども重要だと思いますが、いかがでしょうか。有村大臣に伺います。

そして、この法案が成立することによって、強い人たちだけではなく、厳しい状況に置かれた女性たちも救い、活躍を後押しできるのかという点について伺います。

働きたくてもパートでしか仕事が見付からない女性、何年たっても派遣労働で賃金も上がらない女性、ドメスティック・バイオレンス、いわゆるDVを受けて身を隠しながら自立を目指す女性、母子家庭で貧困にあえいでいる女性、彼女たちをこの法律は救い、まさに活躍できる状況をつくり出してくれるのでしょうか。

この法案の基本原則の中には、家族を構成する男女という文言が出てきます。衆議院における修正協議の際には、シングルマザーや女性の同性

(号)外

官

報

パートナー、独身女性も含まれるようにこの表現を修正、削除すべきであると議論がなされました。しかし、自民党には、家族を構成する男女といふ文言に強いこだわりが見られ、修正、削除はかないませんでした。今ままの表現ですと、シンガルマザーを始めとする方々はこの法律の対象から外れてしまうのではないかという懸念が依然として残されたままです。今もつて残された家族を構成する男女という表現を見る限り、そうした厳しい状況に置かれた女性たちへの温かいまなざしが感じられないのです。

そこで、最後に、活躍するチャンスすらない女性がいるということをお伝えをしたいと思います。先日、私は、戸籍のない、いわゆる無戸籍の三十代の女性にお会いしました。彼女のお母さんは、夫のDVに苦しみ、着のみ着のまま逃げ出しました。刃物まで持ち出すという元夫のことが恐ろしく、離婚を申し出ることすらできぬままの出産でした。その結果、彼女の父親である男性とは入籍できず、出生届を出せば、戸籍上元のDV夫の子供になり、その存在を知られてしまふため、出生届は出されぬまま、彼女は無戸籍の子供となりました。戸籍がないので、当時は住民登録もできませんでした。まさに彼女は、この法の恩恵にあつてしましました。

これまで、女性の職業生活での活躍推進は各事業主の自主性に委ねられていましたが、今回の法案では、大企業等に数値目標を掲げた行動計画を作成を義務付けました。これは、労働界、経済界の皆様にも広く御理解をいただきて可能となつた、これまでになく踏み込んだ仕組みであると考えております。

そうした中で、女性の職業生活での活躍に向けては、採用から登用に至る各ステージにおいて、業種や個別の事業主ごとに多種多様な課題があります。このため、数値目標については、一律の項目設定を義務付けるのではなく、状況把握、課題分析の結果を踏まえ、課題解決を図るためにふさわしい項目を設定していただくことが適当であると考えております。

政府では、各事業主の行動計画を閲覧できるホームページの整備を予定しており、こうした取組を通じて、各事業主の姿勢も明らかとなり、主体的かつ効果的な取組になるものと認識していま

えませんでした。だから、彼女は小学校にも中学

いませんでした。

校にも高校にも行つたことがありません。いつも家の中で過ごし、カレンダーを見ても、来月の予定も来年の予定も、将来の希望もない日々を三十年間過ごしてきました。彼女は、学校というところはどういうところなのかイメージもできません。自然もいません。当然、就職もできません。友人も一人もいません。住民票がないので、運転免許も取れないし、健康保険にも加入できません。選挙権もありませんし、納税したくもできません。

尋ねがありました。

これまで、女性の職業生活での活躍推進は各事業主の自主性に委ねられていましたが、今回の法案では、大企業等に数値目標を掲げた行動計画を作成を義務付けました。これは、労働界、経済界の皆様にも広く御理解をいただきて可能となつた、これまでになく踏み込んだ仕組みであると考えております。

これまで、女性の職業生活での活躍に向けては、採用から登用に至る各ステージにおいて、業種や個別の事業主ごとに多種多様な課題があります。このため、数値目標については、一律の項目設定を義務付けるのではなく、状況把握、課題分析の結果を踏まえ、課題解決を図るためにふさわしい項目を設定していただくことが適当であると考えております。

政府では、各事業主の行動計画を閲覧できる

ホームページの整備を予定しており、こうした取組を通じて、各事業主の姿勢も明らかとなり、主

業への恩恵に偏っているように思えてなります。厳しい状況に置かれた女性にも光を当てる法律であつてほしいと心から願い、私の質問とさせていただきます。(拍手)

○国務大臣(有村治子君) 林久美子議員にお答えいたします。

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

女性が職場で活躍するための意識変革を促す取組についてお尋ねがありました。

職場における女性の活躍は、多様な価値観や新しい視点、創意工夫などにつながり、結果として

利益率の向上をもたらすなど、企業経営の発展のためにも極めて重要です。その推進のためには経営トップのリーダーシップが不可欠であり、男性

を含めた経営者、管理職の意識変革を進めることもに、御指摘のよう、組織全体に対しても意識啓発や好事例の共有などの取組を進めることができます。

例えば、昨年六月に、企業等のトップの方々の輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会が行動宣言を策定、公表しましたが、賛同された男性リーダーの方々からも、女性の活躍は企業競争力を高めていると伺っています。各賛同者は、自らの組織での取組のみならず、賛同者同士が連携した研修なども行われており、内閣府から情報発信しています。

また、内閣府と経済団体が連携して、経営者、管理職向けのトップセミナーを開催し、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた好事例の提供などを通じて意識変革を促していくます。

引き続き、こうした意識変革に向けた取組を通じ、働きたい女性が働き続けることができる環境を整備していきます。

法案が対象とする女性の範囲に関するお尋ねがありました。

本法案は、正社員として管理職を目指すような

女性のみを対象とするものでは決してなく、職業生活を営み、又は営もうとする全ての女性を対象としています。

先ほど林議員が御指摘をされたように、一人親

家庭の母親や、配偶者等から暴力を受けている女性、困難を抱えた女性への対応は非常に重要なことです。なかなか声を出し得ない女性に寄り添い、そして、その現場を取材して声を代弁していただいている林議員の政治姿勢に心からの敬意と共感を申し上げます。

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、マタニティーハラスメントの防止に向けた取組の強化や性犯罪の罰則に関する

検討などを着実に実行することで、困難を抱えた女性が安心して暮らせる環境の整備を進めてまいります。(拍手)

〔国務大臣塩崎恭久君登壇、拍手〕
○国務大臣(塩崎恭久君) 林久美子議員にお答えをいたします。

行動計画策定義務の対象企業の範囲についてのお尋ねがございました。

今回の法案では、三百人以下の中小企業に対し

ては、事務負担等を勘案し、行動計画の策定につ

いて努力義務としております。一方で、労働者の

約六割が中小企業に勤めていることから、中小企

業においても女性活躍推進の取組が進められ

ています。

このため、中小企業に対しては、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、助成金による支援を実施する予定であり、これらの支援を通じ、中小企業を含めた社会全体の女性活躍を推進してまいります。

状況把握、課題分析の項目は、女性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したものでございます。

ねがございました。

状況把握、課題分析の項目は、女性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したものでございます。

方、賃金につきましては、様々な要素が関連する

ものであり、必須項目とはしませんでしたが、衆議院の附帯決議も踏まえ、任意項目として加えることを検討してまいります。

また、雇用形態の状況については、労働政策審議会で、雇用形態等の雇用管理区分」として状況把握、課題分析を行う必要性について、更に議論を深めることが適当とされており、今後、こうした必要性について検討してまいります。

以上でございます。(拍手)

行動計画策定義務の対象企業の範囲についての

お尋ねがございました。

今回の法案では、三百人以下の中小企業に対し

ては、事務負担等を勘案し、行動計画の策定につ

いて努力義務としております。一方で、労働者の

約六割が中小企業に勤めていることから、中小企

業においても女性活躍推進の取組が進められ

ています。

このため、中小企業に対しては、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、助成金による支援を実施する予定であり、これらの支援を通じ、中小企業を含めた社会全体の女性活躍を推進してまいります。

たこの論争は、一種の社会現象としてアメリカのタイム誌にも取り上げられた事象でした。

この論争の一つの特徴は、当時、子連れ出勤す

る彼女に最も反発したのが、家庭に入るために仕事で諦めた女性や、反対にキャリアを優先して結婚を諦めた女性たちであつたということです。つまり、論争を通じて浮かび上がったのは、仕事と育児の両立が難しかった当時の日本において、女性たちが人生の選択に大きな不満を抱いていると

いう現実でした。

その後、日本でも仕事と家庭生活の両立を支援するための制度が少しずつ整備されてきました。

一九九二年に育児休業法が施行され、男女共に育児休暇の取得が可能となり、また、企業内保育所を持つ企業も四千社を超すなど、当時に比べれば

制度面では働く女性に優しい社会に近づいてきたと言えます。一方で、そうしてつくった制度が十分に活用されていないといった指摘も多くなされるところです。

アグネス論争から二十八年が経過した今、働く女性を取り巻く環境はどう変わり、依然として何

が課題として残るのか。男女共同参画社会を目指す上で本法案の持つ意義は何か。有村女性活躍担当大臣にお伺いいたします。

安倍政権では、二〇二〇年までに指導的地位に女性が占める割合を三〇%以上とする目標を掲げ、本法案も企業に対し積極的な女性の登用を促すものとなっています。

こうした取組に対して、企業の側からは時折、女性にげたを履かせることになる、登用する人材

がないといった批判的な声が聞かれます。しかし、女性を無理に引き上げるべきかといった議論の前になすべきことがあるはずです。それは、企業における人事慣行が、配置や昇進、教育訓練などの面で男性と女性の間に実質的な格差を生じさせるものとなつていいのか、まずはきちんと検証すべきということです。

最近の調査では、女性の主な離職理由は、結婚や育児だけではなく、むしろ仕事の行き詰まりや職務内容への不満にあるといったことが分かつてきています。これは、要するに、職場において女性は、昇進意欲が乏しい、どうせ結婚や出産によつて辞めてしまうといった先入観から、重要性の低い業務が割り当たられる傾向があり、このことが女性にとっても、やりがいのある仕事が与えられないことで意欲が失われ、最終的には離職する原因になつてしまつてゐるというものです。

本法案では、事業主行動計画を策定するために、企業は女性の活躍に関する状況について把握、分析することとなつていて、以上述べたような格差の実態を踏まえた行動計画にすることが肝要です。

政府としても、企業内の人事慣行が男女雇用機会均等法の趣旨に沿つた形で運用されているのかをきちんと検証するよう、事業主行動計画の策定に関する指針を通じて促すべきと考えますが、塩崎厚生労働大臣の御所見をお伺いいたします。

働き方の是正も課題です。これまで、多くの職場で男性並みに長時間働くかどかが女性が管理職になるための暗黙の条件になつてきました。これは、すなわち、本気で女性の活躍を推し進め

るのであれば、長い労働時間に代表されるこれまでの働き方を男性も含めて変えていかなくてはならないということです。

特に、育児休暇については、女性の育児休業取扱率が九割に迫るところまで増加した一方、男性は僅か二%。職場に男性社員の育児参画に対する根強い抵抗感があることや、上司が部下の育休取得を妨げるパタニティーハラスメントの存在も指摘されており、早急な是正が必要です。

このように、長時間労働を是正し、男性社員の働き方や両立支援の在り方を見直す取組については、例えば政労使会議などの場を使って、政府から積極的な問題提起を行い、是正を促すべきと考えますが、塩崎厚生労働大臣の御所見をお伺いいたします。

本法案では、従業員三百人以下の企業については、義務ではなく努力義務にとどめることとされました。しかしながら、実際は、女性の登用に関して言えば、大企業よりもむしろ中小企業の方が進んでいることが分かつていています。厚生労働省の調査でも、五千人以上の大企業では女性の管理職に占める割合が三%にすぎないのに対し、三千人未満の企業では既に一七%にまで達していま

す。

問題は、中小企業の場合、コスト負担の重さなどをきちんと検証するよう、事業主行動計画の策定に至るケースも発生しており、品質、価格両面で安心して利用できる制度を整える必要があります。政府としても、こうした支援体制の整備を進めると同時に、我々男性が家事や育児に積極的に取り組むことへの意識改革の旗振り役となつていただきたいと思います。

政府として、今後どのようにして家事、育児負担の軽減に取り組むのか、最後に有村女性活躍担当大臣にお伺いして、私の質問を終わります。

御清聴ありがとうございました。(拍手)

ることの意義が大きいことは明らかです。

政府は、昨年、こうした状況を受けて、女性の活躍推進に取り組む企業に対する助成金制度を創設いたしましたが、残念なことに広く活用されていとは言えない状況です。周知を徹底することで、中小企業にとって使い勝手の良い制度に改善する必要があると考えますが、塩崎厚生労働大臣の御所見をお伺いいたします。

最後に、忘れてはならないのが家庭における女性の家事、育児負担の問題です。総務省の調査によると、三歳未満の子供がいる共働き家庭において、女性の週平均家事労働時間が三時間二十一分であるのに対して、男性は僅か三十七分。育児時間は、女性三時間三十三分に対し、男性六十分。企業がどれだけ両立支援策を整備しても、極端に重い家事、育児負担を解消しない限り、女性が職場において能力を存分に發揮することはできません。

現在、民間においても家事支援サービスやベビーシッターなどが広がっていますが、トラブルに至るケースも発生しており、品質、価格両面で安心して利用できる制度を整える必要があります。政府としても、こうした支援体制の整備を進めると同時に、我々男性が家事や育児に積極的に取り組むことへの意識改革の旗振り役となつていただきたいと思います。

本法案は、働く場面で活躍したい女性が、それぞの希望に応じて、その個性と能力を十分に發揮できる社会を実現するため、極めて大事なエンジンとなるものであると認識をいたしております。

この法案によつて女性の活躍を推進することで、日本の競争力、活力を維持し、持続可能で男女共に暮らしやすい社会の実現を目指してまいります。

女性の登用にも積極的な中小企業の取組を支援することの意義が大きいことは明らかです。

○国務大臣(有村治子君) 平木大作議員にお答えいたします。

働く女性を取り巻く環境と本法案の意義に関するお尋ねがありました。

政府においては、育児休業制度の創設、拡充、ワーク・ライフ・バランスの推進など、仕事と家庭の両立を支援するための様々な施策を講じ、働く女性を取り巻く環境は少しずつ向上してきました。

しかしながら、いまだ男女共に長時間労働であること、第一子出産を機に約六割の女性が退職しているといった課題が挙げられます。また、指導的的地位に占める女性の割合が先進諸国を大きく下回つており、働きたいという希望を持つていても就職できていない女性が約三百万人いらっしゃるなど、女性の力が必ずしも十分に發揮されているとは言えません。このため、これまでより更に一步踏み込んだ対応が必要と考え、本法案を提出することといたしました。

本法案は、働く場面で活躍したい女性が、それぞの希望に応じて、その個性と能力を十分に發揮できる社会を実現するため、極めて大事なエンジンとなるものであると認識をいたしております。この法案によつて女性の活躍を推進することで、日本の競争力、活力を維持し、持続可能で男女共に暮らしやすい社会の実現を目指してまいります。

女性の家事、育児負担の軽減についてお尋ねが

〔国務大臣有村治子君登壇、拍手〕

○国務大臣(有村治子君) 平木大作議員にお答えいたしました。

御指摘のとおり、女性の活躍推進のためには、女性が仕事と家事、育児等を両立できる環境の整備や、男性の家事、育児への参画を積極的に推進することが必要不可欠な要素だと認識をいたしております。

家事支援サービスについては、安心で質の高いサービスが提供されるよう、経済産業省において今年一月に策定した事業者向けガイドラインの普及を図るとともに、来年度までに事業者認証制度を構築すべく現在検討を進めております。

ベビーシッターについては、厚生労働省においてマッチングサイト運営者向けガイドラインの作成など、平木議員力説されるように、サービスの安全、安心の確保を図ることは極めて重要な価値です。そして、利用に係る補助などの取組を行っております。

さらには、男性の育児休暇・休業の取得促進、部下の家事、育児、介護等への参画に配慮できる上司が評価されるような人事制度の普及促進などによって、男性の家事、育児等への主体的な参画を促進してまいります。(拍手)

(國務大臣塩崎恭久君登壇、拍手)

○國務大臣(塩崎恭久君) 平木大作議員にお答えを申し上げます。

企業の行動計画策定についてのお尋ねがございました。

男女雇用機会均等法の制定から三十年がたちますが、現在もなお採用、配置、育成、登用など様々な側面において男女間の実質的な格差が残つております。

本法案に基づき企業が行動計画を策定する際は、こうした様々な実質的格差の縮小を進めるための好機となるよう、政府としても、行動計画策定指針において有効な状況把握、課題分析の手法を提示し、各企業において適切な検証を基に女性活躍に向けた取組が進められるようにしてまいります。

男性の働き方の見直しや育児参画についてのお尋ねがございました。

○議長(山崎正昭君) 川田龍平君。
〔川田龍平君登壇、拍手〕

○川田龍平君 維新の党の川田龍平です。

私は、難病患者の一人として、女性も含む全ての人が輝ける社会が形成されることを願い、以下、会派を代表し、質問いたします。

安倍総理は、四月の米国議会でこう宣言しました。私たちの時代にこそ、女性の人権が侵されない世の中を実現しなくてはいけません。

それでは、総理のこの言葉に沿って、この国が全ての女性の人権が尊重される社会を目指していくという前提でお聞きします。

我が国にとって、二十一世紀の最重要課題として位置付けられた男女参画社会基本法が公布されてから十六年。この間、政府は、女性の社会的活動を後押しするための数々の施策を打ってきました。しかしながら、今もこの国で女性の社会的活動が実現できているとは言えません。

助成金制度の改善についてのお尋ねがございました。

御指摘の助成金制度は、女性の管理職登用等に関する数値目標を設定した上で、一定時間数以上の研修プログラムを作成、実施し、さらに数値目標を達成した中小企業に対しても研修費用を助成するものでございます。

法案成立後は、これらの要件のうち、研修プログラムの作成、実施を要件としないことや、取組本法律案では、従業員三百人以下の中小企業に

を適切に実施した場合には数値目標を達成していないても助成金を支給する等、中小企業にとって使い勝手の良い制度に改善した上で運用をしてまいります。

以上でございます。(拍手)

は女性の職場での活躍を後押しするための行動計画作りの策定を、それ以上の規模の大企業には計画に加えて数値目標の公表が義務付けられています。しかし、どちらも努力義務であり、目標が達成されなくても何のペナルティーもありません。

数値目標を達成した企業に一律三十万円、数値以外の目標を達成した中小企業にも三十万円の助成金を検討中とのことです。が、今の厳しい状況の中、三十万円で企業が喜んで女性の活躍に取り組むインセンティブになるでしょうか。

数値目標を作らせて、その後の環境づくりは企業任せ、このやり方で女性の職場での活躍がどう実現するお考えなのでしょうか。本法律案の実効性について、有村大臣の見解をお聞かせください。

仮に、企業が数値目標を達成するために管理職を望まない女性を無理やり登用する可能性も否定できません。

しかし、考えてみてください。一体なぜこの国で多くの女性が自分自身のキャリアを守るために結婚や子供を諦めているのでしょうか。仕事と家庭の両立を目指そうとしても、子育てと介護といふ二つの負担が働く女性の肩に重くのしかかっています。だからではないでしょうか。我が国のように少子化、高齢化、核家族化が進む社会では、子育てと親の介護の負担を女性だけに背負わせるやり方は明らかに持続不可能です。

子育てにしても、様々な事情から、昔のように親のサポートを受けることができない女性、シングルマザー、経済的に困窮する女性の数も急増しています。

ています。女性たちが周囲のサポートを得られないことから起きた悲惨な事件の数々を見ても、今後は社会全体で子育てと介護の負担を分かち合う形にシフトしていかなければなりません。

この現状に対し、政府は何をしてきたでしょう。

安倍政権は、子育て給付金を一万円から三千円に減額し、介護報酬を九年ぶりに削減、中小の介護施設の倒産件数は跳ね上がりました。保育所の数はいまだに不足し、病児保育の整備も全く追い付いていません。今年四月には、介護保険制度を変えて、要介護度一以下の人は特別養護老人ホームに入れなくなりました。介護保険制度だけでは限界があるので、介護のために仕事を辞める女性が増えることが懸念されています。

子育てと介護の負担がますます重くなるような政策を実行しておきながら、女性には職場で活躍してほしいという、この矛盾について、有村大臣の見解をお聞かせください。

この法案の第二条には、家族を構成する男女が、相互の協力の下に、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という基本原則が書かれています。

我が国の男性たちは、世界でもまれに見る長時間労働を強いられています。この法案第二条に記載されているように、男性の長時間労働が女性の仕事と家庭生活の両立を難しくさせていることは間違ありません。

この問題を解決するために、例えばノルウェー

では、育児休暇のうち十週間は父親にしか取れず、取れなければ罰金とし、夫婦が家事や育児を分担することで女性だけに負担が掛からないよう国として支援しています。韓国では、育児休業中の所得補償率を大幅に引き上げるなど、経済的インセンティブを与えることで夫婦のワーク・アンド・ライフ・バランスの実現と女性の社会的活躍における負担軽減を取り組んでいます。

この法案の第二条に沿って、我が国でも、諸外国と同じように、男性の長時間労働がもたらす負の影響を解決する積極的対策を入れるべきと考えますが、塩崎厚労大臣、いかがでしょうか。

さて、女性が職場で活躍をするためには、女性ならではの健康問題に配慮も欠かせません。例えば、全ての女性が直面する更年期障害について、症状の重さには個人差がありますが、本人も周りも更年期障害だと気付かないことで仕事に支障が出るケースが少なくありません。女性の職場での活躍を後押しするならば、定期的な健康診断とは別に、女性特有のこうした健康問題に配慮した体制整備も必要だと考えますが、塩崎大臣、いかがでしょうか。

実は、障害者雇用促進法の雇用状況報告書には性別記入の欄がなく、性別による集計や分析がされていません。政府は、女性の活躍推進をうたいながら、なぜ女性障害者の就労状況については実態を把握していないのでしょうか。

今回の女性の活躍法案における障害を持つ女性の位置付けと、この女性の活躍法案と障害者雇用促進法などのようにリンクさせていくつもりなのか、塩崎大臣の見解をお聞かせください。

次に、女性が活躍できる社会をつくる上で最も大切な要素である教育的重要性について、政府の見解を伺います。

私は先ほど、女性が社会で活躍するための重要な課題として、女性に対する差別と偏見の解消、子

理解、無自覚、無関心であり、婦人相談所や児童相談所、学校の保健室といった今の仕組みが問題解決のために機能していないことが分かります。また、女性障害者は、身体的、経済的立場の弱みに付け込まれ、性的被害に遭うケースが少なくあります。DPI女性障害者ネットワークが二〇一一年に実施した調査では、回答者の三割が性的被害を訴えていました。

今回の女性活躍法案と併せて、女性に対するあらゆる性暴力の禁止と被害救済を目的とした法制度が必要だと考えますが、上川法務大臣、有村大臣及び塩崎大臣、それぞれ見解をお聞かせください。

全ての女性が社会の中で活躍できる社会を目指す際に、障害のある女性についてはどうでしょうか。

私は、生まれつきの難病患者、そして薬害エイズ被害者の一人として、命が守られる社会の実現を目指してずっと取り組んでまいりました。政府が掲げる女性が活躍できる社会とは、総理が米議会で高らかに宣言した、人権が尊重される社会にほかなりません。言い換えれば、本当の意味で女性が安心して活躍できる社会とは、女性だけでなく男性にも、大人だけでなく子供や高齢者にも、私のような難病患者にとっても人生の選択肢がある生きやすい社会なのです。労働力不足解消のためにただ頭数を増やすという目先の目標ではなく、性別や立場に関係なく全国民の人権が尊重される社会を目指すこと、そうした政策の実現を心から願い、私の質問を終わります。

御清聴ありがとうございました。（拍手）

〔國務大臣有村治子君登壇、拍手

○国務大臣（有村治子君） いたします。 川田龍平議員にお答え

母親が社会活動に積極的に参画し活躍していることについてお尋ねがありました。

一般論としても、お母さんたちが子供を思う気持ちは大変強いものがあり、子供や家族のために社会活動に積極的に参加したいという思いを強く持つて行動しておられるものと認識しております。

女性が職業生活において活躍できていない理由、背景についてお尋ねがありました。

働きたいという希望を持つていても就職できていない女性が約三百万人いらっしゃるなど、働く場面において女性の力が十分發揮されているとは言えません。この理由、背景には、男女共に長時間労働であること、子育て環境が十分でないなど、仕事と家庭生活との両立が困難な場合があること、また、ロールモデルとなる女性の管理職が少なくキャリアプランを具体的にイメージしにくうこと、固定化した性別役割分担意識がまだ残っていることなどがあると認識をいたしておりま

女性の職業生活における活躍の推進の目的に関するお尋ねがありました。

いう希望を持った女性が、その希望に応じて個性と能力を十分に發揮できる社会を実現することを目的としています。

し、それぞれに対応した対策を行っていくことが重要です。

女性健康支援センターにおいて年代等に応じて女性の心身の健康に関する相談に対応するなど、女性の健康をあらざる様々な問題について対策を実施

性の發展をめぐる極めて問題の多い「女児の施設」について述べておきます。

めおり、生涯を通じた女性の健康支援についても、医療分野で活躍する女性医師等が、自らのラ

イフイベントを経験しながら女性患者に寄り添つた医療ができるよう、その支援を行うことを検討

しておられます。

同時に、働きたい女性が、結婚や出産、育児な

どのライブイベントにかかわらず働き続けることができるよう、長時間労働の削減を始めとした働き

き方改革や、子ども・子育て支援新制度による子育て支援の一層の充実、介護離職の防止に向けた

法的措置も含めた検討を進めてまいります。

必要性についてお尋ねをいただきました。性犯罪を含む女性に対する暴力は、人権を著し

く侵害するものであり、断じて許されることではありません。六月に決定した女性活躍加速のための宣言書(二〇一五年六月二日付)を参考する

の重点方針「一五」に基づき、性犯罪被害者のためのワンストップ支援センターの設置を促進し、関係機関に民間団体の重責を委ね、被害者支援に

閣僚機関と民間団体の連携を進め、被害者支援は携わる人材の育成を加速させるなど、政府を挙げて生犯罪被害者の支援を一層取り組んでまいります。

す。

育の必要性についてお尋ねをいただきました。
男女が共に自立して個性と能力を發揮し、主体的な多様な選択を行うことができるよう、男女平等を推進する教育、学習の充実を図ることは極めて重要であると認識を一にしております。

政府においては、これまで、男女共同参画基本計画等に基づき、学校教育において、人権の尊重や男女平等の重要性について指導の充実を図っています。現在、第四次男女共同参画基本計画の検討を進めているところであります。男女共同参画を推進する教育、学習の充実をしっかりと図ってまいります。

本法案における性的マイノリティの方々への配慮に関するお尋ねがありました。

本法案は、性的マイノリティーの方々も含む、働く意思を持つ全ての女性を対象としております。本法案に基づき、採用、教育訓練、昇進などの機会の積極的な提供や、職業生活に關し本人及びその家族からの相談に応じた情報提供などにも取り組んでまいります。(拍手)

〔国務大臣塙崎恭久君登壇、拍手〕

○国務大臣(塙崎恭久君) 川田龍平議員にお答えを申し上げます。

平成二十七年七月二十一日 参議院会議録第三十五号

まず、本法律案の実効性についてのお尋ねがございました。

本法律案では、中小企業に対する事務負担等を勘案し、行動計画策定について努力義務としております。また、大企業に対しては、目標達成について努力義務となっていますが、策定した行動計画は目標を含め公表が義務付けられているため、おのずと目標達成に向けた努力が期待されます。

また、企業のインセンティブとしては、目標達成企業に対する助成制度のほか、認定制度や公共交通機関における受注機会の増大、都道府県労働局による女性活躍推進企業の学生に対するアビールなど様々なものがあり得ると考えており、これらを行い、女性の活躍促進を図つてまいります。

男性の働き方の見直しについてのお尋ねがございました。

女性の活躍を進めるためには、男女を通じた長時間労働の是正など働き方の見直しを進め、職場と家庭の両方において男女が共に貢献する社会を構築していくことが欠かせません。

企業が行動計画策定に際して踏まえるべき行動計画策定指針には、長時間労働の是正など働き方の改革や、性別役割分担意識の見直しなど職場風土改革について先進企業の効果的取組を盛り込んでまいります。本法律案の施行に際しては、効果的取組について、全国の企業にしっかりと周知するとともに、長時間労働削減などを含め、女性の活躍推進に取り組む企業に対する助成などの支援も

しながら積極的な取組を促してまいります。

職場での女性の健康相談体制についてのお尋ねがございました。

女性の活躍を推進するためには、女性が健康に

働ける体制を整備することが重要でございます。

このため、女性の健康に関する相談支援を行ったための女性健康支援センターを設置をし、思春期から更年期に至る女性を対象とし、身体的、精神的な悩みに対する相談指導等を行つてまいります。

また、常時五十人以上の労働者を使用する事業場においては、事業者は、産業医を選任し、労働者からの健康相談に応じる等の労働者の健康管理等

を行わなければならないこととしております。引き続き、こうした措置を適切に講じることによ

り、全ての女性が能力を発揮できる体制を整えてまいります。

以上でございます。（拍手）

〔國務大臣上川陽子君登壇、拍手〕

○國務大臣（上川陽子君） 川田龍平議員にお答え申し上げます。

性暴力の禁止と被害者救済についてお尋ねがあ

りました。

強姦や強制わいせつなどの性犯罪は、被害者に

とって、身体のみならず、多くの場合、精神的にも長期にわたる傷痕を残す重大な犯罪であると認識しております。

法務省においては、性暴力などの暴力被害を受け、保護、援助等を必要とする女性に対し、婦人相談所等において生活支援、心理的ケア等を行つております。研修等を通じて相談員の対応能力の向上を図つております。また、性暴力などの暴力

被被害者の二次的被害の防止を図るため、婦人相談所と関係機関との相談内容の共有等に向けた調査研究を進めていきます。厚生労働省としては、ま

ずはこれらの取組を着実に進めることが重要であると考えており、今後とも、性暴力などの暴力被害に遭われた女性の支援に努めてまいります。

女性障害者の職業生活における活躍推進と雇用政策についてのお尋ねがございました。

政策についてのお尋ねがございました。

男女を含め障害者の方々の雇用を推進していくことは重要でございます。御指摘の障害者雇用状況報告においては男女別の報告を求めておりませんが、障害者雇用実態調査において男女別の障害者雇用の実態把握に努めているところでございます。

今後とも、女性障害者を取り巻く雇用の実態把握に努めてまいります。

以上でございます。（拍手）

○議長（山崎正昭君） 田村智子君。

〔田村智子君登壇、拍手〕

○田村智子君 私は、日本共産党を代表して、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いて質問いたします。

安倍内閣は、昨年、成長戦略の柱に女性の活躍促進を位置付け、本法案を提出しました。しかし、稼ぐ力を取り戻す、女性の力を活用することが日本の強い経済を取り戻すために不可欠という総理の言葉には、強い違和感を感じ得ません。

社会の様々な分野で女性が力を発揮することは、結果として日本の経済や社会を豊かに発展させれるでしょう。それは、女性差別の撤廃、地位向上に取り組んでこそ実現します。

有村大臣、女性の活躍促進とは、稼ぐ力を取り戻すための手段なのでしょうか。それとも、我が国における男女平等の立ち遅れを認め、全ての女性の権利尊重、社会的地位向上そのものに取り組むということでしょうか。

今や全就業者の四割以上が女性であり、女性たちは現に日本の経済、産業を担つています。しかし、平均賃金は、正規雇用に限定しても男性の七割にすぎません。女性の管理職比率は、課長相当以上で民間七・五%，国家公務員三%にとどまり、欧米諸国はもとより、シンガポールやフィリピンなどアジア諸国と比較しても立ち遅れています。

今年は、男女雇用機会均等法制定から三十年です。私もいわゆる均等法世代の一人で、私の周り、

でも多くの女性たちが男女平等を期待しながら職場等と連携しつつ、性犯罪被害者の方々の心情に寄り添つて取り組んでまいりたいと考えております。（拍手）

業生活を送つてきました。しかし、大卒の五十年代女性が今も二十代男性の賃金水準のままに据え置かれている、このような実態が、民間、公務を問わず現にあるのです。

塩崎厚労大臣にお聞きします。

三十年が経過してなお、なぜ今も歴然とした男女の賃金格差があるのか、なぜこれほど女性の管理職が少ないのか。長時間労働や広域配転に応じるかどうかを昇進の踏み絵とするようなコース別雇用管理等で、女性への間接差別を事実上容認してきたことが大きな要因ではありませんか。

法案では、労働者数三百人超の企業に、女性の活躍推進の取組、達成目標などを行動計画として定め、公表すること、また、採用や管理職の女性比率、継続勤務年数の男女の差異などを把握することを義務付けていますが、どういうデータを公表するかは企業任せです。

その上、賃金の男女格差については実態把握の対象にもされていません。行動計画で管理職比率や勤続年数の格差が解消されれば賃金格差も解消されるとの答弁が衆議院の審議でありましたが、コース別雇用管理によって女性の昇給が頭打ちにされている事例は多々あります。

女性差別を解消するには、雇用形態別、コース別、年齢別に男女の賃金実態を把握、公表すること、賃金格差解消の目標を持つことが不可欠ではありませんか。

法案では、派遣労働者について、派遣先企業に何も義務付けていません。派遣で働く女性たちは、派遣先企業で正社員と変わらない仕事をしな

がら、ボーナスも退職金もないなどの格差に直面しているのです。

派遣元企業が行動計画を策定し、実態も把握するとしていますが、そもそも女性の派遣労働者の七六%が登録型派遣です。登録型派遣について、一体どのような行動計画を策定するのでしょうか。育児休業法で派遣先企業の責任を明記していることに照らしても、派遣先企業に対して、実態把握、正社員での直接雇用の目標設定を義務付けるべきではありませんか。

第一子の出産を機に六割の女性が離職しています。離職の理由を見ると、正規雇用の女性の二六%が、仕事を続けたが仕事と育児の両立が難しかった、一割近くが、解雇された、退職勧奨されたと回答しています。有村大臣、多くの女性たちが仕事か家庭かの二者択一を迫られています。その要因をどう分析されますか。

同僚の妊娠を素直に喜べない自分が嫌になる、ある女性労働者から寄せられた声です。慢性的な人手不足にメスを入れなければ、出産、育児への職場の理解は進みません。人件費抑制による利益追求、行き過ぎたリストラ、合理化などが仕事と家庭の両立支援を妨げているという認識はありますか。また、国家公務員の定員削減が両立支援に与えている影響を調査、分析すべきではありますか。

深刻なのは、妊娠を知りながら長時間の立ち仕事に就かせる、うちには育児休業の規定はないと言われたなど、マタニティーハラスマントが社会問題になつていることです。マタニティーハラスメントが、ボーナスも退職金もないなどの格差に直面しているのです。塩崎大臣の決断を求めます。

派遣労働者について、派遣先企業に何も義務付けていません。派遣で働く女性たちは、派遣先企業で正社員と変わらない仕事をしな

たが、男女平等を理由に女性の深夜労働を解禁したこと、男女共に長時間労働を一層深刻にしているのです。

有村大臣は、衆議院の審議で、長時間労働の是正が本丸だと答弁されました。ならば、男女共の深夜労働の規制を検討すべきではありませんか。また、規制改革会議の担当大臣として、八時間労働の根幹を掘り崩す残業代ゼロ法案の提出を促してきましたことをどう認識されますか。長時間労働の是正に本気で取り組むには、この法案の撤回こそ求められているのです。兩大臣にお聞きします。

戦後、男女平等が憲法にうたわれ、女性たちは、就職差別、若年退職制度などに立ち向かい、あからさまな女性差別を克服してきました。芝信用金庫の昇格差別裁判、パートの賃金差別を是正させた丸子警報器裁判など、安い労働力として女性を利用する企業とあまたの女性たちが自分の人生を懸けて闘い、一歩一歩女性の地位向上を実現させてきました。今も、新手の女性差別の仕組みを次々に編み出す経済界に女性たちは声を上げ続けています。

政治が女性たちの闘いから何を学ぶのかが問われています。経済界からの要望で派遣労働法の改正法案や残業代ゼロ法案を提出する安倍内閣には、女性活躍を口にする資格などないことを指摘し、質問を終わります。（拍手）

官報(号外)

出産、育児を理由とする不利益取扱いについては、本年一月に、出産、育児等を契機として不利益取扱いを行つた場合は、原則として、男女雇用機会均等法等に違反することを明確化する通達を発出したところでござります。これにより、事業主が客観的な資料を提出し、法違反に該当しないことを明らかにできない場合には法違反と判断をし、都道府県労働局において厳正に指導を行います。

時間外労働に関する大臣告示における特別条項の撤廃についてのお尋ねがございました。

特別条項を撤廃をし時間外労働の上限を設けることについては、働く方の健康確保のため必要という意見と、柔軟な事業運営に大きな影響を与えるため反対という意見の隔たりが大きく、労働政策審議会でも結論を得るには至りませんでした。しかしながら、労働政策審議会の建議を踏まえ、労働時間等設定改善法に基づく指針に、著しい時間外労働の縮減に取り組むことが望ましい旨を明記し、労使の取組を促すこととしております。また、現在、長時間労働が疑われる企業等への監督指導を徹底するなど、長時間労働対策の強化を図つているところです。こうした取組を通じて、働く方の長時間労働を是正し、健康の確保とワーク・ライフ・バランスの実現を図つてまいります。

深夜労働の規制についてのお尋ねがございました。

深夜労働は、長時間労働や過重労働につながりかねないものであり、その在り方については、働く方の健康や生活時間の確保とともに、事業活動

が益取扱いを行つた場合は、原則として、男女雇用機会均等法等に違反することを明確化する通達を発出したところでござります。これにより、事業主が客観的な資料を提出し、法違反に該当しないことを明らかにできない場合には法違反と判断をし、都道府県労働局において厳正に指導を行います。

労働基準法改正法案の撤回についてのお尋ねがございました。

今国会に提出をいたしております労働基準法等の一部を改正する法律案は、ワーク・ライフ・バランスの観点から、働き過ぎを是正するとともに、多様で柔軟な働き方を進めるものです。この法案は、長時間労働の是正策として、中小企業における月六十時間を超える時間外労働に対する割増し賃金率の引上げ、年に五日の年次有給休暇を確実に取得できる仕組みの創設、長時間労働への労働基準監督署の対応の強化などが盛り込まれております。これらはいずれも実効性ある内容と考えております。

以上でござります。(拍手)

○議長(山崎正昭君) これにて質疑は終了いたしました。

本日はこれにて散会いたします。

午前十一時三十九分散会

出席者は左のとおり。

議員	議長	山崎 正昭君	渡邊 美樹君
	副議長	輿石 東君	宮本 周司君
吉良よし子君	石井 正弘君	三木 亨君	三宅 伸吾君
石川 博崇君	大野 泰正君	堀井 巍君	舞立 昇治君
辰巳孝太郎君	太田 房江君	石田 昌宏君	渡辺 猛之君
河野 義博君	北村 経夫君	古賀友一郎君	堀内 恒夫君
倉林 明子君	佐々木さやか君	牧野たかお君	高橋 克也君
矢倉 克夫君	福島みづほ君	中西 祐介君	平野 邦彦君
吉川ゆうみ君	吉田 忠智君	磯崎 仁彦君	大庭 伸也君
紙 智子君	古賀友一郎君	石井 浩郎君	鈴木 伸也君
新妻 秀規君	秋野 公造君	赤石 清美君	小池 伸也君
江島 潔君	平木 大作君	野上 浩太郎君	伊藤 伸也君
仁比 聰平君	井原 巧君	二之湯 智君	大庭 伸也君
若松 謙維君	大門 実紀史君	水落 敏栄君	高橋 伸也君
横山 信一君	谷合 正明君	末松 信介君	大庭 伸也君
藤川 政人君	若林 健太君	有村 治子君	高橋 伸也君
井上 哲士君	中原 八一君	岡田 広君	大庭 伸也君
山本 香苗君	金子原二郎君	鶴保 康介君	高橋 伸也君
磯崎 陽輔君	宮沢 洋一君	岩城 光英君	大庭 伸也君
北川イッセイ君	関口 昌一君	伊達 忠一君	高橋 伸也君
山下 芳生君	小池 晃君	岩井 茂樹君	大庭 伸也君
市田 忠義君	山本 博司君	山本 太郎君	高橋 伸也君
藤井 基之君	基之君	青木 一彦君	大庭 伸也君
荒木 清寛君	馬場 成志君	阿達 雅志君	高橋 伸也君
魚住裕一郎君	脇 雅史君	糸数 慶子君	大庭 伸也君
長沢 広明君	馬場 成志君	荒井 広幸君	高橋 伸也君
赤池 晟一君	主 演 了君	島田 三郎君	大庭 伸也君
大家 敏志君	羽生田 俊君	豊田 俊郎君	高橋 伸也君
宇都 宏君	長峯 誠君	酒井 康行君	大庭 伸也君
山下 雄平君	豊田 俊郎君	島村 大君	高橋 伸也君

山谷えり子君	二之湯 武史君	豊田 俊郎君
長谷川 岳君	島田 三郎君	高野光一郎君
宇都 隆史君	高橋 克法君	
大家 敏志君		
赤池 晟一君		
山下 雄平君		
修路君		

滝沢	求君	藤田	幸久君	國務大臣	法務大臣	上川	陽子君
石井	準一君	那谷屋正義君			厚生労働大臣	塩崎	恭久君
丸山	和也君	大塚	耕平君			西田	宏文君
西田	昌司君	山東	昭子君			吉田	俊治君
吉田	博美君	中曾根弘文君				森	まさこ君
山本	順三君	片山さつき君				古川	俊一郎君
福岡	資麿君	福岡	卓治君			塚田	政司君
柳本	卓治君	柳本	敬三君			松山	新平君
武見	敬三君	片山さつき君				猪口	邦子君
山本	一太君	福岡	資麿君			佐藤	信秋君
小坂	憲次君	柳本	卓治君			岸	宏一君
森本	真治君	片山さつき君				木村	義雄君
石上	俊雄君	福岡	卓治君			鴻池	祥肇君
浜野	喜史君	柳本	敬三君			磯崎	哲史君
石橋	通宏君	片山さつき君				安井	美沙子君
西村	まさみ君	福岡	卓治君			小西	洋之君
斎藤	嘉隆君	柳本	敬三君			大野	元裕君
難波	獎二君	片山さつき君				堂故	茂君
柘植	芳文君	福岡	卓治君			大野	元裕君
金子	洋一君	柳本	敬三君			浜田	和幸君
牧山	ひろえ君	片山さつき君				行田	邦子君
相原	久美子君	福岡	卓治君			東	徹君
石井	みどり君	柳本	敬三君			蓮	義行君
藤末	健三君	片山さつき君				中野	正志君
足立	信也君	福岡	卓治君			水野	賢一君
島尻	安伊子君	柳本	敬三君			儀間	光男君
大久保	勉君	片山さつき君				水岡	俊一君
柳澤	正久君	福岡	卓治君			柴田	巧君
光美君	祐司君	柳本	敬三君			津田	弥太郎君
片山虎之助君	正久君	片山さつき君				中山	恭子君
芝	博一君	福岡	卓治君			松田	公太君
		柳本	敬三君			真山	勇一君
		片山さつき君				川田	龍平君
		福岡	卓治君			増子	輝彦君
		柳本	敬三君			牧山	ひろえ君
		片山さつき君				林	久美子君
		福岡	卓治君			風間	直樹君
		柳本	敬三君			野田	国義君
		片山さつき君				吉川	沙織君
		福岡	卓治君			江崎	孝君
		柳本	敬三君			大野	國義君
		片山さつき君				田城	郁君
		福岡	卓治君			斎藤	嘉隆君
		柳本	敬三君			斎藤	嘉隆君
		片山さつき君				難波	獎二君
		福岡	卓治君			柘植	芳文君
		柳本	敬三君			金子	洋一君
		片山さつき君				牧山	ひろえ君
		福岡	卓治君			相原	久美子君
		柳本	敬三君			石井	みどり君
		片山さつき君				藤末	健三君
		福岡	卓治君			足立	信也君
		柳本	敬三君			島尻	安伊子君
		片山さつき君				大久保	勉君
		福岡	卓治君			柳澤	正久君
		柳本	敬三君			光美君	祐司君
		片山さつき君				寺田	典城君
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				
		片山さつき君					
		福岡	卓治君				
		柳本	敬三君				

官報 (号外)

参議院議員神本美恵子君提出出入國管理及び難民認定法の一部を改正する法律案及び同法の在留資格取消制度に関する質問に対する答弁書 (第二〇七号)	財政金融委員 辞任 磯崎 哲史君	厚生労働委員 辞任 白 真勲君	小池 晃君	仁比 聰平君
参議院議員小西洋之君提出自転車走行中の片耳イヤホン装着に関する質問に対する答弁書(第二〇八号)	小川 勝也君	浜野 喜史君	吉田 忠智君	松田 公太君
参議院議員吉田忠智君提出二〇三〇年度の電力の需給構造における原発依存度に関する質問に対する答弁書(第二〇九号)	水野 賢一君	太田 房江君	浜田 和幸君	山田 太郎君
参議院議員藤末健三君提出少子化対策としての出産についての教育に関する質問に対する答弁書(第二一〇号)	中西 健治君	大野 泰正君	和田 政宗君	井原 巧君
同日衆議院議長から、次の法律の公布を奏上した旨の通知書を受領した。	福島みづほ君	吉田 忠智君	石井 正弘君	馬場 成志君
公職選挙法の一部を改正する法律	小川 勝也君	磯崎 哲史君	柳田 稔君	野田 国義君
同日内閣から、国民生活安定緊急措置法第二十八条の規定に基づく平成二十七年一月一日から同年六月三十日までの間における同法の施行状況報告書を受領した。	喜史君	成志君	浜野 喜史君	小川 勝也君
同日内閣から、厚生年金保険の保険給付及び保険料の納付の特例等に関する法律第十五条の規定に基づく同法の施行状況に関する報告を受領した。同日議長は、ヴィセンテ・ダ・シルバ・グテレス東ティモール民主共和国国民議會議長より、フェルナンド・ラサマ・デ・アラウジョ前同国民議會議長の逝去に際し発送した弔意表明の書簡に対する礼状を接受した。	大沼みづほ君	堀井 嶽君	石橋 通宏君	磯崎 哲史君
昨二十九日議長において、次のとおり常任委員の辞任を許可し、その補欠を指名した。	足立 信也君	成志君	白 真勲君	相原久美子君
総務委員	大塚 耕平君	大野 泰正君	浜野 喜史君	小川 勝也君
野田 国義君	蓮 肩君	太田 房江君	井原 巧君	仁比 聰平君
柳田 稔君	西田 実仁君	大野 泰正君	柳田 稔君	柳田 稔君
平木 大作君	矢倉 克夫君	大野 泰正君	小川 勝也君	柳田 稔君
片山虎之助君	河野 義博君	房江君	井原 巧君	馬場 成志君
真山 勇一君	眞山 勇一君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
相原久美子君	平木 大作君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
石橋 通宏君	片山虎之助君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
総務委員 辞任 補欠	内閣委員 辞任 補欠	農林水産委員 辞任 堀井 嶽君	農林水産委員 辞任 堀井 嶽君	財政金融委員 辞任 磯崎 哲史君
野田 国義君	柳田 稔君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
柳田 稔君	柳田 稔君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
平木 大作君	柳田 稔君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
片山虎之助君	柳田 稔君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
眞山 勇一君	柳田 稔君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
相原久美子君	柳田 稔君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
石橋 通宏君	柳田 稔君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
総務委員 辞任 補欠	内閣委員 辞任 補欠	農林水産委員 辞任 堀井 嶽君	農林水産委員 辞任 堀井 嶽君	財政金融委員 辞任 磯崎 哲史君
小野 次郎君	柳田 稔君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君
東 徹君	柳田 稔君	成志君	柳田 稔君	柳田 稔君

平成二十七年七月二十八日

内閣総理大臣 安倍晋三

参議院議長 山崎正昭殿

参議院議員川田龍平君提出日本原燃株式会社六ヶ所再処理工場の高レベル廃液のガラス固化に関する再質問に対し、別紙答弁書を送付する。

参議院議員川田龍平君提出日本原燃株式会社六ヶ所再処理工場の高レベル廃液のガラス固化に関する再質問に対する答弁書

一について

日本原燃株式会社(以下「日本原燃」という。)

によると、日本原燃の再処理事業所再処理施設(以下「六ヶ所再処理施設」という。)において、高レベル放射性液体廃棄物(以下「高レベル廃液」という。)の貯蔵を目的としている設備は高レベル廃液ガラス固化建屋の高レベル廃液貯蔵設備(以下「貯蔵設備」という。)であり、お尋ねの「ガラス固化待ちの高レベル廃液」について

は、貯蔵されているものではなく、ガラス固化体を製造する過程のものであるとのことから、貯蔵設備に貯蔵していた高レベル廃液の量をこれまでお尋ねの「高レベル廃液の貯蔵量」として答弁してきたものである。

二について

お尋ねの「放射能量が変わらなかつた理由」については、日本原燃から、六ヶ所再処理施設を管理するために必要な設備の運転として、高レベル廃液及び高レベル廃液以外の放射性物質を

含む液体状の物質を内包する設備から発生する放射性物質を含む気体状の物質を水と接触させることによって回収し、濃縮した上で、高レベル廃液として貯蔵設備に移送しており、これにより定常的に高レベル廃液が発生しているためであると聞いている。

三について

日本原燃から、お尋ねの「ガラス固化待ちの高レベル廃液の量」については、ガラス固化体の製造及び高レベル廃液ガラス固化設備内の高レベル廃液の攪拌^{かほん}を行う設備の運転によって常に変動するものであることから、具体的な数字を示すことはできないと聞いている。

また、日本原燃から、お尋ねの「高レベル廃液に含まれるセシウム一三七の放射能量」については、高レベル廃液ガラス固化設備内の高レベル廃液に含まれる核種ごとの放射能量の分析を行っていないことから、具体的な数字を示すことはできないと聞いている。

四について

六ヶ所再処理施設については、核原料物質、

核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律(昭和三十二年法律第百六十六号。以下「原子炉等規制法」という。)第四十四条第一項の規定に基づく再処理の事業の指定に係る審査において、

科学技術庁(当時)が、再処理施設安全審査指針(昭和六十一年二月二十日原子力安全委員会決定)を踏まえ、高レベル廃液を内蔵する系統及び機器が放射性物質を限定された区域に閉じ込める機能を有する設計であること等により高レ

ベル廃液による災害の防止上支障がないものであることを確認している。

また、日本原燃は、原子炉等規制法第五十条

第一項の規定に基づき、使用済燃料の再処理の事業に関する規則(昭和四十六年總理府令第十号)で定めるところにより、六ヶ所再処理施設の性能が再処理施設の性能に係る技術基準に関する規則(平成二十五年原子力規制委員会規則第二十九号)で定める技術上の基準に適合するよう維持されていること等を確認するために行う施設定期自主検査に関すること等について

保安規定を定めており、日本原燃及びその従業者

者は、同条第四項の規定に基づき、これを守らなければならぬこととされている。また、原子力規制委員会においては、同条第五項の規定に基づき、日本原燃及びその従業者が保安規定を遵守しているかについて、定期的に検査を行い確認している。

一本法律案では、在留資格取消の対象につい

て、所定の活動を継続して三か月以上行わないで在留している場合(現行法第二十二条の四第一項第六号)に加え、所定の活動を行はず、「他の活動を行い又は行おうとして在留している」場合も、在留資格取消事由とする(本法律案で追加される第二十二条の四第一項第六号)。現行法第二十二条の四第一項第六号に基づく在留資格取消処分は、二〇一二年に十六件、二〇一三年に五十八件、二〇一四年に六十四件となつてゐるが、その在留資格別、国籍別、男女別の内訳を示されたい。また、どのようなケースを取消処分に相当すると判断したのか、在留資格別に例示されたい。

同号が定めている「当該活動を行わないで在留していることにつき正当な理由がある場合を除く」という例外規定によつて、同号による取消処分がなされなかつた過去十年間の件数と、その在留資格別、国籍別、男女別の内訳を示さ

出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案及び同法の在留資格取消制度に関する質問主意書

本年三月六日、政府は出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案(以下「本法律案」という。)を提出した。本法律案では、出入国管理及び

難民認定法(以下「現行法」という。)第二十二条の四第一項を改正し、在留資格取消制度の事由を追加するとしているが、既に現行法の下で実施されている在留資格取消制度の運用状況との関わりから、以下、質問する。

右の質問主意書を国会法第七十四条によつて提出する。

平成二十七年七月十五日

神本美恵子

参議院議長 山崎正昭殿

れたい。また、どのようなケースを「正当な理由がある」と判断したのか、在留資格別に例示されたい。

また、現行法第二十二条の四第二項には、「法務大臣は、前項の規定による在留資格の取消しをしようとするときは、その指定する入国審査官に、当該外国人の意見を聽取させなければならない」とあるが、二〇一二年から二〇一四年の間で、同項に基づいて意見聴取をした件数とその取消事由(同条第一項第一号から第十号)別の内訳及び同条第五項による取消件数とその取消事由(同条第一項第一号から第十号)別の内訳を示されたい。

二 現行法第二十二条の四第一項第七号では、在留資格取消事由として「日本人の配偶者等の在留資格(中略)をもつて在留する者又は永住者の配偶者等の在留資格(中略)をもつて在留する者が、その配偶者の身分を有する者としての活動を継続して六月以上行わないで在留していること」と定めている。しかし、その適用に對しては、現行法第二十二条の五で「前条第一項に規定する外国人について同項第七号に掲げる事實が判明したことにより在留資格の取消しをしようとする場合には、第二十条第二項の規定による在留資格の変更の申請又は第二十二条第一項の規定による永住許可の申請の機会を与えるよう配慮しなければならない」と明示し、また二〇〇九年の衆議院及び参議院の両法務委員会における附帯決議でも、「その弾力的な運用を行うとともに、配偶者からの暴力等により当該活

動を行わないことに正当な理由がある場合に該当すること」とされた。現行法第二十二条の四第一項第七号に基づく在留資格取消処分は、二〇一三年に十九件、二〇一四年に三十件となっているが、その在留期間別、国籍別、男女別の内訳と、そのうち婚姻中だが在留資格を取り消した件数を示されたい。また、どのようにケースを取消処分に相当すると判断したのか、国籍別に例示されたい。

平成二十七年七月二十八日

内閣総理大臣 安倍晋三

参議院議長 山崎正昭殿

除く」という例外規定によつて、同号による取消処分がなされなかつたこと三年間の件数と、その在留期間別、国籍別、男女別の内訳を示さねたい。また、どのようなケースを「正当な理由がある」と判断したのか、国籍別に例示されたい。

参議院議員神本美恵子君提出出入国管理及

び難民認定法の一部を改正する法律案及び

同法の在留資格取消制度に関する質問に對

する答弁書

三 人種差別撤廃委員会は二〇一四年八月、日本

の第七十九回合同報告書に関する総括所見のパ

ラグラフ十七において、現行法第二十二条の四

第一項第七号について「これらの条項は、夫に

について

出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政

令第三百十九号。以下「入管法」という。)第二十

二条の四第一項第六号に掲げる事由による在留

資格の取消しを行つた件数は、平成二十四年か

ら平成二十六年までの三年間の合計で百五十六

件であり、その在留資格別内訳は、「公用」三

件、「投資・経営」一件、「技術」三件、「人文知

識・国際業務」十八件、「企業内転勤」二件、「技

能四件、「技能実習第一号口」二件、「技能実習第一号口」八件、「留学」八十五件、「家族滞在三十件であり、その国籍・地域別内訳は、ミャンマー四件、バングラデシユ三件、スリランカ五件、中国百二件、台湾一件、インドネシア六件、韓国七件、ネパール十件、フィリピン五件、タイ一件、ベトナム八件、スウェーデン一件、ベナン一件、ガーナ一件であり、その男女別内訳は、男性八十九件、女性六十七件である。

このうち、例えば、在留資格「人文知識・国際業務」に係る事例としては、雇用されていた会社を退職した後、正当な理由がないのに所定の活動を行うことなく二月以上本邦に在留していた事例があり、在留資格「留学」に係る事例としては、通つていた教育機関を退学した後、正当な理由がないのに所定の活動を行うことなく三月以上本邦に在留していた事例がある。

入管法第二十二条の四第一項第六号の「正当な理由」があるものと認定して在留資格の取消しを行わなかつた事例については、統計をとつてないため、その件数や内訳、具体的な事例をお答えすることは困難である。

また、入管法第二十二条の四第二項の規定による意見聴取を行つた件数や事由別内訳、同条第五項の規定による在留資格の取消しを行つた件数や事由別内訳については、いずれも統計をとつてないため、お答えすることは困難である。

る。

二について

入管法第二十二条の四第一項第七号に掲げる

事由による在留資格の取消しを行つた件数は、

平成二十五年及び平成二十六年の二年間の合計で五十件であり、その在留期間別内訳は、三年四十三件、一年七件であり、その国籍・地域別内訳は、バングラデシュ一件、中国十七件、台湾二件、韓国四件、ネパール一件、パキスタン二件、フィリピン十二件、タイ二件、トルコ一件、ベトナム一件、カメルーン一件、エジプト一件、米国一件、ブラジル一件、パラグアイ一件、ペルー二件であり、その男女別内訳は、男性二十件、女性三十件である。このうち、婚姻中の者に係る件数については、統計をとつてないため、お答えすることは困難である。

入管法第二十二条の四第一項第七号に掲げる事由による在留資格の取消しを行つた事例としては、例えば、「日本人の配偶者等」の在留資格をもつて在留するフィリピン人が、配偶者である日本人と離婚した後、六月以上本邦に在留していた事例がある。

入管法第二十二条の四第一項第七号の「正当な理由」があるものと認定して在留資格の取消しを行わなかつた件数は、平成二十四年から平成二十六年までの三年間の合計で二件であり、その在留期間は、いずれも三年であり、その国籍は、いずれも中国であり、性別は、いずれも女性であつたところ、その事例としては、例えば、中国人が、配偶者からの暴力を理由に当該配偶者と別居していたため、配偶者の身分を有

する者としての活動を行つていなかつた事例がある。

三について

御指摘の勧告に対するフォローアップの情報

の提出については、関係府省庁間で協力の上、期限内の提出に努めてまいりたい。なお、その内容については、政府内で調整を図つているところであるので、明らかにできる段階には至つては、現在においても、当該勧告の趣旨を踏まえ、出入国管理行政上の諸手続の際、個々の事情を考慮し、人道的な観点から適切に対応しているところである。

自転車走行中の片耳イヤホン装着に関する質問主意書

右の質問主意書を国会法第七十四条によって提出する。

平成二十七年七月十六日

参議院議長 山崎 正昭殿

小西 洋之

自転車走行中の片耳イヤホン装着に関する

質問主意書

「危険な交通違反」を繰り返した自転車利用者に講習受講を義務付ける改正道路交通法が本年六月一日に施行された。「危険な交通違反」についての具体的な行為について、改正道路交通法第百八条の三の四で「政令で定めるもの」(危険行為)とし、その政令である改正道路交通法施行令第四十一条

の三において十四項目の危険行為を列挙している。この第十四号に「法第七十条 安全運転の義務」の規定に違反する行為(以下「安全運転義務違反行為」という。)(すなわち、改正道路交通法第七十条に定める安全運転の義務「車両等の運転者は、当該車両等のハンドル、ブレーキその他の装置を確実に操作し、かつ、道路、交通及び当該車両の状況に応じ、他人に危害を及ぼさないよう速度と方法で運転しなければならない」に違反する行為)が定められている。この安全運転義務違反行為について、以下の事項を質問する。

一 自転車走行中の片耳イヤホン装着は安全運転義務違反行為に該当するか、政府の見解を明らかにされたい。該当しないとの答弁である場合、法第七十一条第六項に規定する各都道府県の公安委員会が定める事項に該当すると解してよいか。

二 関根ジロー松戸市議会議員の調査によれば、これまで、都道府県警察ごとに自転車走行中の片耳イヤホン装着に関する見解が異なるものになつてはいた。例えば、神奈川県警察のホームページのなかで、「片耳イヤホン」の使用について、「片耳でのイヤホンの使用は、「安全な運転に必要な音又は声が聞こえない状態」とはならないため、違反となりません」と記載されている一方で、埼玉県のホームページでは「片耳での使用なら、もう片方の耳で周りの音を聞くことができそうです。しかし、音量が大きい場合、周りの音が聞こえにくくなりますし、音楽

危険なことに変わりはありません。単純に「片耳だから大丈夫」ということにはなりません。」との記載がされる等、見解が異なる(あるいは、全国の各都道府県警察が等しく法第七十一条第六項の趣旨を適切に判断し、対応してきているものと考えるか)。

三 前記二において「適切に判断し、対応してきているもの」と考えている旨の答弁である場合、前記二で述べたような見解の違い等が一切存在しないと考へているのか。また、この見解の違い等が存在すると考へている場合は、それがなぜ法的に正当化され得るのか、法第七十一条第六項における「道路における危険を防止」及び「交通の安全を図るために」の文言の法理を具体的に示した上で具体的かつ詳細に示されたい。

四 法第七十一条第六項に定める「道路における危険を防止」及び「交通の安全を図るために」の法理に基づき、各都道府県において定められた運転者の遵守事項における自転車走行中の片耳イヤホン装着に関する見解の在り方が、各都道府県によって異なるのは不合理ではないか。全国各地において異なる受止めや誤解が生じないようにするために、明確な警察庁の基本見解を各都道府県警察に通知すべきであると考えるが、政府の考え方を明らかにされたい。

右質問する。

平成二十七年七月二十八日

内閣総理大臣 安倍 晋三

参議院議長 山崎 正昭殿

参議院議員小西洋之君提出自転車走行中の片耳イヤホン装着に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

右の質問主意書を国会法第七十四条によつて提出する。

平成二十七年七月十七日 吉田 忠智

参議院議長 山崎 正昭殿

吉田 忠智

参議院議員小西洋之君提出自転車走行中の片耳イヤホン装着に関する質問に対する答弁書

二〇三〇年度の電力の需給構造における原発依存度に関する質問主意書

二一 資源エネルギー庁によれば、我が国の震災前三十年間の原発の設備利用率の平均は、約七十三%であり、過去最高は一九九年の八十四・二%（原子力発電における過酷事故がいまだ収束しない中、原子力発電所（以下「原発」という。）減らすべき又はなくすべきという回答が世論調査で多数を占めている。去反に該当するか否かについては、個別具体的な事例に即して判断すべきものであり、一概にお答えすることは困難である。

二から四までについて

二二二%程度というのは、願望ベースのおまかなかずではないかと批判されているが、数値に根拠はあるのか。

二前記一の1の数値に仮に根拠があるならば、二十から二十二%程度とは、どのように導かれたものか、数値の根拠、積算の経緯を明らかにされたい。

二二 前記一の2において示された二〇三〇年段階の合計設備容量及び前記二の1において示された同年度の想定による設備利用率を前提にすると、二〇三〇年度の発電力量はどのようになるか示されたい。

二三 二〇三〇年度の電力の需給構造における原発依存度は何%か。

二四 前記三の2において示された二〇三〇年段階の合計設備容量及び前記二の1において示された同年度の想定による設備利用率を前提にすると、二〇三〇年度の発電力量はどのようになるか示されたい。

二五 総務省はこの間、原発の新增設、リプレースは想定していない旨の答弁を繰り返しているが、これは現内閣のみの方針か、政府として今後も堅持していくのか、明らかにされたい。

官報(号外)

お尋ねの「自転車走行中の片耳イヤホン装着」の意味するところが必ずしも明らかではないが、どのような行為が道路交通法（昭和三十五年法律第百五号。以下「法」という。）第七十条違反に該当するか否かについては、個別具体的な事例に即して判断すべきものであり、一概にお答えすることは困難である。

都道府県公安委員会（以下「公安委員会」といふ。）は、法第七十一条第六号の規定に基づき、道路又は交通の状況により、公安委員会が道路における危険を防止し、その他交通の安全を図るために必要と認める事項を運転者の遵守事項として定めることとされており、その取扱いに当たつては、各公安委員会においてそれぞれ適切に判断し、対応されているものと承知しておるが、警察庁において特段の対応が必要であるとは考えていない。

二〇一五年六月二日、資源エネルギー庁により、「長期エネルギー需給見通し（案）」が示され、この中に「二〇三〇年度の電力の需給構造における原発依存度は二十%から二十二%程度である」とされたところである。これは、多数の国民の原発を減らしたい又はなくしたいという願いに逆行し、さらには「原発依存度については、（中略）可能な限り低減させる」（「エネルギー基本計画」二〇一四年四月十一日閣議決定）とする政府の方針とも反するものではないか。以下、質問する。

二一 二〇一〇年度に二十八・六%であった原発依存度は、二〇三〇年に二千百六十八億キロワット（二千三百十七億キロワットアワー程度）へと増加するとしているが、これは、何基の原発が存在しているか、それぞれの炉の名と、設備容量を示されたい。

二二 二〇一二年の核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律改正により、

原則として運転開始後四十年を経た原発は廃止すること（以下「四十年運転制限」という。）が規定されたが、仮に延長せず原則どおり四十年運転制限が適用された場合、現存する原発のうち、二〇三〇年段階の稼働原発は何基か、それぞれの炉の名と、合計の設備容量を示されたい。

二三 福島第一原発事故以前の実績である二〇一〇年度の原発の設備利用率は六十七・三%であり、二〇一〇年度から過去五年間の設備利用率の平均は六十四・七%であることから、保守的に見て六十%程度と想定すべきではないか。

二四 「長期エネルギー需給見通し（案）」では、二〇三〇年の原発の発電電力量は一千百六十八億から二千三百十七億キロワットアワー程度と見込んでいるところ、前記四の1の発電電力量との差はどのようになるか示されたい。その差は、現在、日本最大の設備容量を有する東電柏崎刈羽原発七号機（百三十五・六万キロワット）の、前記二の1において示された同年度の想定による設備利用率換算で何基分に相当するか併せて示されたい。

二五 経済産業省はこの間、原発の新增設、リプレースは想定していない旨の答弁を繰り返しているが、これは現内閣のみの方針か、政府として今後も堅持していくのか、明らかにされたい。

六 四十年運転制限は今後とも堅持していく方針であると理解してよいか。

七 原子力発電支援策である「差額決済契約(Contract for difference)」制度について、経済産業大臣は「少なくとも私が経済産業省の責任者である間に、そういうものの検討を指示するとかいうことは一切行つもりはないません」と明言しているが、政府として今後とも検討しないといふことか、明らかにされたい。

八 前記四の1において示されたとおり、想定される設備利用率、稼働原発設備容量を前提とする発電電力量で二〇三〇年度の電力の需給構造における原発依存度を二十%から二十二%程度とするのは現時点で既に非常に困難であると思われるが、二十%から二十二%程度の原発依存度を達成するため、設備利用率の抜本的引上げ、四十年運転制限のもと延長申請の多用、新增設・リプレースの奨励、あるいは二十%から二十二%程度との原発依存度自体の抜本的見直しなど、政府としてどのような対応を探るのか、具体的に明らかにされたい。

九 仮に「国連気候変動枠組条約第二十一回締約国会議」(COP21パリ会議)に向けた二〇二〇年以降の日本の約束(国別目標)が確定した場合、その一部を構成する「長期エネルギー需給見通し」について、「国際公約である」として、政府が内容の見直しを回避することがあつてはならないと考えるが、政府の見解を明らかにされたい。

右質問する。

平成二十七年七月二十八日

内閣総理大臣 安倍 晋三

参議院議長 山崎 正昭殿
参議院議員吉田忠智君提出二〇三〇年度の電力の需給構造における原発依存度に関する質問に對し、別紙答弁書を送付する。

参議院議員吉田忠智君提出二〇三〇年度の電力の需給構造における原発依存度に関する質問に対する答弁書
電力の需給構造における原発依存度に関する質問に対する答弁書

一、二、三の2、四及び八について

平成二十七年七月十六日に経済産業省が策定した「長期エネルギー需給見通し」における平成四十二年度時点の総発電電力量に占める原子力発電の割合については、安全性の確保を大前提に、エネルギー自給率はおおむね二十五パーセント程度まで改善すること、電力コストは現状よりも引き下げるここと及び欧米に遜色ない温室効果ガス削減目標を掲げることといった政策目標を同時に達成するに当たって、徹底した省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの最大限の導入、火力発電所の高効率化等により可能な限り原発依存度を低減することを見込んだものと考へており、「政府としてどのような対応を探るのか、具体的に明らかにされたい」とのお尋ねにお答えすることは困難である。

いざれにせよ、平成四十二年度時点における実用発電用原子炉の基数や合計の設備容量については、発電用原子炉設置者からの運転期間の延長に係る認可の申請の状況並びに当該申請を受けた原子力規制委員会の審査及び判断によるところから、現時点で予断をもつてお答えすることは差し控えたい。

三の1について

現時点において、御指摘の実用発電用原子炉は、合計四十六基である。それぞれの実用発電用原子炉について、①名称、②設備容量をお示しするごとにおりである。
①北海道電力株式会社泊発電所一号機 ②五

発電用原子炉を運転することができる期間につ

いては、発電用原子炉設置者からの当該期間の延長に係る認可の申請の状況並びに当該申請を受けた原子力規制委員会の審査及び判断によるものと承知している。

さらず、今後、発電用原子炉設置者等の自主的な安全性向上に向けた取組が着実に進むことなどにより、稼働停止の原因となる事象の発生頻度が減少し、設備利用率が向上していく可能性がある。

こうしたことなどを考慮すれば、「二〇三〇年度の電力の需給構造における原発依存度を二十%から二十二%程度とするのは現時点で既に非常に困難である」との御指摘は当たらないものと考へており、「政府としてどのような対応を探るのか、具体的に明らかにされたい」とのお尋ねにお答えすることは困難である。

①東北電力株式会社東通原子力発電所一号機 ②百十万キロワット

①東京電力株式会社福島第一原子力発電所一号機 ②百十万キロワット

①東京電力株式会社福島第二原子力発電所二号機 ②百十万キロワット

①東京電力株式会社福島第二原子力発電所三号機 ②百十万キロワット

①東京電力株式会社柏崎刈羽原子力発電所一号機 ②百十万キロワット

①東京電力株式会社柏崎刈羽原子力発電所二号機 ②百十万キロワット

①東京電力株式会社柏崎刈羽原子力発電所三号機 ②百十万キロワット

①東京電力株式会社柏崎刈羽原子力発電所四号機 ②百十万キロワット

①東京電力株式会社柏崎刈羽原子力発電所五号機 ②百十万キロワット

①北海道電力株式会社泊発電所一号機 ②五

十七・九万キロワット
①北海道電力株式会社泊発電所三号機 ②九

①東京電力株式会社柏崎刈羽原子力発電所六号機 ②百三十五・六万キロワット	①東京電力株式会社柏崎刈羽原子力発電所七号機 ②百三十五・六万キロワット
①中部電力株式会社東通原子力発電所一号機 ②百三十八・五万キロワット	①中部電力株式会社浜岡原子力発電所三号機 ②百三十八・五万キロワット
①中部電力株式会社浜岡原子力発電所四号機 ②百十三・七万キロワット	①中部電力株式会社浜岡原子力発電所五号機 ②百三十八・五万キロワット
①北陸電力株式会社志賀原子力発電所一号機 ②百二十・六万キロワット	①北陸電力株式会社浜岡原子力発電所一号機 ②百三十九・九万キロワット
①北陸電力株式会社美浜発電所三号機 ②八十二・六万キロワット	①北陸電力株式会社伊方発電所一号機 ②八十二・六万キロワット
①関西電力株式会社高浜発電所二号機 ②八十二・六万キロワット	①関西電力株式会社高浜発電所二号機 ②八十二・六万キロワット
①関西電力株式会社高浜発電所三号機 ②八十七万キロワット	①関西電力株式会社高浜発電所三号機 ②八十七万キロワット
①関西電力株式会社大飯発電所一号機 ②百十七万キロワット	①関西電力株式会社大飯発電所四号機 ②百十七万キロワット
①関西電力株式会社大飯発電所二号機 ②百一十五万キロワット	①関西電力株式会社大飯発電所二号機 ②百一十五万キロワット
①関西電力株式会社大飯発電所三号機 ②百一十五万キロワット	①関西電力株式会社大飯発電所三号機 ②百一十五万キロワット
①関西電力株式会社大飯発電所四号機 ②百一十五万キロワット	①関西電力株式会社大飯発電所四号機 ②百一十五万キロワット
①関西電力株式会社大飯発電所五号機 ②百一十五万キロワット	①関西電力株式会社大飯発電所五号機 ②百一十五万キロワット
①電源開発株式会社大間原子力発電所 ②百一十五万キロワット	①電源開発株式会社大間原子力発電所 ②百一十五万キロワット
三十八・三万キロワット	三十八・三万キロワット

五について

現時点において、政府として原子力発電所の新增設及びリプレースは想定していない。

原子炉等規制法第四十三条の三の三十二第一項の規定に基づき、発電用原子炉設置者がその設置した発電用原子炉を運転することができる期間は、当該発電用原子炉の設置の工事について最初に原子炉等規制法第四十三条の三の十一第一項の検査に合格した日から起算して四十年とされている。

原子力規制委員会設置法(平成二十四年法律第四十七号)附則第九十七条において、同法附則第十七条及び第十八条の規定による改正後の原子炉等規制法の規定については、その施行の状況を勘査して速やかに検討が加えられ、必要があると認められるときは、その結果に基づいて所要の措置が講ぜられるものとする旨が規定

されているが、現時点において、その施行の状況に係る技術的課題等の知見について十分な蓄積がない、制度の見直しについて検討できる状況にないのではないかと考えている。

七について

御指摘の制度の導入について、現在、検討している事実ではなく、平成二十七年五月二十日の衆議院経済産業委員会において宮沢経済産業大臣が「少なくとも私が経済産業省の責任者である間に、そういうものの検討を指示するとかいふことは一切行つつもりはございません」と答弁したとおりである。

九について

長期工エネルギー需給見通しに記載されているとおり、「長期工エネルギー需給見通しは、現時点で想定される発電コスト、技術、国際的な燃料価格等を前提に策定されたものである。安全性、安定供給、経済効率性及び環境適合をより改善していくための努力は、今後とも官民挙げて着実に行つて必要がある。また、今後、省エネエネルギーの進展、再生可能エネルギーの導入、各電源の発電コストの状況や原発をめぐる動向等長期工エネルギー需給見通しを構成する

様々な要素が変化することも想定される。このため、こうした状況変化も踏まえつつ、長期工エネルギー需給見通しについては、少なくとも三年ごとに行われるエネルギー基本計画の検討に合わせて、必要に応じて見直すこととしている。

少子化対策としての出産についての教育に関する質問主意書

右の質問主意書を国会法第七十四条によつて提出する。

平成二十七年七月十七日

藤末 健三

参議院議長 山崎 正昭殿

少子化対策としての出産についての教育に関する質問主意書

近年、我が国では晩婚・晚産化が進んでおりが、年齢が高くなればなるほど自然妊娠の確率が

急激に低下し、流産発生率が増加するといった年齢と妊娠リスクの関係が医学的に明らかとなつてゐる。しかし、平成二十五年に実施された厚生労働省の「若者の意識に関する調査」によれば、年齢と妊娠リスクの関係について知つてゐるかを尋ねた質問に対し、二十五歳未満の男女の約四割が「知らない」又は「聞いたことがあるが、よく知らない」と回答している。また、我が国における妊娠に関する知識の習得度は他の先進国と比較して最も低いとされる調査結果もあり、妊娠、出産に関する正確な知識を教育課程の中で提供するなど、少子化対策としての教育の充実が必要である。

少子化と教育という観点では、平成十二年に中央教育審議会で議論がなされ、報告（少子化と教育について）が取りまとめられた。しかし、報告で示された「教育面から少子化に対応するための具体的の方策」は、家庭、学校、地域社会で行われる教育活動のそれぞれの特色に応じた子育て支援の在り方に関するものが主であり、妊娠、出産に関する教育の必要性については特段触れられていない。

人口動態統計月報年計（概数）によると、平成二十六年の合計特殊出生率は一・四二となり九年ぶりにマイナスに転じたほか、出生数は過去最低を更新した。我が国にとつて少子化対策は喫緊の課題であり、一層の取組が求められている。

そこで、以下質問する。

一 妊娠、出産等についての判断は、個人の自由な選択に委ねるべきであることは言うまでもないが、子どもたちに妊娠や出産に関する正しい知識を伝えることで、より適当な選択を行える

急激に低下し、流産発生率が増加するといった年齢と妊娠リスクの関係が医学的に明らかとなつてゐる。しかし、平成二十五年に実施された厚生労働省の「若者の意識に関する調査」によれば、年齢と妊娠リスクの関係について知つてゐるかを尋ねた質問に対し、二十五歳未満の男女の約四割が「知らない」又は「聞いたことがあるが、よく知らない」と回答している。また、我が国における妊娠に関する知識の習得度は他の先進国と比較して最も低いとされる調査結果もあり、妊娠、出産に関する正確な知識を教育課程の中で提供するなど、少子化対策としての教育の充実が必要である。

少子化と教育という観点では、平成十二年に中央教育審議会で議論がなされ、報告（少子化と教育について）が取りまとめられた。しかし、報告で示された「教育面から少子化に対応するための具体的の方策」は、家庭、学校、地域社会で行われる教育活動のそれぞれの特色に応じた子育て支援の在り方に関するものが主であり、妊娠、出産に関する教育の必要性については特段触れられていない。

人口動態統計月報年計（概数）によると、平成二十六年の合計特殊出生率は一・四二となり九年ぶりにマイナスに転じたほか、出生数は過去最低を更新した。我が国にとつて少子化対策は喫緊の課題であり、一層の取組が求められている。

そこで、以下質問する。

一 妊娠、出産等についての判断は、個人の自由な選択に委ねるべきであることは言うまでもないが、子どもたちに妊娠や出産に関する正しい知識を伝えることで、より適当な選択を行える

ようにすべきと考えるが、政府の見解を示されたい。

二 本年三月に閣議決定された少子化社会対策大綱において、少子化対策として、妊娠や出産に関する医学的・科学的に正しい知識の教育を行うことが掲げられているが、取組の現状及び今後の取組スケジュールを明らかにされたい。

右質問する。

平成二十七年七月二十八日

内閣総理大臣 安倍 晋三

参議院議長 山崎 正昭殿

参議院議員藤末健三君提出少子化対策としての出産についての教育に関する質問に対し、別紙

答弁書を送付する。

参議院議員藤末健三君提出少子化対策としての出産についての教育に関する質問に対し、別紙

答弁書

一及び二について

「少子化社会対策大綱（平成二十七年三月二十日閣議決定）は、五年間の「少子化対策集中取組期間」を設定し、政策を集中して実施するとともに、長期的な展望を持つて、継続的かつ総合的な少子化対策を推進することとしている。

同大綱においては、「結婚、妊娠・出産、子育て、仕事を含めた将来のライフデザインを希望どおり描けるようにするためには、その前提となる知識・情報を適切な時期に知ることが重要である」とし、学校教育段階からの妊娠・出産等に関する医学的・科学的に正しい知識の教育等に取り組むこととしている。例えば、健康問題

についての高等学校一年生用啓発教材の改訂作業を進め、妊娠・出産に関する新たな記述を盛り込む方向で検討を行つてゐるところであり、平成二十七年八月下旬以降に全国の高等学校一年生に配付することを予定している。

なお、同大綱においては、「もとより、個々の決定に特定の価値観を押し付けたり、プレッシャーを与へたりすることがあつてはならないことに留意すること」としている。

官 報 (号 外)

平成二十七年七月三十一日 参議院会議録第三十五号

明治三十五年三月三十日
第三種郵便物認可日

発行所
二東京市一 獨立五都〇五 行号港五 政法人虎ノ門一八 園田出門四 印刷局二五 丁目
電話
03 (3587) 4294
定価
一本一 部一 一一八円 一〇巴