

政策資料

No.217 《復刊112号》
1984年10月1日

巻頭言 岡田利春1

特集

実効ある男女雇用平等法制定を 求めて2
——101国会「男女雇用機会均等法案」 の審議状況——
●衆議院本会議代表質問3
●衆議院本会議採決にあたっての反対討論 5
●参議院本会議代表質問7
●衆議院本会議代表質問に対する 政府答弁10
●衆議院社労委員会審議における主要 な論点の集録14
●附属資料30

資料

●「行革審」の地方自治への介入に 対する批判と見解37

●「大規模小売店舗における小売業の 事業活動の調整に関する法律の一部 を改正する法律案」の提案理由説明 及び要綱38
●国鉄再建監理委員会の第二次提言に 関する談話39
●首相・閣僚の靖国神社集団参拝に関す る談話41
●国民の安心できる防災体制の確立に ついて42
● plutonium輸送等についての 申し入れ44
● 1985年度（昭和60年度）労働省予算 の概算要求に関する申し入れ45
● 1985年度（昭和60年度）厚生省予算 概算要求についての申し入れ48

日本社会党政策審議会



言頭巻



予算編成に国民の声を

岡田利春

政策審議会副会長

六十年度予算案の概算要求は、総額五十四兆七千五百三十億円、今年度予算と比べ約四兆一千二百六十三億円、八・二%増となつた。

その特徴は、三年連続した「原則マイナス要求枠」設定のひずみがよいよひどくなり、歳出構造のゆがみが表面化したことにある。

予算項目間の不均衡がますます拡大して、この四年間で国民生活関連の公共事業費が四%減、社会保障費が九%増に抑えこまれた反面、防衛費が実に二九%の伸びを示し、聖域は設けずに一律に削減するという建前とはうらはらに、「公正な痛みの分かち合い」がおこなわれていないと言わざるをえない。

そのうえ、九兆一千八百億円に

たとえば社会保障の分野では、国が二分の一を超えて補助している生活保護費などの福祉予算については、一律一〇%を地方自治体にあらたに肩代わりさせようとする案が示されるなど、社会的に弱い立場の人達の将来への不安がますます高まっている。

これに対しても防衛費は、中曾根首相の裁断で概算要求基準の設定そのものが対前年度比七%増と一層の聖域化が進み、概算要求では初めて三兆円の大台を突破して、後年度負担分も総額二兆五千六百七十八億円にふくれあがるなど、「大きな軍事、小さな福祉」路線にさらに拍車がかけられていることが明白である。

財政当局が、いくら国民に歳出削減への協力を呼びかけても、これでは納得をえられないのも当然である。

わが党は、マイナス・シーリング（おかだとしはる・衆議院議員）

のぼる利払いを中心とする国債費は、総額十二兆三千七百五十七億円、前年度比三五・二%増という大幅な伸びを示し、主要経費別でこれまでトップを続けてきた社会保障費をはじめて抜くなど、かんじんの財政再建の展望さえひらくれないままになっている。

このことは、いわゆるマイナス・シーリング方式が、我が国の経済改革、財政改革のいずれにも有効性を失い、その限界と欠陥が明らかになつたことを意味している。

政府自民党は、衆参両院における閉会中審査や、予算編成を議題とする与野党政策協議を開いて、國民の声に真剣に耳を傾けるべきであり、我々も党の主張を予算編成に反映させられるよう、積極的に努力しなければならない。

グ方式による予算編成を転換し、(1)来年度經濟を内需主導型で、今年度に引き続き、安定的成長を実現するための“景気持続型”予算の編成、(2)防衛関係費の特別扱いを止め、GDP比一%以下に抑えこと、(3)利子・配当所得の総合課税化の実現、富裕税の新設、貸倒引当金・退職給与引当金の見直し等、不公平税制を是正するとともに、勤労者の所得減税の実施、(4)社会的生活基盤整備のために、公共事業計画の再編を行い、安定的計画投資を推進、(5)補助金整理計画案を提示し、中央支配と政治支配の補助金を削減すること――などを柱にした、より民主的で国生活の向上に役立つ、平和保障型の予算を編成するよう要求している。

（おかだとしはる・衆議院議員）

特集

実効ある男女雇用平等法制定を求めて

—一〇一国会「男女雇用機会均等法案」の審議状況—

来年はいよいよ国連の国際婦人年十年で、女性差別撤廃条約（以下条約という）を政府は批准するという年をむかえます。政府が国会で約束した通りであれば、条約は何らの条件もつけず留保なしで批准されることになります。わが党は当初から条約の完全批准を主張し、努力を続けてきました。果して、政府はまともにその約束を果すことになるのでしょうか。

わが国の場合、条約批准に不可欠な三つの国内措置があります。その一つは国籍法改正、

これは政府というよりわが党的努力で父系血統主義から父母両系主義へと法改正がなされました。またその一つ、学校教育において家庭科の男女共修の課題は社会党が当初から骨をおり、その推移が注目されています。

さて、残る一つ、男女雇用平等の法制化こそ、条約批准への背骨の部分であり、いま最も鋭く政府・財界と私たちが対立する問題になっています。

男女雇用平等の問題は、戦後の女性参政権獲得に匹敵するような大きな社会改革といえます。社会党は一九七八年以来、過去六回男女雇用平等法案を国会に提出し続けてきました。しかし、先の国会では、総評をはじめ労働四団体、全民労協、婦人四十八団体、日本弁護士会や未組織の女子労働者、市民グループなどの運動の結集を背景に、野党四党が法案を共同提出して政府案と対決することになりました。

皆さまの一層のご理解とご協力を望んでやみません。

社会党は、その中心的役割を果したのであります。

政府案の内容は、勤労婦人福祉法の手直しと労働基準法の改悪などを組み合わせた雇用機会均等法案であつて、条約が求めていた男女雇用平等とはほど遠いものだからです。政府には、労働権が基本的人権であるとする認識がありません。そのことは、この資料集に収められた衆議院本会議、同社会労働委員会、参議院本会議の議事録によつておわかりいただける通りです。

婦人差別撤廃条約完全批准対策特別委員会

委員長 土 井 たか子

いよいよ通常国会で参議院の審議がやま場を迎えます。法律は、いつたん制定されると、再び修正することは大変困難であります。

実効ある男女雇用平等法制定の実現にむけて、参議院段階でも悔いのない戦いを幅広く進める決意を込めて、この資料を作らせていただきました。

衆議院本会議代表質問（六月二六日）

土井たか子副委員長

私は、日本社会党・護憲共同を代表して、ただいま議題となりました雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案について、総理並びに関係大臣に質問をいたします。

婦人差別撤廃条約批准に対する政府の姿勢について

質問の第一は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約批准に対する政府の姿勢についてであります。

今回の法律の整備は、そもそもこの条約批准のために国内法を制定するものであります。この条約は、女性の労働権は奪うことのできない基本的権利であるとしています。我が党は、この条約を留保することなく完全批准すべきであると主張し、過去六回、男女雇用平等法案を国会に提出してきました。今回の政府法案は、女子の労働権を保障する雇用平等法ではなく、婦人少年問題審議会の法案要綱に対する答申ですら、女子差別撤廃条約

の目指す方向に照らせば、なお多くの部分において不十分であると指摘されております。

総理、あなたは、さきのロンドン・サミットを大成功であつたと大見えを切られ、抽象的な美辞麗句の羅列である民主主義宣言を採択されてこられました。しかしその第二項で

は、市民の権利と自由を公平に尊重かつ保護すると述べられておりますが、とても今回の法案がこの内容に合致するとも思われません。総理、あなたは、婦人問題企画推進本部長でもあります。このような法案で条約批准ができるとお考えですか。

法律制定の方法、手段について

私の質問の第二は、雇用における男女平等に関する法律の制定について政府がとられた方法、手段についてであります。

また、外務大臣、あなたはこの点どうお考えですか。このような立法のあり方が女子差別撤廃条約の趣旨に沿うものですか。聞かせていただきます。

均等な機会・待遇の確保についての具体的措置

私の質問の第三は、雇用における均等な機会及び待遇の確保に関する具体的な措置につ

関する基本的権利を保障すべき法律とは本来異質のものであります。こうした筋違いの方法をとられた結果、雇用機会均等法の目的を結局は「女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ること」とし、その基本的理念も働く女性の権利として保障せず、関係者の責務を配慮と努力にとどめています。私は、この点大変気になりましたので、先日政府委員に説明を求めましたところ、果たせるかな、ここにいう「女子労働者の福祉」は権利として付与されているものではないと言われるのです。

あるいは総理、あなたは、雇用における男女平等問題を、基本的権利の問題としてではなく、政策的に何か物を施してやるといったぐいの問題としてお考えなのでありますか。これは見過ごすことのできない極めて重大な論点であります。総理、ひとつはつきりさせていただきたいと思います。

政府は、現行の勤労婦人福祉法の改正で雇用機会均等法を制定しようとされておりま

いてあります。

まず、募集及び採用は使用者の努力義務とされています。差別はまさにこの募集、採用、つまり雇用の入り口から始まっているのでありますし、これを使用者の単に努力義務としたのでは実効性に期待できません。

男女雇用平等法を持つ十八カ国の中、西ドイツが募集について明記していないほかは、すべての国で募集、採用に差別を禁止しています。初めに入り口あります。この肝心の入り口のところで女性の雇用が差別されることは、そこですべてが決まってしまうと言つてよいございましょう。

配置及び昇進についても、使用者の努力義務になっています。このことは、雇用において発生する性別を理由とするあらゆる差別禁止を定めている条約の趣旨に違反します。我が国の現状では、女性に全く役職への昇進の機会を与えていない企業が四五・一%もあり、はつきり規制の対象にしなければ平等確保は望めません。昇進が評価に係る問題であるとしても、その評価が性的差別なくなされたかどうかは、法律判断の対象となるべきものであります。単なる使用者の努力義務を定めた勤労婦人福祉法が制定以来十二年たつても見るべき成果が上がっていないことを見ても、わかるではありませんか。募集、採用、配置、昇進について、使用者の女子に対する差別的

取り扱いを禁止する規定にすべきであります。総理、いかがでござりますか。

さて、大切なことは、このような差別について、だれがどこでどのようにして是正するかということです。

政府案は、差別の是正を労使の自主的解決にゆだねてしまい、有効な経済措置は何ら講じられていないという不当な内容になつております。

我が国の労使関係の実情に思いをいたせば、これで差別の解消は非常に困難であります。特に女子労働者の組織率は全体で二四・二%にすぎず、中小企業の場合はわずか数%、ほとんど組織されておりません。女性は、その中で、不当な結婚退職、若年定年の強制でさえ、大変な犠牲を払つて裁判で争わなければならなかつたという厳しい実態を、総理は直視されるべきではありませんか。それとも

総理は、労働大臣が指針を定めれば大いに効果があるとでもお考えなのでしょうか。その程度の行政指導で大いに成果があつた他の労働政策があるならば、ぜひともお聞かせいただきたいものであります。

さて、労使間で解決できなかつた場合は、都道府県婦人少年室長に援助を求めることができると政府は言いたいのであります。しかし、婦人少年室長は、助言、指導または勧告をすることができるだけであつて、命令

権は与えられておりません。

女子労働者は、さらに雇用機会均等調停委員会に調停を求めることがでけると政府は言われるであります。が、それには使用者の同意が必要とされているわけですから、使用者の意向次第でこの委員会も有名無実であります。仮に使用者の同意が得られても、この委員会は単に調停案の受諾を勧告するのみで、使用者がこれを拒否した場合には全く無力だというのでは、総理、この委員会によつて一体何びとが救済されるとお考へになつてゐるのでしようか。しかも、全く制裁規定抜きでは、使用者の違反を抑えることはできず、差別は是正されません。総理、労働大臣のご見解をひとつお聞かせいただきたいと存じます。

労働基準法の改正について

私の質問の第四は、労働基準法の改正についてであります。

まず、女子の時間外及び休日労働について制限を大幅に緩和または廃止することとしている点であります。この点について、私は總理並びに関係閣僚にぜひともILO第一号条約に御注意を喚起したいと思います。工業一日八時間、一週四十八時間労働制を定め、原則として時間外労働を禁止したこの条約は、今から六十五年前、一九一九年、大正八年

に採択されております。ところが、何と驚くべきことに、我が国はこれをいまだに批准しておりません。その後、さらに進んで欧米諸国の現状を見ますと、既に週四十時間制さて過去のものとなり、週三十五時間制が焦点となつてゐるのです。労働時間について定めたILO条約をただの一つも批准していない我が国は、年間総労働時間を見ますと、歐米諸国の千六百ないし千八百時間台に対し、実に二千百時間程度と大変なおくれがあります。

こうした日本の長時間労働、女性差別が国際的に批判され、貿易摩擦の要因となつてゐるのは御承知のとおりであります。したがつて、男子の労働条件についても早急に改善しなければならない現状でありますのに、男女平等の歯車を逆方向に持つていて、より悪い方に合わせようとなさるとは一体何たることでありますか。総理、労働大臣、お答えください。

外務大臣としては、条約の命ずる健康の保護及び安全についての権利を批准するのにこんなことでいいとお思いですか。

通産大臣、貿易摩擦問題を抱えているお立場ではいかがお考えか、はつきりお答えいただきたいと思います。

また、女子の深夜業禁止について適用除外の道を大きく開いていることは条約違反で

す。この重大な問題を法律でなく省令に任せ、使用者の必要に応じて決めていこうとすることは、使用者擁護法でなくて何でありますよう。人権保障の法律制定主義に沿わず、近代的法治主義を骨抜きにするものであります。現代社会において、こんなことを総理はお許しになるのでしょうか。

勤労婦人福祉法改正と労働基準法改悪とをワンセットとしたことについて

私の質問の第五は、政府が労働基準法の改悪と勤労婦人福祉法の改正とをワンセット、不可分のものとして提案していることについてであります。

労働基準法の改悪は、この女子差別撤廃条約以前に経営者が要求してきたものであります。ところが、この条約を経営者の要求を実

現せんがための口実にしていることは許すことができません。ここで求められているのは男女差別の撤廃であり、女子の労働権の保障であり、平等を名に女性に対する保護を外すことではないからあります。政府案の内容は経営者側の不当な要求、圧力に屈したものと断ぜざるを得ません。

以上、私は政府案についての問題点を指摘してまいりましたが、このように政府案は問題だらけです。政府はこのような法案を速やかに撤回し、女子差別撤廃条約に沿い、実効ある新規男女雇用平等法を早急に提出し直すべきであります。総理の決意を求め、最後に、「女は家庭」という言葉がありますが、総理、あなたの女性観をぜひお伺いして、この質問を終えたいと思います。

衆議院本会議採決に（七月二二七日）あたつての反対討論 渡辺嘉蔵議員

ただいま議題となりました雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する

次第であります。

財界の気息に迎合した
男女雇用均等法案

我が国は国際的に経済大国になつたと言わ

れておりますが、同時に日本人の勤勉さが注目され、なかなか女性の勤勉と辛抱強さは広く称賛されています。しかしその裏面では、明治政府の過酷な富国強兵政策に始まり今日の経済大国に至るまでには、安房峠で涙を流した「女工哀史」のごとき日本の女性の紅涙を絞る歴史を見逃すことはできないのであります。特に、技術革新と生活不安の今日、女性の職場進出は自覚ましく、今や女子労働者なくして日本の経済、社会の発展は考えられなくなってきたのであります。

こうした社会的変化の中で、女性たちの間からも、伝統的な観念、つまり男は外に出て働き、女は基本的には家を守るという性別役割分業論に対して、厳しい批判の声が上がつてきました。これは国際的、歴史的な潮流であります。それがため、国連においては女性差別撤廃条約が採択され、あらゆる分野において女性を差別することなく、母性保護は社会的責任であることを前提として、男女の平等を完全に実現すべきことがうたわれたのであります。このため、雇用の分野においても男女平等を確保するための法律が今問題となっているわけであります。政府が提出されました法案は、実態を無視し、隸属性のそして低賃金で過酷な女子労働者の生の声に耳をふさぎ、財界の気息に迎合した、お粗末きわまりなく余りにも問題点の多いも

のであります。

勤労婦人福祉法は新たな理念で改廃すべき

問題の第一は、その立法形式、立法方法についてであります。

現在あります勤労婦人福祉法は、女性についてだけ家庭責任と職業生活の調和を求めるというもので、それ自体も、男女とともに家庭責任があり子供の養育は男女間及び社会全体の責任であるという新たな理念に立って改廃されるべきものであります。政府案は、この点を放置したまま、立法目的の違う雇用における男女平等を実現するための法的措置をこの中に強引に押し込み、換骨奪胎を図りお茶を濁そうとしているのであります。

雇用のすべての段階で女性差別を禁止していいない

問題の第二は、雇用平等に関する具体的な立法措置自体であります。

政府案は、雇用のすべての段階で女性差別を禁止するというものになつておらず、募集、採用、配置、昇進については企業の努力責任にとどめ、教育訓練も部分的の禁止であつて、これでは女子労働者は、肝心の雇用の入り口において差別され、狭き門をくぐつてやつと雇用されましても、昇進の機会に恵まれず、

その上救済機関についても、都道府県婦人少年室長には是正命令権が与えられておらず、機会均等調停委員会にいたしましても、その調停には企業側の同意が必要とされ、調停案にすぎないのであります。差別された女性は、結局これまでと同様、大きな犠牲を払つて民事裁判に訴えなければならぬのであります。

これでは一体、この法案が成立したといいましても、女子労働者はどれほど救われるといふのでありますようや、まさに政府案は羊頭狗肉と断ぜざるを得ないのであります。頭狗肉と断ぜざるを得ないのであります。

労働基準法の改悪がセット

問題の第三点は、労働基準法の改悪がセットされているということであります。

特に女子労働者の時間外労働について、いわゆる工業的職種については現行の一日二時間、週六時間という規制を外し、深夜業についても食料品製造加工などに従事する短時間労働者は規制から外すなど、女子労働者保護規定を大幅に改悪していることであります。これでは女子労働者が常用労働者として働き続けることは一層困難となり、むしろ不安定なパートタイム労働者を大量に創出すること必至であります。

労働基準法を改めるというならば、中小零細下請企業への配慮措置を講じつつ、男女と

もに人間的生きのできるよう、また両性によつて家庭責任を果たせるように、男女ともに労働時間を短縮し、時間外労働を規制し、有給休暇を欧米並みにふやし、深夜業についてもどうしても社会的に必要なもの以外は原則として認めるべきでない、これによつて急増しているパートタイム労働者にも常用労働者となる道が開かれるのであります。とりわけ現在、日本の長時間労働が国際的に非難され、貿易摩擦の要因ともなつております、その観点からもその改善が求められているにもかかわらず、むしろこれに逆行する措置を講ずるとは何たることでありますや。これこそ財界の要請にこたえた、えせ的均等法と断ぜざるを得ないのであります。

立法化の強行は我が国議会史上

重大な汚点

これらの大問題点を抱えたまま立法化を強行するならば、我が国議会史上重大な汚点となり、悔いを千載に残すことになると言ふも過言ではありません。眞の平和は男女平等から生まれ、眞の男女平等は平和の中から生まれると言います。日本社会党・護憲共同は、他の野党三党と共同して対案を提出いたしましたが、これこそ広範な女性たちの切実な願いにこたえ、労働界、法曹界を初めとして広く国民の期待にこたえるものであると私

もに人間的生きのできるよう、また両性によつて家庭責任を果たせるように、男女ともに労働時間を短縮し、時間外労働を規制し、有給休暇を欧米並みにふやし、深夜業についてもどうしても社会的に必要なもの以外は原則として認めるべきでない、これによつて急増しているパートタイム労働者にも常用労働者となる道が開かれるのであります。とりわけ

は確信するのであります。せっかくのこの対案に対しましても、先議要求が入れられなかつことは甚だ遺憾であります。

私は、最後に、政府は速やかにこの法案を撤回し、改めて、女性差別撤廃条約や国際条約の精神と諸規定に沿い我々の対案も入れ、

参議院本会議代表質問（八月一日）

久保田真苗議員

私は、日本社会党を代表してただいま議題となりました雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案について、中曾根総理及び関係大臣に質問いたします。

初めに、この法案を立案した基本的姿勢について総理と労働大臣にお伺いします。

この十年間、私たちは「国連婦人の十年」の目標に向かつて努力してまいりました。男女平等と社会生活への婦人の完全な融合を目指して、世界じゅうでこの十年間ほど大きな

連盟をつくり、婦人団体は広範な連絡母体に結集して共同行動を推進してまいりました。このような中で、国連婦人の十年を締めくくるこの法案への期待が大きかつたのは当然でした。しかし、労働大臣や婦人局の御苦勞にもかかわらず、法案は難航に苦しんだ末、芽を摘み取られた苗木のように萎縮してしまつたことを痛感せざるにはいられません。

総理、婦人に對するあらゆる形態の差別撤廃条約は、その目標が完全な男女の平等を基礎とする婦人の権利の確立であり、あらゆる差別の撤廃であることを一歩も譲つてはおりません。この法案は条約の目標を受けるものなのでしょうか。この法案は、憲法十四条の性別によつて差別を受けない基本的人権の原理に立脚するものなのでしょうか。どうぞお

真に実効性のある新たな単独立法を早急に出し直すよう強く求め、この政府案には以上述べた理由から何としても賛成できないことを改めて表明し、私の反対討論を終わります。

答へ下さい。

労働大臣、あなたはスロー・パット・ステディの漸進主義でいくとおつしやっていますが、その目標は何ですか。漸進主義とは、百のものを二十でよしとすることがありますまい。スローでも百に達するまでステディに進むということはありませんか。この法案への不満は、現在の内容が不十分なばかりか、将来に向かつての原則と目標がまるで立っていないためではありませんか。

次に、私は具体的に三つの例を挙げたいと思ひます。

法案の基本的的理念について

その第一は、法案の基本的的理念についてで、総理と労働大臣にお尋ねします。

労働大臣は、この法案が勤労婦人福祉法の一部改正であるにもかかわらず、抜本的改正だと言つておられます。確かに法案の題名は、

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律案と改められたのですから、その意味での抜本的改正でなければならないのは当然であります。しかし、それはこの法案の基本的的理念に少しも反映されておりません。ここにある基本的理念は、古い勤労婦人福祉法のそれを一歩も出ることのない情けないもので、抜本改正などと称するには全く不適当なものであり

ます。ここには衆議院で野党四党が対案に掲げた基本理念、すなわち「およそ性別を理由とする差別は、人間の尊厳と基本的人権を侵すものであり、かつ、経済及び社会の発展を阻害するものであることにかんがみ、すべて女子は、雇用における機会及び待遇について、性別を理由とする差別を受けることがあってはならない」と、このように人権と差別撤廃の原則が明確に掲げられなければならないの

であります。

労働大臣、あなたはこの原則が法案の基本的的理念にこのように明記されたならば、それは法案の内容とそこを来すとお考へですか、それともそこを来すことはないとお考へですか。どうぞ明確にお答え下さい。もし、そこを来すというのならば、私たちはこの法案を拒否するほかありません。もし、そこを来さないのであれば、何ゆえにこれを明定しないのですか。

繰り返し申し上げます。私たちは、雇用における基本的人権と差別撤廃の原則をここに確立することを要求いたします。総理、ともしごは高く掲げなければ世を照らすことはできません。このことを願う女性国民とともに、総理もこの原則を高く掲げるこよしとされるのでありませんか。いかがですか。

差別行為を規制する規定のあり方について

第二に、総理、外務大臣、労働大臣に伺いたいのは、差別行為を規制する規定のあり方についてであります。

法案は、女子の差別的取り扱いに對して、定年、退職、解雇については禁止規定を定め、教育訓練及び福利厚生については限定された範囲のみを対象とし、さらに募集、採用及び配置、昇進については、これを単なる事業主の努力義務にとどめています。

総理、一つの法律の中で、平等に関する基本権にこのようなランクづけをすべきでしょうか。努力規定では司法救済にかえつて悪影響を及ぼすのではないかという懸念が持たれています。あなたは責任を持つてそういうことはあり得ないとおつしやれるのですか。

外務大臣、婦人差別撤廃条約の要請は、あくまですべての差別を禁止し、撤廃することにあります。拘束力のない努力規定では決して十分の措置にはなり得ず、ましてそれが無期限にだらだらと続くことが許されるとは到底考えられません。外務大臣の御認識を伺います。

総理、人の一生にとつて、募集、採用は職業につけるかどうかの大問題であり、配置、昇進は、実は雇用の全ステージそのものです。これについては、まず差別を禁止する規則を明定し、もし必要なならば相当の猶予期間を設けて行政指導する方法をとるべきではあります。

せんか。私はこれが漸進主義に許される唯一の、公正で、しかも実効のある方法だと考えます。総理及び労働大臣の御所見をお聞かせください。

この際、就職の機会に関連してお伺いしますが、我が国の職業安定機関においては、求人、求職、双方のカードを男女別に色分けして職業紹介が行われています。このため、女子に開かれる就職の機会は始めから著しく制限されたものとなり、条約の求める「同一の雇用機会についての権利」を真っ向から否定することとなっています。労働大臣、このようなことでどうして事業主への行政指導ができるでしょか。これをいつ是正するのか、明確にお答えください。

外務大臣、国の機関がこのような方法をとつてることと条約の批准とはどういう関係になるのか、お聞かせください。

女子の時間外労働規制緩和について

第三に、私は労働基準法の一部改正案のうち、出産休暇の改善は評価するものですが、女子の時間外労働規制緩和については問題が余りにも多いと思いますので、総理、外務大臣、労働大臣にお尋ねいたします。

労働大臣、あなたは我が国の労働基準法が一週四十八時間制を掲げながら、実は労使協定により無制限に時間延長ができるという重

大な欠陥を持つことをどう見ておるのか伺います。

現行の女子保護と言われるものでさえ、ILOの四十八時間制条約の一般水準を下回るものでしかありません。その上、今回の改正案は、工業等について女子の残業一日二時間の枠を外したほか、商業、サービス業、金融、保険、医療等第三次産業について、女子の時間外労働の上限を、現行の一 日二時間、一週六時間、一年百五十時間から四週四十八時間、一年三百時間へと一挙に拡大し、休日労働の制限も緩和しています。四週四十八時間といふ時間外労働は、これをもじ一週間に集中させた場合、時間内の四十八時間に残業の八時間を加えて、一週間に九十六時間もの実労働時間を法的に認めることとなり、この改正案を成立させたなら、国会は不見識のそしりを免れることはできないのであります。

労働省は、現在労働時間制を全体的に見直し中で、来年度その結論が出ると聞いております。女子の時間外労働の拡大については、したがつて今回は行わず、労働時間制全体の見直しの中で十分論議を尽くすよう私は主張いたします。大臣の御所見を伺います。

さらに、私が懸念いたしますのは、この女子の時間延長は、日本の国際競争力に脅かされている諸外国の注目を引き、海外の保護貿易主義を力づける材料になるのではないかと

いうことです。これに対して日本政府は何と言ふのでしょうか。あなた方こそ週四十時間制と高い残業手当、週休二日制を反省すべきだと、そう言うのでしょうか。今回の改正案は、新たな経済摩擦の火種をまき散らすに十分な内容だと私は考えますが、労働大臣はそうではないとおっしゃれますか。

外務大臣は、今回の女子の時間外労働枠の拡大を本当に条約批准の要件と見ておられるのでしょうか。やがて条約の第十八条に従つて、「この条約の実現のためにとつた立法上の措置及びこの点についてもたらされた進歩に関する報告を差別撤廃委員会による検討のため、国連事務総長に提出する」のですから、当然このことを報告されると思いますが、一体どのような報告をされるのですか。

総理、マハトマ・ガンジーの記念碑には、原則なき政治を戒める言葉があるそうです。木を見て森を見ないこの改正案こそ、その見本ではないでしょうか。もしこれが通るのであれば、直ちに私たちが要求しなければならないのは、子供を持つ男女労働者の残業を厳格に規制することです。さもなければ、日本の子供や家庭はどうなるでしょうか。婦人差別撤廃条約の批准も、公正な労働時間制度の確立も、ともに日本が国際国家であるための最低の条件だと私は信じます。総理の御所見をお聞かせください。

以上、基本的な三点について質問いたしましたが、救済機関、深夜業等について指摘しなければならないことはまだ多くあります。が、その意図するところは少しも明らかであります。自紙委任は不可能ですから、政府は十分の用意を持って今後の審議に臨まれるようお願いします。

原案にこだわることなく審議は虚心に最善を

最後に、一言強調しておきたいのは、関係

たつて、原案にこだわることなく、審議は虚心に最善を尽くさなければなりません。このことに御協力を願いたしまして、私の代表質問を終わります。

均等な機会及び待遇の確保を図ることは、やはり女子労働者の福祉であるとも理解しております。また、勤労婦人福祉法の今回の抜本的改正によりまして、ほとんど想を改める程度の大きな改革を行いまして機会均等の名稱を付したということになりますので、適切であると考えております。

次に、募集、採用、配置、昇進が努力義務であるのを禁止規定にすべきであるという御質問でございます。

今回の法案は、法律の制定、改廃を行う場合にはその内容は将来を見通しつつ、しかも現状を十分踏まえた上で行う必要がある、そういう意味において婦人少年問題審議会の建議を踏まえて作成いたしたものでございます。努力義務規定につきましてもその実効を確保するための種々の措置を講じておるところであり、これにより十分効果を上げ得るものと判断をいたしております。

次に、調停委員会の権限あるいはそのほかの措置があるようであるけれども、不十分であるという御質問でございますが、これらの措置は最終的には裁判所にかかるものであると考えております。しかし、本法案では、簡単に迅速に労使の話し合いによって解決を図ることが望ましい、そういう意味におきまして、婦人少年室長による助言、指導、勧告あるいは機会均等調停委員会による調停を実施す

衆議院本会議代表質問（六月二一六日） に対する政府答弁

内閣総理大臣（中曾根康弘）

土井議員にお答えいたします。

まず婦人差別撤廃条約を一切留保することなく完全に批准を目指すべきであるという御質問でございます。

政府といたしましては、条約批准に必要な措置につき鋭意検討を進めておるところであり、今回の法案提出も国内法制整備等準備のため行つておるものでございます。

我々はこれらの法制整備を行いまして、批准

次に、勤労婦人福祉法の一部改正でこのようない法規をつくったということは解せられな

い、そういう御質問でございます。

る、このような弾力的措置を講じておるのであります。本法の施行については、これら機関を十分活用することによって万全を期しておる次第なのでございます。

次に、調停案が受け入れられなかつた場合、それに対する制裁規定抜きでは実効を上げることはできないではないかという御質問でございますが、諸外国におきましても雇用の分野における男女の機会均等取り扱いに関する調停を制裁をもつて担保しておる国があると

は承知しておりません。直罰制度になつてゐるフランスやイタリーでは調停という方法はとられておりませんし、英國や米国やドイツにおいては調停という方法はとられていますが制裁は付されていないと聞いております。我が国においても、これに罰則を設けるべきであるという共通認識が必ずしもできているとは限らないと思います。

次に、労働時間、休日に関する労働基準法の改正は結局労働基準法の改悪ではないかといふ御質問になると思います。しかし、母性保護規定を除く女子の保護規定ができるだけ早い機会に解消して、男女平等の基盤をつくり上げるというのがこの趣旨であります。したがつて、機会均等が制定されている西欧諸外国におきましても、女子保護規定を廃止または緩和いたしております。労働時間についても、また週休二日制の普及等も全体的に

考慮して短縮に努力しておるものなのでございます。

深夜業を女子に認めることについての御質問でございますが、欧米におきましては、その実情に即して女子の深夜業の規制の緩和または廃止をいたしております。婦人差別撤廃条約の要請にこたえ、我が国におきましても、社会経済の実情を踏まえて、女子の深夜業の規制の一部を緩和しておることであります。

管理職あるいは専門職につきましては、前からこれは外国におきましても外しておますが、我が国におきましても、工業を除いて、サービスとか流通の一部につきましてこのような緩和を今回行つたのは、社会の実態に即して行つておるものであります。

次に、この法案は経営者側の意見に顔を向けた法案ではないかという御質問でございますが、この法案をつくるにつきましては、審議会の御審議も願いまして、十分各方面の御意見を尊重して適切な案をつくり上げたものでございまして、決して経営者の顔のみを見てつくつたものではありません。現在の我が国情勢から見まして、健全、現実的な案としてこれを御提案申し上げているもののな

批准できる実効ある内容に改めた上で法案を出し直しなさいという御意見でございますが、現下の状況におきましては最も適切な法案であると考えまして、これを撤回する考えはございません。

最後に、私の女性観についてお尋ねがありますが、私は、天の半分は婦人が支えている、また、よき妻であると同時によき母親であつてくれというのが私の念願であります。

國務大臣（坂本三十次）

土井議員にお答えをいたします。

総理からもお答えがありましたので、重複する部分もあるかもしれません、担当大臣としてお答えをいたします。
募集、採用、配置、昇進を禁止規定とすべきではないかという御質問についてであります。

本法案は、将来のあるべき姿を見通して、そして我が国の現状も十分踏まえながら考えていくべきものだという婦人少年問題審議会の建議に基づいたものでございます。つまり、我が国の終身雇用慣行を前提といたしまして、企業の雇用管理においては、募集、採用、配置、昇進では特に勤続年数が重要な要素でございますので、その平均的な男女差を無視することはできないことから、当面、努力規定として出発する方が適当であると考えたからであります。本法案では、努力規定の実効

を担保するための種々の措置を講じておりますので、これによつて効果は上がるものと考へております。

それから次は、指針による行政指導の実効性についてであります。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保については、指針に基づく行政指導、紛争の解決の援助、機会均等調停委員会による調停等の措置によりまして、実効を上げていくことができると思っております。な

お、労働省といったしましては、従来から、例えれば高齢化社会に対応するための六十歳定年の一般化も今や主流となつてきつたりますが、また、雇用における男女の均等取り扱いを進めるための男女別定年制の解消等のための行政指導を進めてきておりましたが、それぞれ所期の目的を達成してきております。

次に、罰則なしで実効を上げることができ

るかどうかという質問であります。

総理からもお答えになりましたが、禁止規定に罰則を付することは、婦人少年問題審議会において罰則を付すべきであるとの意見は少數意見にすぎなかつたのが実情であります。我が国におきましては終身雇用が原則的でありまして、欧米諸国のように、不景気になれば簡単にレイオフをするというような、そういう慣行はございません。よき労使慣行もございます。そういう我が国におきまして

は、性による差別が刑罰をもつて禁止されるべきであるとの共通認識があるとは認められません。また諸外国におきましても、罰則があるのはフランス、イタリー等の少数の国だけであることから、罰則を付することが適当でないと考えたものであります。

次は、労働時間、休日に関する労働基準法の改正が、男子の基準に女子を合わせようとするものであつて問題ではないかという御質問であります。

婦人差別撤廃条約は究極的には母性保護を除く女子のみの保護規定の解消を求めるものでありますが、同条約は漸進的な実施を認めておりますので、本法案では、女子がより重く負つている家庭責任の状況など我が国社会経済の現状にかんがみまして、従来の女子に対する特別保護のうち、現段階において男女の均等な機会及び待遇を確保していく上で、その廃止または緩和が特に必要なものについて廃止または緩和することとしたものであります。

なお、男子を含めた労働者全体の労働時間短縮の問題につきましては、我が国の経済、社会の実情に即しまして検討すべき問題であります。つまりまして、現在、まず週休二日制の普及、次いで年次有給休暇の消化促進等を柱に労働時間短縮の推進に努めており、今後も努力をしていきたいと思っております。

ILO条約で禁止している深夜業を女子に認めるとはどうかという質問でございます。

アメリカ、フランス、イタリー等の機会均等法制が制定されておる欧米先進国でも、女子の深夜業規制は廃止または緩和されておりまして、その他の国でも深夜業規制の緩和が検討をされております。なお、婦人差別撤廃条約の要請にこたえ、本法案では、我が国経済、社会の現状を十分踏まえて、経済的に一般的な深夜業規制を存続させ、雇用における男女の均等な取り扱いを確保する観点から必要とされるものについては、一部その規制を緩和することいたしております。

本法案の立法形式につきましての御質問でございますが、婦人差別撤廃条約の批准のためには、雇用の分野に関する国内法制の整備の一環として、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するための立法措置並びに母性保護規定を除く女子保護規定の改正が必要であります。

このように、趣旨、目的が同じであり、しかも時期が同じであることが必要である立法措置につきましては、可能な限り形式的にも一本化することが必要であります。このよな形式は政策の意図を周知するという観点からも望ましいことであります。今回の立法形式をとった次第であります。

まあ総じて申し上げれば、そこに山がある

から一緒に登ろうではありませんか。まず、歴史的な一步をスタートしましよう。そして、スロー・バット・ステディーでやつていきました。これは歴史的な事業であります。どうぞひとつそういう意味で、まずスタート・スロー・バット・ステディー、この三S主義でひとつ歴史的事業に挑戦をしていきたいと思うわけであります。賢明な土井議員のことをございます。将来のあるべき姿を見通して、ひとつ御協力を賜りますようにお願いを申し上げます。

国務大臣（安倍晋太郎）

土井議員の御質問は三点にわたつております。順次お答えをいたします。

まず、婦人差別撤廃条約は留保なしに完全批准すべきであるとの御質問でございますが、既に総理大臣から十分御答弁をいたしております。所要の国内法制の整備等の準備を十分に行つた上で批准したいと考えております。

次に、男女雇用機会均等法案が条約の要請に合致するものであるかどうかとの御質問でございますが、均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保が女子労働者の福祉の主要な要素であるとの考え方を立脚したものと承知しております。したがって、本法案は条約の要請に合致しておりますもの

と考えております。

三番目に、均等法案は、女子の労働条件を男子の悪い労働条件に合わせることとなるのではないかとの御指摘でございますが、この条約は、女子の就業機会を狭めることにもなる女子保護措置を見直し、労働条件を男女同一にすることを求めておりますが、労働条件の水準については各国の立法政策にゆだねられておるわけでございます。今回の改正法についても、このような条約の要請を我が国の国情においていかに満たしていくのが適当かという見地より策定されたものと理解をしておるものでございます。

国務大臣（小此木彦三郎）

お答えいたします。

今回の法律案は、婦人差別撤廃条約の趣旨に則して男女の雇用の分野における均等な機会及び待遇の確保を促進するためのものであり、国際的要請に適合したものであります。したがつて、本法案によつて貿易摩擦が助長されるとは思われません。

なお、御指摘の労働時間等の労働条件の改善につきましては、通産省としてその重要性を認識しておりますが、現実の労働条件は、労使の自主的な話し合いに任せらるべきものと考えております。

衆議院社労委員会審議における

主要な論論点の集録

発言者（発言順）

金子みつ
竹村泰子
網岡雄

総括

多賀谷真穂
坂本三十次
赤松良子
望月三郎
佐藤ギン子
松原亘子
野崎和昭
齊藤邦彦
遠藤哲也

政府答弁者

労働大臣

労働省婦人局長

労働省労働基準局長

労働大臣官房国際労働課長

労働省婦人政策課長

労働省労働基準局監督課長

外務大臣官房審議官

外務大臣官房審議官

多賀谷 私は率直にいって、ここに出されている法案は、婦人差別撤廃条約の趣旨あるいは期待に反するだけでなく、実効について大変危惧するわけです。

第一に条約はその前文において「婦人に対する差別は権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に違反するものである」という認識に立つておる。第二は、子どもの養育には男女間及び社会全体の分担が必要であるという認識に立ち、「社会及び家庭における男子の伝統的役割及び婦人の役割の変更が、男女間の完全な平等の達成に必要であることを認識」をする。こう明定している。私はこの二点を中心質問していきたいと思います。

第一点は、この条約は、婦人の差別というのは基本的人権の侵害だ、こううたつてある。ところが今度出された法律案は、勤労婦人福

祉法として出され、まさに最初から基本的人権の侵害である。差別をなくさなければならぬという、そういう熱意が法案の中には見られない。どういうようにお考えか。

赤松婦人局長、

ご指摘の条約前文等については繰り返し熟読をいたしているところです。しかし、ただいま提案中の法案が、条約の中の精神を受け継いでいることにはならないと思うわけです。勤労婦人福祉法は、その名前も変わり、「目的」「基本理念」も修正をされ、条約の批准にふさわしいものになるように改正されたところはいろいろあるわけです。

また本委員会でたびたびお答えしていますが、「福祉」という言葉が決して「平等」と相反するものでなくて、福祉のなかに機会の均等、待遇の平等ということが含まれる概念であるというふうに私どもは考えております。

福祉の意味は、いろいろと使われ方によつては広い意味もあれば狭い意味もありますが、労働省の法案としては、労働省の設置法にもあるように「労働者の福祉」ということは大変広い概念に既に使われる用例もあるわけとして、また勤労婦人福祉法においても既に「母性は尊重されつつ、しかも性別により差別されることなく」という言葉が入つておりますのにもみられるように既に同じ「基本理念」の中にそういう方向が読みとられる

わけです。

今度の改正におきましては、さらにはつきりと明確に機会の均等、待遇の平等を確保するための具体的措置を講じました。それらのことを総合してお考えいただいて、このたびの法案の提出が条約の精神と根本的には同じところを目指しているというふうにご理解をいただきたい。

多賀谷 これだけの大きな条約に基づく法案としては、極めて意欲を欠いている。出だしからこういう状態では思いやられる。以下具体的にお尋ねします。

条約は、募集・採用・すなわち職業を自由に選択する権利、いわば採用・募集・それから昇進・雇用の保障・これは賃金その他全部を包括するわけですが、さらに解雇・退職も含むわけです。いわば全ステージにわたって禁止することを要求しています。それについて、募集・採用・それから配置・昇進についてこの法律では退職とかあるいは定年問題とかをなぜ区別をされたのか。要するに努力義務と禁止義務をなぜ区別されましたか。

赤松婦人局長

この法律案では、すべてのステージにおいて規定を設けたわけですがその規制の強さにつきましてはご指摘のとおり強弱をつけております。

募集・採用・配置・昇進というところでは

いわば弱い規制の仕方、すなわち努力義務とし、教育訓練、福利厚生については一部強行規定とし、解雇・定年・退職という最後のステージにおきましては全面的に強行規定とするという強い規制を設けたところです。

なぜそのように振り分けたかにつきましては、最初の段階が女子の雇用の管理において重要でない、そう認識したからではあります。最初のステージは大変重要なと思つていいということにつきましてはそれなりの理由があるからです。

その理由とは、女子の雇用について、男子と異つた取り扱いが見られるわけですが企業は企業なりに理由があります。これまで男女平等問題専門家会議の中で二年半にわたつて討議された問題として勤続年数の差があげられてゐるわけです。ご承知の三者構成で、その調整には随分時間がかかりました。あらましはコンセンサスを得てその結論をいただいたわけですが、この勤続年数についてどう評価をするかについてだけは最後まで一致したご見解をいただくことができませんでした。つまり勤続年数の評価ということは日本の雇用管理の上では非常に問題であるということについて、どうしても否定し去ることはできなかつたわけです。終身雇用を前提としているということから勤続年数の長いものを重要視す

る。勤続年数が長いということを前提にした男性の雇用管理・平均的にはどうしても短かいということを前提にした女子の雇用管理ということは、実態とかけ離れたものではないということがいわれたわけです。

そこで、雇用の全ステージにわたつて勤続年数ということと同じように意味を持つかどうかといふことがありますと、これは必ずしもそうではないと言えると思うわけです。具体的に申し上げますと、退職についてもし男女の差別的な取り扱いをしたといたしますと、これは勤続年数を持ち出しても、なおジヤステイフアイすることのできない差別なのではないかといふに考え方されるわけですね。しかるに、最初の採用あるいは配置、そういうような段階におきましては、最後のやめるときの、あるいはやめさせるときの場合と違いまして、どの程度の長さを働くことを予定できるか、あるいは期待できるかということは、採用に関しまして、あるいは配置に関しましては非常に大きな意味を持ちます。そこで、それぞれのステージの段階が違うことにおきましてその持つ意味の大きさというものが違う、このように考えられましたので、それぞれのステージにおいて、そのことの持つ意味を勘案いたしまして規制の強さを変えたということになります。

多賀谷 最近、日本経済はアメリカに次ぐ経

済大国である、こういうことでいろいろ問題が起っているのですが、サミットに出席を

されている国の男女雇用平等法、いろいろ名前は違いますけれども、関係の国は一体どういう段階まで禁止をしておるのか、これをお聞かせ願いたい。採用、募集、昇進、これについて各国はどういう対応をしておるのか、お聞かせ願いたい。

赤松婦人局長

サミットに出席している国はアメリカ、イギリス、西ドイツ、フランス、カナダ、イタリア等でございますが、日本を含めているわけでございますが、そのそれの国について男女雇用機会均等法というような、名前はそれ違いますが、規制をする法律を持つてゐるわけでございます。その規制の仕方、具体的に各ステージについてお答え申す必要があれば……。

多賀谷 時間がありませんから、私が調べたところだけ申し上げます。

要するに全ステージ、すなわち募集から採用、これは西ドイツが、私の資料によりますと、募集については触れておりません。しかし、雇用契約の締結というそういう形になつておりますが、その他は全部あるのです。日本を除いたら他の国は募集、採用、昇進は全部入つてゐる。なぜ日本だけ区別をしなければならぬ理由があるのでですか。これをお聞か

せ願いたい。

赤松婦人局長

先生の御指摘のように、西ドイツは募集について努力義務であるというふうに私ども承知しておりますが、他の国におきましては、すべてのステージでおつしやつたとおりの規制をいたしていると存じます。

そこで、なぜ日本だけがというご質問でござりますが、先ほど申し上げましたような雇用慣行、つまり終身雇用というような雇用慣行があるのは、すべての国について調べたわけでも必ずしもございませんが、大体多くの国については日本のような雇用慣行ではないというふうに承知をいたしております。したがいまして、勤続年数が非常に大きな意味を持つということは、やはり日本だけの大きな特殊性なのではないかというふうに考える次第です。

労働時間の短縮を

多賀谷 条約では、子供の養育は男女間及び社会全体の責任の分担、職業生活と家庭生活の調和を強調しています。これが果たしてできるだろうかと思うのです。一体男子には家庭責任の一端を負わすような法律体系になつてゐるのですか。大臣。

遠藤外務大臣官房審議官

そこで、一体、一九一九年の労働時間一日八時間かつ一週四十八時間の制限の条約、これがなぜ批准できないのですか。一体労基法はどこが違反しているのですか。一号条約がまだに批准できないというのはどういうことですか。

坂本労働大臣

男子に子供を育てる責任を法律で負わして

おるかということですが、そういうものはないと思いますね。しかし、女子にだけ負わす

という法律もないと思いません。これはその民族の長い間の慣行とでも言うべきものであつて、しかし、これからはひとつ家庭の中でも協力して、また社会もやはりそういう関心を持って援助するようにという気持ちを盛り立てるべくために今度の法律もできた、こうしたことあります。男は子供を育てなければならぬ責任があるという法律もないと思いま

すが、そこまで意識がいくのは大変だらうと、それは私も思います。

多賀谷 そこで、労働省の管轄ですけれども、女子の労働時間の延長あるいは深夜業の緩和だけやつても、男子の側をやらなければだめなんです。男子の側の時間的余裕を与えないればだめなんですよ、法律は。そこが問題なんですね。

7 / 24

ないし、この原則の例外は極めて限定された場合に限られています。ところが、我が國の労働基準法におきましては、一日八時間、週四十八時間を原則としながらも、事業場労働者の過半数で組織される労働組合との書面による協定を条件として、労働時間の延長を認めている。この条約と国内法との差があるために批准できぬ状況にあります。

多賀谷 第一号条約の採択の過程を見たるにござい。インドと日本が大変不名誉な特殊国扱いになっているんですよ。こんな不名誉なことはない。当時の言葉で言えば英領インド、それを日本とを特殊国として扱う、こういう条文なんです。日本としては大変不名誉な条文なんです。そういうような状態の中にもかかわらず、依然としてこの一号条約を批准しようとする努力がない。要するに日本は三十六条協定を結べば無制限にできるんですよ。そういうところに問題があるんです。そうして、この三十二条のさらに変則的な労働時間の規定を設けておる。もうどこの国も労働時間は四十時間です。今度西ドイツは三十五時間ですよ。フランスは八年には三十九時間でしょう。こういう中で日本は無制限にできるような規定になつてゐるんです。そういうような男性の労働時間をそのままにしておいて、家庭を見ろと言つたって、見られないでしよう。そういう中で、女性だ

けが深夜業も時間外作業も男子に近づけようとするこの考え方が根本的に間違つておると思うのですね。ですから差別撤廃条約の本質をゆがめておるのである。外務省は形式的な話だけをしたけれども、第一号条約の趣旨に沿わないような状態にして、そうしてそれを女子が男子に近づけばいいんだという解釈、これが外務省としてはあるまじき解釈だと思う。どうですか。

斎藤外務大臣官房審議官

この条約の趣旨は、男子と女子との間の差別を撤廃することを目的としております。私どもの了解するところでは、現在政府が提案しております雇用均等法は、この条約を批准するための国内法制を整えることを主たる目的としていると考えています。したがつて、労働政策上の問題は別として、この条約を批准するための要件としては、従来国内で数年間にわたつて審議をしてきたところと承知しておりますけれども、不要と考えられる女子保護の規定は見直すべきだという考え方立つておる次第です。

他方、ILO条約第一号になぜ入らないかといふことでござりますけれども、この理由は先ほど遠藤審議官の方から御説明したとおりですが、これに入るか入らないかということは、これまた我が国の労働政策ないしそれの基礎となつております国内法制、これと合

致するかどうかという観点から考えまして、現在のところまだ入る状態になつていないという事情にあるわけでございます。

多賀谷 既に四十時間を割つておるような国でも、今度の条約批准に当たつては次のような宣言をしておる国もある。フランスは「フランス共和国政府は、本条約の如何なる規定も男子に比し女子を優遇しているフランス法令の諸規定に優先するものと解されるべきではない旨宣言する」、要するに現行の男子よりも女子を優遇しておるという条約、これはそのままにしても、この条約は批准できるんだという考え方ですね。誇り高いフランスがこういうことを言つておるんですよ。ましてや先進国で一番労働時間の長い、しかも第一号条約も批准できないような国、無制限な時間外労働ができる仕組みになつておる国で、それを女子を男子に近づけるなんという考え方には、本来主客転倒しておるんぢやないです。オーストリアもそうですね。オーストリアも「第十一条について女子の夜業及び女子労働者に対する特別保護に関し、国内法令の範囲内で同規定を適用する権利を留保する。」こういうように言つておる。

ですから、現在労働時間の見直しがされてるときに、男子の労働時間の見直し、この状態を見て女子の深夜業あるいは時間外規制の問題は検討するという態度を日本の政府が

宣言をしても、これは一つもおかしくないのです。大臣、どうですか。先進国で一番労働時間の長い国、それが今の女子のささやかな保護規定をなくしようという考え方間違つておるんじゃないですか。

望月労働基準局長

今回の雇用均等法を提案するに当たつてもちろんその前提として、男子の労働時間の短縮を強力に推進しなければならぬという点において、私どもも全く同感でして、今労働時間短縮の問題を、週休二日制の推進とかあるいは過長労働時間の改善あるいは年次有給休息の消化という点を柱にして、一生懸命やつてゐるところでございます。したがつて、男子の悪いところに合わせるということではなくて、男子の方も含めて労働時間の短縮を進めますので、それとある程度歩み寄るといふ形において制度的に緩和したということです。ざいます。男子の長いのに合わせるという気持ちはさらさら持つておらないわけで、その点を御理解願いたいと思います。 7/24

目的

福祉法で平等は実現するか

金子 第一条「雇用の分野における男女の均

等な機会及び待遇が確保されることを促進するとともに」と書いてあります。この法律の目的は「もつて女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」となつていて女子労働者が男子と平等の労働権を確保することを目的にはしていふうに読めるのです。この問題について条約の十一条は「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」をうたい、それを確保するために「雇用の分野における婦人に対する差別を撤廃するための適当な措置をとる」これが条約締結国に義務づけられているわけです。

したがつて、この目的は、「福祉法」では実現できない。私はそのように思います。が実現できるのでしようか。

赤松婦人局長

福祉法というのは、今度の法案では名称そのものも変更になって新しい法律にすつかり衣がえいました。名称、目的その他、基本的なところを改正している点についてご留意いただきたい。

さらに申しますならば、雇用における男女の条件が差別され、女性に不利なことが起つた場合の解決の方法として後に調停の問題などが出てきます。こういう問題も「目的」の中にきちつとうたつておくべきではないでしょうか。如何でしようか。

赤松婦人局長

この「目的」の中に明らかに機会の均等を促進するという表現を入れたことで、この法律の性格は非常にはつきりされたものであると私どもは思っています。この機会の均等といふことと家庭生活と職業生活とを調和させるための諸種の施策とが相まって、婦人労働者

で、差別撤廃条約上こういう形をとつたことが問題になるとは考えられません。目的規定のなかで「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進する」と規定してあることと、差別撤廃条約の二条の一項(b)に規定してある「婦人に対するすべての差別の禁止」とは同様の趣旨を規定しているものと考へて次第です。

金子 「女子労働者の福祉と地位の向上を目的」とある以上、労働の権利は権利として認めるんじやなくて、福祉を受ける者として認めることに変わりないので。どこまで

の福祉と地位の向上が実現するものだというふうに考える次第です。

金子 私は法律というものはその目的が非常に大事だと思います。その法律が何を目的にしているか、法律の性格をあらわすものだと思いますが、くどく申し上げているのです。婦人の福祉の増進と地位の向上になってしまっているというところに大変に問題を感じるわけです。

7 / 3

単独の「男女雇用平等法」を

竹村 雇用平等法と勤労婦人福祉法の改正についておたずねしたい。男女雇用平等問題については、一九七八年十一月二十日に労働基準法研究会の報告がだされています。この報告は男女差別を禁止する範囲についてどのように指摘しています。

松原婦人政策課長

募集・採用から定年・退職・解雇までの雇用管理の全ステージにおける差別を禁止する立法を制定すべきであると提言いたしております。

赤松婦人局長

「機会の均等」「待遇の平等」という言葉が使われてあります。

竹村 ところが、政府から提案されたこの法律では「平等」という言葉は一つもないのです。「均等な機会及び待遇」となっていますね、どうしてですか。

竹村

これまで「機会の均等」「待遇の平等」という言葉をペアのように使ってきました。ところが法案を具体的につくるという作業になりますと、一つの法律の中で同じ意味であれば同じ言葉を使うことが原則だというふうに聞いております。そこで「均等」と「平等」

す。

松原婦人政策課長

この「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」の男女平等問題専門家会議の報告は「雇用における男女平等を実現する」とは雇用における各種の機会が男女を問わず等しく確保される状況、すなわち機会の均等を確保し、個々人の意欲と能力に応じた平等待遇を実現することであるというふうに指摘しております。

竹村 立法化の準備にあたった婦人少年問題審議会でも「男女雇用平等法」あるいは「機会の均等及び待遇の平等」という言葉が使われていますね、どうですか。

赤松婦人局長

「機会の均等」「待遇の平等」という言葉が使われてあります。

竹村 ところが、政府から提案されたこの法律では「均等」という言葉が使われてます。

といたしているわけで、今、提案中の法律は労働関係の法律ですのでその例にならない「均等」としたわけです。

竹村

雇用平等法これは女子の基本的人権にも絡む問題であり、決して労働の分野だけでおさまる問題ではないわけです。「平等」という言葉に統一しても別に構わないのではないですか。「男女平等」という言葉こそ国民にもなじみやすく、しかも一般に私たちも使つたし、マスコミでもそういう呼び名でなら

わされてきた。女性のための運動をしてきた多くの人々もみんなそう呼んできたわけです。それが突如として機会均等法というふうになつたわけですが「平等」という言葉を使つてはいけないのですか。

赤松婦人局長

法律用語として「平等」は使えないかといえれば使えないことはありません。しかし「均等待遇」という言葉も労働基準法やほかの法律にもいろいろ使われています。決して「均等」という言葉が全く耳なれない言葉だと思わないわけであります。したがいまして労働の分野であるという点にかんがみ「均等」を選んだわけです。それから、この法律は労働だけの問題ではないというふうなご指摘がありました点について、これはあくまで雇用の分野に限つた法律であつて、労働から外へはみ出るという趣旨の法律ではないよう理解しています。

基本理念

母性は配慮されるものか

金子 第二条の「基本的理念」の中に女子労働者が母性を尊重され……とあり最後に「配慮される」こととなつていますが、条約では

「母性の社会的重要性」をうたつています、「出産における婦人の役割が差別の根拠となるべきでない」ということをはつきりと言つております。母性尊重を配慮の対象にした法律の理念が条約の理念とは合致しないと私は見るわけですがその点はどうですか。

赤松婦人局長

第二条で「母性が尊重されつつ」と書いてあるのは条約の趣旨に反するのではないかといふことです。が、婦人差別撤廃条約自体にもその前文で「母性の社会的重要性に留意し」というふうに書かれています。また雇用の分野に関しては、第十一条一項において「男女の平等を基礎として、同一の権利を確保するため、適当な措置をとる」としておりますが、そのことが直ちに、権利として保障されるというふうな規定の仕方ばかりを要求しているというふうにも読めないわけです。いずれにしても「母性を尊重されつつ」といたしましては、男女の均等な取り扱いを重視する場合においても、実質的な平等という観点から母性を尊重するということが非常に重要で、このことを明らかにした次第です。

金子 「職業生活と家庭生活の調和を図る」ということを女性についてだけ言つているということは大変問題です。差別撤廃宣言が「家族、特に子どもの養育の面で婦人が果たす役割に留意し」とありましたものを、条約は「両

親の役割」と変更しました。したがつて家族の役割ということになるわけで「職業生活と家庭生活との調和」ということを言うなら、それは男女双方について触れなくてはならない、そのことをはつきりと明記すべきです。この法案をみると一二三号勧告がそのまま維持されているふうに解釈できます。そのことは単に立ちおくれているというだけではなくて、否定されるべくはずの役割分担をさらに固定化する危険性を持つていて、条約の理念とは逆行すると考えられます。ここは改められるべきだと思いますが、いかがですか。

赤松婦人局長

「職業生活と家庭生活の調和」ということは、女性にとってだけ必要であるとは考へてゐるわけではありません。男子労働者にとつても職業と家庭生活とのよき調和ということは大切なことであると存じます。しかし、女性には家事・育児の負担が現実に非常に多いということも事実で、これに対しても配慮とすることがより大切、つまり「職業生活と家庭生活との調和」ということは女性の場合は男性よりも困難である、そのための配慮が必要であろう。この考え方からこの「基本理念」に書いたわけで基本理念自体が一二三号勧告時代とは異つた表現をとつてることをご理解いただきたい。

ILO一五六号条約批准を

竹村 政府案は、現行の勤労婦人福祉法の改正によって、名前を変え、新たな規定をもつて、条文の配置も目まぐるしいほどに置きかえ入れかえて、いわゆる機会均等法をつくりになろうということですが、まず現行の勤労婦人福祉法の目的・基本理念はどうなつておりますか。

赤松婦人局長

現行の勤労婦人福祉法の目的は第一条「この法律は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児・家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もつて勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」と書いてあります。基本理念は第二条に「勤労婦人は、次代をになう者の生育について重大な役割を有するとともに経済及び社会の発展に寄与する者であることいかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活の調和をはかり、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に發揮して充実した職業生活を営むことができるよう配慮されるものとする」第三条「勤労婦人は、勤労に従事するものとして自覚をもち、みずからすんでその能力を開

発し、これを職業生活において發揮するよう努めなければならない」というふうに規定しています。

竹村 家庭責任をもつ婦人労働者の雇用に関するILO勧告（一二三号）の目的は何ですか。

佐藤労働大臣官房国際労働課長

その勧告が採択されました當時において既に働く婦人が増加していた。そうした婦人たちが家庭の責任をはたしながら職場での仕事を続けていくなかで、婦人が差別されることなく雇用の場でも能力が発揮できるようにという考え方からつくられたと理解しています。

竹村 その後ILOは新しい条約と勧告を採択していますが、これはどんな勧告ですか。

中村外務省国際連合局社会協力課長

この勧告は、一九八一年、家族的責任を有する労働者条約、一五六号条約ですがこれを補足するために採択されたものでこの条約に規定する事項に関連する細目的な事項、例えば「国の政策」とか「訓練及び雇用」「保育及び家族に係るサービス及び施設」について規定したものです。

佐藤労働大臣官房国際労働課長

一五六号条約とこれに関連する勧告の基本的な考え方は家庭責任が男女両方にあるということを前提として家庭責任をもつて労働者が雇用の場で十分機会均等を確保できる

ようにということで条約は基本的な規定を定め、勧告は職業訓練とか労働条件、社会的サービスその他について細かく規定しております。

竹村 そうすると一二三号勧告は実質上廃棄されて、男女ともに家庭責任があり、労働者は男性も女性も家庭責任を果すことと働くこと両立させなければならない。そのための

条件づくりを国は積極的に講じなければならぬ責務があるわけです。ところでILOにおいて労働者の家庭責任問題についての考え方には変化がありました。一九七九年の女性差別撤廃条約は、両親の役割を改めて、家庭責任を男女と社会の共同責任とし、社会と家庭における男女の役割分担を変更することが必要だと強調しています。

ILO一五六号条約、一六五号勧告によつて政府は一二三号勧告に基づく現行の勤労婦人福祉法を改廃し、一五六号条約を批准するための国内法の整備を行う義務を負つてゐるわけですが、どんな国内法の整備が必要だとお考えか、そのためどんな努力をしていますか。

赤松婦人局長

一五六号条約、一六五号勧告については日本政府としてまだ批准するというような申し合せもありません。内容についてどういうことをすれば批准できるかというような検討もまだ緒についたと言える程度のものでどうすれ

ば批准できるかということについても現在の段階ではお答えできません。

竹村 国内法の整備についてどんな整備が必要であるとか、どんな努力をしなければならないとか、具体的な案は何も持っていないのか。

佐藤労働大臣官房国際労働課長

国内法制との整合性を確保するという観点からいろいろ検討しているが現在いくつかの問題がある。例えば「家庭的責任のみをもつて雇用の終了の妥当な理由としてはならないこれは男女ともにということのほか、いくつか国内法との関連で検討しなければならない問題がありますので現在その点について検討しているところです。

竹村 ILOの条約を批准しようという誠意が全く感じられません。

7 / 10

差別禁止の対象

雇用の入口こそ肝心

金子 七条の募集・採用、八条の配置・昇進は大変重要な部分です。この法案では男女の均等な機会を与えるよう事業主に努力義務を課している。募集・採用というのは雇用の段階で一番最初の部分・雇用の入り口の段階です。ここで使用者が職種や職務内容において

差をもうけたり、女子だけにいろいろの条件をつけたりというようなことがあるとすればそれ自体大変に不合理な差別になるということは申し上げるまでもありません。そのことは、それから後の退職・定年という最後の段階にいたるまでのステージのなかで差別を固定化するおそれがありますし、このことは憲法十三条の個人の尊重、十四条の法のもとの平等、あるいは二十二条の職業選択の自由、二十七条の労働権の保障、これらに反する人権侵害になると思います。

ILO一一号条約あるいは国際人権規約におきましてもこの問題ははつきりと明記されていますし、それをうけて婦人差別撤廃条約もまた二条(b)で「婦人にに対するすべての差別を禁止する適当な立法」というふうに規定しています。

この大変に重要な部分をなぜ禁止規定にしないで努力義務としたのか。条約に違反してまでも努力義務とした理由をおききしたい。

赤松婦人局長

企業に入る前の募集・採用というステージが雇用における機会の均等と待遇の平等を確保する上に非常に重要なステージであるということについては私どももそう考えていました。しかしながら、同時に、この段階が日本の企業の雇用慣行、つまり終身雇用を前提として、長い間働いた人を優遇していくという

基本的な雇用慣行が非常に大きな意味を持つてくる場所であろうと思います。女性の勤続年数が大変に長くなつてきてることも統計等で承知いたしておりますが男性と全く同じような働き方をしているかといえばそうではありません。勤続年数を男女比較いたしますと男性の方がずっと長いわけです。そういたしますと終身雇用というものを前提にしてこのことの差が非常に大きな意味をもつことも否定できない事実です。そして、企業が採用する場合に終身雇用を前提として人間の選別をし採用するという慣習も、あながちこれが全く不合理なものと言つてしまふわけにもいかない面があり、そのステージで強行規定にするあるいは罰則を付するということは日本の実態から考へると適切でない、このように考えて努力規定にした。

このことが条約に違反するかという点では条約の趣旨に照らして、この部分あるいはそのほかの部分を仮に努力規定としても条約批准ができないような規定であるというふうには考えられない。この条約では二条に規定がありますが(b)に「婦人にに対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む)と書かれています。すべての場合に制裁を含まなければならぬというふうには理解できません。また十一条の雇用の分野における条約の規定ぶりをみま

しても二項(a)に「妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているか否かに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること」と明定いたしています。そのことを踏まえてこれに合致する方法で規定をつくつてあります。したがつて他の部分で一部努力規定があるから条約が批准できない、批准の条件として十分でないのではないかというふうには考えていません。

金子 局長の解釈はよくわかりました。私は「適当な場合」というのはすべての場合を指している、雇用に関する場合はどのステージにおいても禁止するべきが適當なんであると理解していることを明らかにしておきたい。

7/3

網岡 今までの質疑のなかで、募集・採用については行政指導で対処していきたいと答えていますが、その物指しになる「指針」というものはどういう中身をもつていてるかこの際明らかにしていただきたい。

赤松婦人局長

原案を作成して審議をお願いするということがなるうかと思ひます。

7/17

その指針の具体的な内容についてのお尋ねですが、これは募集におけるもの、採用におけるもの、配置におけるもの、昇進・昇格といったそれぞれのステージにわたって具体的な目標が示されるべきものだろうというふうに考えております。

内容につきましては、男女平等問題専門家会議のご意見を二年半にわたつて伺つてきました。

ご質問の募集・採用の点については、男子のみあるいは女子のみの募集、男女別に募集・採用の枠を設ける、男女異なる年齢、学歴あるいは資格等を条件にする、女子については婚姻の有無、子どもの有無、自宅通勤あるいは容姿等の条件、男女異なる雇用形態、異なる就業形態等は検討の対象にしなければならないだらうと思つてゐます。

網岡 「指針」を検討する審議会にはいま列記された部分について労働省案として提案されるものと確認してよろしいか。

赤松婦人局長

七条、八条は強行規定ではありませんので、その努力目標を具体的に示すものとして「指針」をつくることになりました。それに基づいて、この法案の施行機関たる婦人少年室長が行政指導を行うということになり、個々の具体的な事例だけではなくて、大きく全国的に網をかぶせた行政指導ができるわけです。

全ステージで差別禁止を平等に

金子 第九条教育訓練について、これは禁止規定になつてゐるのですが、問題は「労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める」云々というふうになつてゐます。基礎的能力に限つて、基礎的能力を付与するための教育訓練をするということですから、これは入社した人だれにでも、男性でも女性でも行うことなだらうと思いますが、いわゆるオリエンテーションというようなもの、あるいは非常に基本的な一般的な訓練にすぎないのでないかというふうに考へます。こういうことだといたしますと、女子には昇進昇格を考えないかといふふうに考へます。この昇進昇格する場合の訓練というのが行われているはずなんですが、これは基礎的な能力だけに限定しているというところに非常に問題があるというふうに考へます。

条約の方でも教育訓練について規定がうたわれておりますが、条約の方の規定でありますと、「職業訓練及び再訓練実習、高等職業訓練及び定期的訓練を含む。」というのがうたわれてゐるわけでありまして、この場合は私はすべての教育訓練というふうに改めるべきだ、そうすれば女性を差別していないので、

男性と同じようにしているのだということは、省令の段階ではつきりすると思いますが、省令で定めるものだけにしてみたりあるいは基礎的なものだけといふにされておりますから、どうしてもこれは女性についてはこれだけでよろしい、基礎的でよろしい、昇進昇格のことは考えていないということがおのずからこれで読めます。いかがですか。

赤松婦人局長

教育訓練についてのお尋ねですが、この条文の内容は入社当時のオリエンテーションといふようなものであろうという御指摘ですが、私どもはそのようには考えていないわけです。教育訓練というのは非常にいろいろな段階があり、またいろいろな種類があると思います。先生のお言葉で言えば、それぞれのステージに応じた基礎的な教育訓練であれば、この条文の規制の対象になるわけです。

すべての教育訓練という表現を使えばといふお話しですが、条約にもすべてのとは必ずしも書いてなくて、いろいろな例を挙げて例示しているわけです。というのは、教育訓練というものは非常に種類が多く、そのすべてを強行規定の対象にするということになれば、非常に難しい問題も生ずるのではないかというふうに考えられますので、省令でその内容を明らかにするというふうにしたわけでして、どういうものがこの規制の対象になる

教育訓練であるかということは、省令の段階ではつきりさせたいというふうに思っているわけです。重ねて申しますが、入社時のみのオリエンテーションといふには今私どもは考えていないわけです。

救済機関

自主的解決は困難

金子 一三条（苦情の自主的解決）一四条（紛争の解決の援助）一五条（調停の委任）これを一括して取りあげたいと思います。

女性はその立場上、自主的に差別が解消されるということは大変困難だと思いません。なぜかというと女性が働いている職場はすべて労働組合があるわけでもありません。仮に組合があつたにしてもその組織率は大変少いなどいろいろの意味で条件がよくありません。自主的解決をする場合には必ず団体交渉の「労働省令で定める」などというものが、「労働省令で定める」とか「別に定める」とかの言い方は法律のつくり方として非常にたくさん出てまいりますが、そのことが法律の中身を非常にあいまいにしてしまうと思うのです。「労働省令で定める」などというようなことは必要ないと思うがこの部分についての答

か、このようなご指摘ですが、確かに小さな企業などで組合もなく個人の力で争わなければならぬというようなことが起り得るといふことは私どもも考えます。そのような場合でもまず当事者同士が話し合う、この自主的な解決の方法をどのような場合にも全く必要性がないというふうには言えないのではないかと思います。これ以外に別の方法もあるわけでそれだけが唯一のものではないというふうにご理解いただきたい。

是正命令権が必要

金子 自主的に紛争が解決されない場合には解決援助のための行政指導があるといつていますね。十四条の中で「労働省令で定めるものについて」というのがあります。あらゆる紛争は解決の援助が与えられなければならない

組合のない場合に「労働省令で区分をして解決してやる、やらない、こんな不公平な行政」というものがあるでしょうか、この「労働省令で定める」とか「別に定める」とかの言い方は法律のつくり方として非常にたくさん出てまいりますが、そのことが法律の中身を非常にあいまいにしてしまうと思うのです。

赤松婦人局長

組合のない場合に個人的な労働者の争いでは自主的にいつても無理ではない

弁を。

赤松婦人局長

十四条の省令で定めるということについて

何でも省令にゆだねてはいるのはよくないので
はないかとのことです、法律に書ける限界
というのがありまして手続きとかあるいは細
かいことを省令にゆだねるということは普通
法律のテクニックで使うわけで必ずしも悪い
というふうには私共は考えていません。

省令の内容については、これまでの審議会
のお話しの中でもいろいろ出てきているとい
うこともあります。審議会は三者構成ですの
で労働者側の意見、公益側の意見、使用者側
の意見が審議会の中へよく反映し得るシステ
ムだと考えております。審議会のご意見を伺
いながら省令などを決めていくという考え
は、必ずしも不適当ということにはならない
のではないかというふうに思つてはいるわけで
す。

金子 十四条で「指導又は勧告をすることが
できる」となっています。勧告をした場合に、
勧告に従わなかつた事業主に対してはどうす
るのですか。何の制裁措置もありません。だ
から結果的には解決しないですよ。勧告文を
うけとつただけで頭の上を通りすぎてしま
う。これでは全然意味がありません。せめて
勧告違反の事業所の公表、あるいは職安から
人をあつせんすることを一時停止するとか
……いずれにしても何か制裁の措置を講ぜら
れなければならぬと思います。

赤松婦人局長

受諾勧告についてその是正の期限をきめる
べきでないか、あるいはこれに従わなかつた
場合の制裁を設けるべきではないかという趣
旨ですが、受諾勧告は当事者の——調停案の

内容によつてはそのような期限を定めて勧告
をつくるということはあり得ることだという
ふうに考えますが、常にそのような期限をつ
けることが適當かどうかということは、必ず
しもそうでない場合もあるかと思いますの
で、具体的な手続きは、省令で定めたいと思
うわけです。

7 / 3

網岡 十四条の規定によりますと、労働省令
で定める事業主の措置について、女子労働者
と事業主との紛争について、関係当事者から
援助を求められたときに、都道府県婦人少年
室長は必要な助言、指導、勧告を行うことが
できるとなつておりますがその行政指導を実
効あるものにしていくための調査の権限は、
法律的に一体どういう根拠に基づいている
か、その中身について質問します。

赤松婦人局長

三十三条の規定は行政指導一般の根拠とな
る規定として引用したわけで個別の問題につ
いての根拠規定ではありません。

網岡 調停の前段行為としての調査といふ
のは個別の部分、例えば使用者側の配置・退
職、いろいろな部門の差別行為を実証してい
くため、かなり綿密な調査が必要だと思うの
ですが、その場合に婦人少年室長は一体法的
にどこに根拠をもちながら、どの程度の調査
をされようとしていますか。

赤松婦人局長

調査についての具体的な根拠法令はありません
が、十四条で、その解決につき援助を求
められた場合に、必要な助言、指導、勧告を

る」とあります、二項に「前項に定める労

働大臣の権限は、労働省令で定めるところに
より、その一部を都道府県婦人少年室長に委
任することができる」という規定があります。

網岡 これは職権による調査、つまり一般的
な労働行政全般としての調査ということが三
十三条の調査の趣旨だと思うのです。

婦人少年室が調停の前段の行為としてやら
れる調査といふものは事実調査であります
し、したがつて個別の調査になるわけですね。
そうなりますと、三十三条の調査といふこと
が即婦人少年室の調査に有効に働くものであ
るかどうか、その効果についてはどうですか。

赤松婦人局長

かどうか、その効果についてはどうですか。

することができるということの論理的な前提として調査はできるというふうに思つております。

「事業主の同意」は不当

金子 「調停の委任」十五条に「当該紛争の解決のために必要があると認めるとき」とあるのですが「必要があると認める」ということは、必要がないと認めればやらない。この必要性の判断はどうやって決めるのか。

「他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る」調停を望んで出したときに、他の方もこれに同意をしなければ調停は出来ない。もちろん互譲の精神でやるということはよくわかります。しかし、この場合どう考えても訴える方は労働者です。訴えられた方は事業主、互譲の精神といつても力関係があります。事業主の方が同意しなかつたらどうなるのでしょうか。全然調停はできません。労働者を全く無視していると思われますが。

赤松婦人局長

調停の場合に「必要があると認めるとき」をどう読むのかということですが、これは婦人少年室長が判断することになります。紛争の性格、あるいは客観的な条件をよく調査などして、これが調停になじむ紛争かどうかということを婦人少年室長が考えるべきだかというふうに思うわけです。そもそも調停に

全くないようなものを調停委員会におねがいするということも余り適切ではありません。だとするならば、申立人に対する基本的な労働権の保障するという立場に立つ調停委員会、あるいは婦人少年室の行政指導ではないかと思います。

調停の制度というのは、当事者が話し合いをすることによって解決の方法を探りあてるということが基本ですから、そのようなことがそもそも無理だというような場合には調停にかけても仕方がないのではないか、こういうふうに考えるわけです。

これはちなみに、婦人少年問題審議会におきましても、その建議のなかで、紛争の処理、苦情処理の機関が必要であるという指摘を勘案したものです。

7 / 3

調停委員会は無力

網岡 調停委員会、これは行政の立場からいえば最後の段階になるわけですが、この委員会も又調査の権限は一つもないのです。労働委員会なり、何々委員会といふ紛争解決のための委員会を持つということにした場合の法律は通常は立入調査から始まって関係書類の提出を求めるという規定があるのが普通です。これはまさに公害紛争調停委員会です。であるにかかわらず、婦人の雇用におけるいろいろのステージというものは、人間の尊厳からはじまって婦人労働者の基本的な人権も守るとりでとしての調停委員会としてはあまりにお粗末ではないですか。どうですか。

赤松婦人局長

公害調停委員会は三条機関でありまして、調停案を出すにあたつての根拠となるべき調停案

をつくるための調査内容、調査事実、こういふものを踏まえる権限がこの委員会にもないのです。だとするならば、申立人に対する基本的な労働権の保障するという立場に立つ調停委員会、あるいは婦人少年室の行政指導というものは一体どんなものなのですか。

赤松婦人局長

調停委員会の権限についてですが、調停委員会はその性質上、当事者の合意、当事者の互いの譲りあいというようなものに基づいて紛争の解決をしようと図るものですので、ご指摘のような、強い権限をもつ同種の委員会があるのではないかというご示唆がありました。他の委員会は名前は委員会ですがその内容を検討しますと別の権限をもつているわけで、この調停委員会と直ちに比較するということは困難かと思います。

網岡 どうも私の質問には答えていないよう思います。例えば公害紛争処理法の第三十三条、文書の提出から全部義務づけているのです。これはまさに公害紛争調停委員会です。であるにかかわらず、婦人の雇用におけるいろいろのステージというものは、人間の尊厳からはじまって婦人労働者の基本的な人権も守るとりでとしての調停委員会としてはあまりにお粗末ではないですか。どうですか。

停以外に仲裁あるいは裁定という強い権限をもつた委員会ですので「調停」という名前だけで均等法の調停委員会と同列に並べるのは不適当ではないかと存じます。

網岡 三条機関、そういう法律に直したらいじやないですか。これで婦人の差別を撤廃する条約の批准にこたえる国内法と言えるでしようか。

赤松婦人局長

この法律が規定する解決の方法は強い権限で強制的に迫るということではなくて、自主的な解決、行政指導あるいは調停という、いわばソフトな形での解決を図ろうとしているところに特徴があるわけとして三条機関をつくつてやるという方法はご指摘のように選択肢としてはあり得ると思いますが、あえてそのような方法をとらないという選択をしたわけです。

7 / 17

野崎労働基準局監督課長

そのとおりでござります。

土井 每日二時間ということは、午前八時から午後五時までの勤務時間、これが七時まで、これを一週間つづけても、この法に照らし合せて考えた場合に違法でないいかがですか。

野崎労働基準局監督課長

八時から五時までというのが仮に八時間の労働時間といたしますと八時間を超えて二時間、それを毎日一週間やりますと一週十二時間になりますので、一項に抵触することになります。

土井 法に抵触しますか。「二週間に十

二時間を超えない範囲内で時間外労働をさせることが出来る」その前には「一週間に六時間の制限にかかる」となつてゐるのです。よく読んでください。

野崎労働基準局監督課長

一週間六時間という制限があるので違法になると申しあげた。条文としてはならない。

土井 そうすると次の六十四条の二の二項、

一日一一四時間の労働に

土井 六十四条の二の一項、一日二時間の枠を外して八時間プラス六時間、一日十四時間の労働時間が法文上は可能になりますね。いかがですか。

業、一日に割つて八時間の残業が可能である、これをやつても違法にはならないですね。いかがですか。

野崎労働基準局監督課長

お挙げになつたのは非常に極端な例で、そういうことが仮にやられる場合は、まず前提が幾つかあります。この二項の労働省令で定められた範囲がこの上限にある四週四十八時間の範囲になり、かつ三六協定がしかも上限ぎりぎりに決められた場合にはそういうことも観念的には起り得ますけれども経験からいって、そういう事態は非常に少ないと思つております。

土井 そういう事態が少ないか、多いかを聞いてゐるのではないのです。この法文は労働条件の最低限度を定める統一基準です。この法に定めていることに照らし合わせて違法か合法かとすることが問題になつた場合、あなたは極端な例だと言われたが、これは違法ではないということですね。どうですか。

野崎労働基準局監督課長

二項の趣旨は、三次産業については今後女子が活躍できる場である。したがつて労働条件の土俵というか枠となるべく男子に近づけたということで四週四十八時間という上限をつくったわけです。省令では、事業の種類に応じて具体的に定めることになつております。その場合に、全く観念的に考えまして、一時

期、非常に繁忙期が集中するというような場合に週四十八時間ということが必要だということになつて、そういう省令ができ、三六協定ができるということは全くないわけではありませんが、その場合は、他の三週は時間外労働は一切できない。そういう極端な繁忙というのを通常は想定できないということになります。

7 / 17

管理職の範囲は

土井 六十四条の三の管理職というのは具体的にどういうものを指すのか、業務遂行上の最小の組織単位の長まで含められるのですか、係長、班長、グループ長いろいろあると思うのですがどうなんですか。

赤松婦人局長

管理職の定義ですか、業務遂行上の単位組織の長として、そこに属する労働者に対して仕事のわりあて、仕事のやり方の指示など、具体的な業務の遂行について指揮命令をする、またその組織全体の業務の遂行について責任を持つ職務上の地位にある者を考えていて、具体的には関係審議会に諮つた上で決定する予定であります。

土井 こんなわけのわからぬ話はないんじやないですか。法律の中身で具体的に範囲をどのように考へておられるかがはつきりしないで、どうして審議が出来ますか。どういう範囲に

するかというのは法定さるべき中身ですよ。管理職というのをどう考へるか。本来深夜業に対しても原則禁止です。その禁止条項を外すのですから一八〇度ひっくり返る問題じゃないですか。その範囲に対しても、これから審議会に諮つて考へてもらうというような程度でこの法律案に対しても審議してくれとはいだけないです。大臣どうです。

赤松婦人局長

例えば課長とか係長とか班長、その企業の中で例えば組織が小さいようなところで課長と呼んでいるところもあれば、非常に大きな課で課長と呼んでいるところもある。名詞だけで言つことはかえつてその内容を明確にしないといふ側面があるのであえて係長とか班長とか課長とかの言葉を避けて内容的な説明をしたつもりです。

土井 大体労働基準法では、法律で定義自身がきっちりと具体的に規定されるということが多いと思います。どこに「審議会に諮り」ということが書いてありますか、具体的に言つたら問題が多いので一応の考え方を言うにとどまるという説明では引き下れません。深夜業の規制から外される対象になるから、最小の単位の長についてまで管理職と呼ぶのかということになつてくると、深刻な問題ですよ。

土井 そのご答弁はどうも納得しかねるのです。この点はどういうふうに考えますか、業務遂行上最小の組織単位の長までも含めて

労働基準法に基づく労働省令については労働基準法の中央労働基準審議会に関する規定のなかで、この法律の施行に関する事項は審議会に諮るという規定があり、その規定に従つてすべて審議会に諮っています。なお公聴会も開くという規定も労働基準法にあります。

土井 今審議しているのは労働基準法に関する改正案なのです。この改正案についての審議をするときには、その中身に対しても具体的な定義を披瀝されて当り前ではないですか。

国会が立法機関なのです。労働大臣にお尋ねします。こういう決め方どう考えますか。

赤松婦人局長

深夜業についての規定は六十四条のこの第四項「労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で命令で定めるものに該当する者については、適用しない」この条文を準用するわけですから、この表現は命令に委任をするという限度で適当な表現ではないか。その中身については、この委員会で内容について先ほど来ご説明をしておりまますので法律上問題はないと思います。

土井 そのご答弁はどうも納得しかねるのです。この点はどういうふうに考えますか、業務遂行上最小の組織単位の長までも含めて管理職と考へるのかどうか。

野崎労働基準局監督課長

赤松婦人局長

ただいま指摘の点がこの法律上の表現のなかに当てはまるかどうかは、まさに審議会にお願いする予定になつています。

野崎労働基準局監督課長

最終的には審議会の意見を聞いて決めることになるわけですが、婦人少年問題審議会での議論の過程では、一つの考え方として、労働基準法四一条の管理、監督者の範囲になるというような意見、あるいは国家公務員の場合には係長以上が深夜業がみとめられておりますので、その範囲とすべきであるというような意見、そういった点を勘案しながら、最終的にどの辺のところで線を引くか、審議会の意見を聞いた上で決める必要がある事柄だと思っています。

土井 審議会の意見を聞いた上で、この条文に対して認識を改めて持つということだったり、そのとき改めて法案を出し直してください。今法案を審議する時期ではないですよ、労働大臣、これは非常に大きな問題です。どうお考えになりますか。

坂本労働大臣

今政府委員が申しあげた仕事の内容の範囲内において、審議会の知恵を拝借したい、そこで命令でしっかりと確定したい、こう申しあげておるわけです。

土井 労働大臣、命令で決めるだろうと思いま

ますとおっしゃいますが、命令というのは法律でしばられているのです、法律を超えて命令がひとり歩きをすることを法律自身許さないのです。憲法四十一条をよく読んでください。唯一の立法機関はここなんですよ。国権の最高機関はここなんですよ、こういうやり方を許していつたらどうなるのかということを深刻に受けとめていただかねばと思う。これは大事な労働基準法の改正なんですよ。

申し出れば深夜業ゆるしてよいか

次に第六四条の三の五について、「深夜業に従事することを使用者に申し出た者」これは労働基準法の基本に触れる問題だと思います。たとえ労働者本人が希望したとしても許してはならない最低の労働条件を定めるのが労働基準法です。労使当事者の合意によつても労働基準法の中身を変更することはできな

いといふ、最低の基準を定めるのが労働基準法であるということからいたしますと、使用者に申し出れば深夜業ができるという決め方は一体いかがであるか。「深夜業に従事するこ

とを使用者に申し出たものであつて、当該申

出に基づき、命令で定めるところにより」命令で定める際にどういうものを認識しているか。労働基準法の原則まで破つてどういうも

のを考えていますか。

望月労働基準局長

タクシー運転手を対象としています。
土井 タクシーの運転手だけですか。
それだけを考えています。

土井 女子タクシー運転手さんのなかに、深夜業の規制を外すことはしてほしくない。こ

ういう声も出しておられます。ご承知ですか。

望月労働基準局長

女子にも深夜業を認めてくれというタクシ一運転手の強烈な声は聞いていますが、直接反対だという声は私は聞いておりません。

土井 赤松局長はいかがですか。

赤松婦人局長 陳情のなかに、直接タクシーの運転手さんはありませんが、その方のお知りあいの地方のタクシーの運転手さんで、自分はしたくな

いと言つている方があるというふうな陳情があつたことを承知しています。

土井 そうすると、一般的にそれを命令で定めるということは如何がかといふことになりますね。申し出さえすれば深夜業ができるということになると、申し出をしない人と申し出をした人との間に差をつけることになつてきはしませんか。深夜業をしない女性のタクシー運転手さんとしては一人前に取り扱うことができない格好になりはしませんか。子どもを持ち、家庭を持っている女性にはできる

ことではない。そういう取り扱いはどうなる

か。そういう不利益な差別を受けた者についての救済の道というのはどういうふうに用意されているか。

望月労働基準局長

タクシードライバーや業者のなかには女子に深夜業をさせたくないという業者もあります。

またタクシードライバーの運転手の賃金体系というのは特殊な体系を持っており、深夜業をやらないからといって不利益をこうむるというケースはないのではないかと考えます。

土井 ないのでないかという程度の発言は慎んでいただきたい。全くないとはいえないのです。そういうことに対する救済の道を全く考へないで、ないのでないかと済ましていくわけにはいかない。

本人の自主的な申し出であるかどうか、一体どうして調べるのですか、どこで、だれが、どういう方法で。

望月労働基準局長

本人の真意であるかどうかというのは労働基準監督署の承認という形でチェックをいたします。

土井 再度言いますが、先ほど来、これはタクシードライバー以外は考へないと言われました。が、断じてほかに援用したり、広げたりするようなことはしない、これだけははつきりしておいていただきます。

7/24

附属資料

「答申」に添付された労働者委員の意見（五月九日）

一、立法形式について

(1) 機会の均等及び待遇の平等を確保するための法律は、新しい立法措置を前提として審議をしてきた審議会の討議経過からしても単独立法とすべきであり、働く婦人の福祉促進を目的とする勤労婦人福祉法の枠組のなかへ基本的に性格の異なる男女平等を確保する措置を持ち込むべきではない。

(2) 法律は、婦人差別撤廃条約批准のための雇用の分野における法整備であり、機会均等法ではなく、男女雇用平等法とすべきである。

三、労働基準法の一部改正について

(1) 時間外労働、休日労働について

労働時間短縮、週休二日制、有給休暇の拡大や保育施設の充実など、女子の家庭責任を軽減する諸方策を進めたうえで見直すべきである。

(2) 深夜業について

人間らしい労働と生活を確保する観点から、業種、職種を問わず、現行規制を存続すべきである。特に、本人の申し出に基づいて許可をするという取扱いについては、法の精神からみとめることはできない。

(3) 生理休暇について

母性保護のために必要であり、現行どおり存続すべきである。

(4) 育児休業について

行政指導では限界があるので、すべての労働者を対象として法制化をすべきである。

二、機会の均等及び待遇の平等を確保する範囲、それに対する措置について

(1) 法規制の対象について

性による差別は、基本的人権の侵害であり、この観点から雇用管理の全ステージを対象として男女の差別的取扱いは当然のこととして禁止すべきである（罰則つき）。

(2) 法律の適用について

すべての労働者を対象とすべきである。

(3) 救済機関について

要綱に示されている調停委員会では有名無実であるので、有効な救済措置（勧告・命令）をとりうる行政機関を設置すべきである。

男女雇用機会均等法案への対応について野党に対する要請（六月二〇日）

社会、公明、民社、社民連四党的
「対案」の内容

(1) 「審査会」は、監督機関の不作為についても審査対象とする。

総評・同盟・中立労連
新産別・全民労協

一、雇用における男女平等を確保するための法制について

われわれ労働四団体・全民労協は一致して対応してきた。とりわけ法案要綱諸問題を控えた四月一七日以降は、合同対策会議を設置し、審議会に対処するとともに、国会に移った場合についても労働団体は結束して対応していく事を確認している。

二、われわれは本日野党に対し「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案(仮称)要綱」についての答申における労働者委員の意見を踏まえ早期に野党共同の案を作成し、最後まで共同歩調をとつて成立を期していただきたい」旨を要請した。

(名 称) 男女雇用平等法
(規制対象) 性別による差別的取り扱い
(規制内容) 雇用の全ステージ(募集・採用から定年・退職まで)
について禁止規定とする。

〔判断基準〕

労働大臣は、差別的取り扱いに関する判断基準(ガイドライン)について、「中央雇用平等審査会」に諮つて、定めるものとする。

〔監督機関〕

都道府県婦人少年室に「雇用平等監督官」を置く

(1) 「監督官」の任務および権限

は、イ、啓蒙活動 ロ、苦情

相談 ハ、指導監督 ニ、立

入調査権等 ホ、勧告およ

び命令権(婦人少年室長)

とする。

(3) 労使は、監督機関の是正命令又は不作為があれば、「地方審査会」に対して審査請求をする事ができ、その裁決に対して不服があれば「中央審査会」に対して審査請求をする事ができる。

(4)

不服申し立て期間は、イ、

初審の場合は六〇日以内

ロ、再審の場合は三〇日以内

内、とする。

(5) 「審査会」は、立ち入り調査権をもつ。

(2) 労働者は、差別的取り扱い禁止違反について、監督

機関(婦人少年室長または雇用平等監督官)に申し立て

できる事ができる。

〔迅速処理〕

申し立てを受けた監督機関及び不服審査機関は、できるだけ早く結論を出すものとする。

〔不服審査機関〕

労働大臣の所轄の下に、中央・地方に「雇用平等審査

〔不利益取扱いの禁止〕 申し立てをしたこと

を理由とする不利益取扱いを禁止する。

〔訴訟との関係〕

労働者は差別的取扱いについて、裁判所に訴えること（民事訴訟）も、行政機関に申し立てることもできるが、行政機関には正措置を求めた場合は、処分が確定するまでは、裁判所に訴えることはできないものとする。

〔適用範囲〕
（船員及び公務員を含む）

全労働者を対象とする。
〔罰則〕
差別的取扱いに対し、直罰主義はとらず、イ、是正命令違反、ロ、立ち入り調査権等の拒否、ハ、不利益取扱い禁止違反、などについて罰則を設けることとする。

（適用範囲）
（船員及び公務員を含む）
全労働者を対象とする。

私どもは婦人差別撤廃条約を批准するには、雇用における男女差別を禁止するための雇用平等法が是非とも必要でありこれまで労働大臣を初め関係方面に再三、要望してきました。

去る五月一四日に政府が提案した「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」の内容は極めて不満であります。

（加盟四八団体）

これは婦人差別撤廃条約の精神に照らしても全く応えておらず大きな失望を禁じ得ません。雇用における男女平等は、基本的人権の確保に欠かせない課題であります。左記の内容をとり入れた実効性ある雇用平等法を各党共同で早急に提案されるよう強く要請いたします。

実効性ある男女雇用平等法
の制定を要望する申し入れ

記

一九八四年七月二日

国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会

（加盟全国組織四八団体）

世話人 大羽綾子
鍛冶千鶴子
中村紀伊

一、雇用における男女平等は基本的人権であり、婦人にに対する全ての差別を禁止することとを雇用平等法の目的に明記すること。
二、雇用における男女平等を実効性あるものとするため、制裁を含む強行規定とすること。

三、婦人労働者個人を差別からすみやかに救済できるような独立の権限をもつ救済機関をもうけること。

四、日本の労働時間は、先進工業国の中でも極めて長く、時間外労働、休日労働の規制の見直しは、労働時間短縮、週休二日制、有給休暇の拡大と女子の家庭責任を軽減するための条件整備をすすめた上でおこなうこと。

五、法案審議にあたっては、十分時間をかけ、公聴会を初め、婦人側の意見を反映させること。

以上

国連NGO国内婦人委員会、主婦連合会、日本婦人法律家協会、婦人労働研究会、日本主婦同盟、日本婦人団体連合会、社団法人日本看護協会、全国友の会、家庭科の男女共修をする会、社団法人日本家庭生活問題研究所、新日本婦人の会、全国地域婦人団体連

絡協議会、全日本労働総同盟青年婦人対策部、中立労働組合連絡会議青年・婦人対策委員会、

日本キリスト教女子青年会、日本退職女教師連合会、日本母親大会連絡会、日本婦人会議、

日本婦人有権者同盟、日本民主婦人の会、日

本労働組合総評議会婦人局、社団法人大学婦人協会、日本汎太平洋東南アジア婦人協会、婦人国際平和自由連盟日本支部、日本有職婦人クラブ全国連合会、あごら、草の実会、国際婦人教育振興会、財団法人日本基督教婦人矯風会、財団法人日本女子社会教育会、社团法人家庭生活研究会、社団法人日本女医会、消費科学連合会、全国農協婦人組織協議会、全国婦人相談員連絡協議会、全国保母会、総評主婦の会全国協議会、退職婦人教職員全国連絡協議会。独身婦人連盟、日本カトリック婦人団体連盟、日本女性同盟、日本婦人科学者の会、働く婦人の会、婦人民主クラブ、婦人民主クラブ再建連絡会、婦人問題懇話会、日本キリスト教協議会婦人委員会、日本生活協同組合連合会

連絡事務所

東京都渋谷区代々木二の二一の一
婦選会館内

電話三七〇一〇二三八

男女雇用機会均等法案に対する企業の反応アンケート調査結果

一九八四・八・八発表 産業労働調査所

(調査要領)

1 調査対象

上場企業から任意に抽出した

一、〇〇〇社の合計二、〇〇〇社。

2 調査時期

昭和五九年六月四日～六月三〇日

3 調査方法

郵送によるアンケート方式。

4 集計対象

調査締切日までに回収した三

七四社(産業別・規模別の内訳は別表のとおり)。

① 男女雇用均等法が成立した場合、「再雇用特別措置制度」と「配置・昇進についての男女均等な取り扱い」について、ほぼ半数の企業が経営・人事管理上「影響がある」として、深刻に受けとめている。

② 雇用における男女均等な取り扱いを図るには、法律・制度の整備もさることながら、女子社員の職業観、就業意識、勤労意欲の高まりが先決だと指摘する意見も多い。

③ 労基法の一部改正案に対しても、各項目ごとに50～70%の企業が「賛成」または「やむを得ない」と評価しており、「反対」は意見は少ない。

④ 男女雇用均等法案が国会に提出されたことに伴い、具体的準備作業に入つた企業は大企業では三分の一を超えているものの、全体では16%強で、企業の多くは労働省令やガイドラインの出方待ちといった姿勢がみられる。

別表 集計対象企業の内訳

規 模	計	製造業	非製造業
調 査 計	374社	200社	174社
1,000人以上	74	38	36
300～999人	121	67	54
299人以下	179	95	84

表1-1 男女雇用均等法が成立した場合の経営・人事管理に対する影響(その1)

(単位:社、人)

産業・規模	集計社数	募集・採用についての均等な機会の付与				配置・昇進についての均等な取り扱い				教育訓練についての差別的取り扱いの禁止			
		大きな影響 がある が、ある	やや影響 がある	はとんど 影響はない	無回答	大きな影響 がある	やや影響 がある	はとんど 影響はない	無回答	大きな影響 がある	やや影響 がある	はとんど 影響はない	無回答
調査対象計	374 (100.0)	37 (9.9)	87 (23.3)	222 (59.4)	28 (7.5)	45 (12.0)	128 (34.2)	171 (45.7)	30 (8.0)	14 (3.7)	45 (12.0)	293 (78.3)	22 (5.9)
1,000人以上	74 (100.0)	7 (9.5)	24 (32.4)	37 (50.0)	6 (8.1)	4 (5.4)	32 (43.2)	32 (43.2)	6 (8.1)	3 (4.1)	9 (12.1)	57 (77.0)	5 (6.8)
300～999人	121 (100.0)	18 (14.9)	28 (23.1)	66 (54.5)	9 (7.4)	18 (14.9)	38 (31.4)	54 (44.6)	11 (9.1)	3 (2.5)	14 (11.6)	98 (81.0)	6 (5.0)
299人以下	179 (100.0)	12 (6.7)	35 (19.6)	119 (66.5)	13 (7.3)	23 (12.8)	58 (32.4)	85 (47.5)	13 (7.3)	8 (4.5)	22 (12.3)	138 (77.1)	11 (6.1)
製造業計	200 (100.0)	21 (10.5)	53 (26.5)	112 (56.0)	14 (7.0)	26 (13.0)	68 (34.0)	91 (45.5)	15 (7.5)	9 (4.5)	27 (13.5)	151 (75.5)	13 (6.5)
非製造業計	174 (100.0)	16 (9.2)	34 (19.5)	110 (63.2)	14 (8.0)	19 (10.9)	60 (34.5)	80 (46.0)	15 (8.6)	5 (2.9)	18 (10.3)	142 (81.6)	9 (5.2)

表1-2 男女雇用均等法が成立した場合の経営・人事管理に対する影響(その2)

(単位:社、人)

産業・規模	集計社数	福利厚生についての差別的取り扱いの禁止				定年についての差別的取り扱いの禁止				再雇用特別措置制度の実施			
		大きな影響 がある が、ある	やや影響 がある	はとんど 影響はない	無回答	大きな影響 がある	やや影響 がある	はとんど 影響はない	無回答	大きな影響 がある	やや影響 がある	はとんど 影響はない	無回答
調査対象計	374 (100.0)	12 (3.2)	42 (11.2)	300 (80.2)	20 (5.3)	31 (8.3)	50 (13.4)	277 (74.1)	16 (4.3)	46 (12.3)	133 (35.6)	145 (38.8)	50 (13.4)
1,000人以上	74 (100.0)	1 (1.4)	17 (23.0)	53 (71.6)	3 (4.1)	6 (4.1)	62 (8.1)	62 (8.38)	3 (4.1)	8 (10.8)	29 (39.2)	27 (36.5)	10 (13.5)
300～999人	121 (100.0)	6 (5.0)	11 (9.1)	98 (81.0)	6 (5.0)	13 (10.7)	17 (14.0)	87 (71.9)	4 (3.3)	21 (17.4)	37 (30.6)	51 (42.1)	12 (9.9)
299人以下	179 (100.0)	5 (2.8)	14 (7.8)	149 (83.2)	11 (6.1)	15 (8.4)	27 (15.1)	128 (71.5)	9 (5.0)	17 (9.5)	67 (37.4)	67 (37.4)	28 (15.6)
製造業計	200 (100.0)	7 (3.5)	21 (10.5)	161 (80.5)	11 (5.5)	20 (13.5)	27 (72.0)	144 (4.5)	9 (13.0)	26 (37.5)	75 (13.0)	71 (35.5)	28 (14.0)
非製造業計	174 (100.0)	5 (2.9)	21 (12.1)	139 (79.9)	9 (5.2)	23 (6.3)	133 (13.2)	80 (76.4)	7 (4.0)	20 (11.5)	58 (33.3)	74 (42.5)	22 (12.6)

表2-1 労働基準法の一部改正案に対する意見(その1, 女子の労働時間, 休日)

(単位: 社, %)

産業・規模	集計社数	製造業などの業務に従事する女子の時間外労働 制限(1週6時間, 1年150時間)						サービス業などの業務に従事する女子の時間外労働 制限(1週6~12時間, 1年150~300時間など)						命合で定める管理事者、専門職についての時間外 労働の制限の強化					
		賃 成 得 な い	や む き 反 対	対 無 回 答	分 か ら な い	賃 成 得 な い	や む き 反 対	対 無 回 答	分 か ら な い	賃 成 得 な い	や む き 反 対	対 無 回 答	分 か ら な い	賃 成 得 な い	や む き 反 対	対 無 回 答	分 か ら な い		
調査 産業 計	374 (100.0)	78 (20.9)	127 (34.0)	74 (19.8)	95 (25.4)	137 (36.6)	131 (35.0)	21 (5.6)	85 (22.7)	235 (62.8)	66 (17.6)	9 (2.4)	64 (17.1)	21 (1.4)	14 (1.8)	1 (1.4)	1 (1.4)		
1,000人以上	74 (100.0)	20 (27.0)	19 (25.7)	12 (16.2)	23 (31.1)	31 (41.9)	21 (28.4)	4 (5.4)	18 (24.3)	44 (59.5)	15 (20.3)	1 (1.4)	21 (2.1)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)		
300~999人	121 (100.0)	23 (19.0)	36 (29.8)	25 (20.7)	37 (30.6)	53 (43.8)	31 (25.6)	4 (3.3)	33 (27.3)	87 (71.9)	12 (9.9)	1 (0.8)	25 (17.4)	1 (1.7)	29 (2.9)	7 (3.9)	29 (16.2)		
299人以下	179 (100.0)	35 (19.6)	72 (40.2)	37 (20.7)	35 (19.6)	53 (29.6)	79 (44.1)	13 (7.3)	34 (19.0)	104 (58.1)	39 (21.8)	7 (3.9)	30 (16.2)	7 (3.9)	36 (16.2)	7 (3.9)	36 (16.2)		
製造業 計	200 (100.0)	42 (21.0)	74 (37.0)	54 (27.0)	30 (15.0)	69 (34.5)	62 (31.0)	13 (6.5)	56 (28.0)	127 (63.5)	30 (15.0)	7 (3.5)	30 (18.0)	29 (15.0)	36 (18.0)	2 (3.5)	28 (18.0)		
非製造業 計	174 (100.0)	36 (20.7)	53 (30.5)	20 (11.5)	65 (37.4)	68 (39.1)	69 (39.7)	8 (4.6)	29 (16.7)	108 (62.1)	36 (20.7)	2 (1.1)	36 (16.1)	2 (1.1)	36 (16.1)	2 (1.1)	36 (16.1)		

表2-2 労働基準法の一部改正案に対する意見(その2, 女子の深夜業)

(単位: 社, %)

産業・規模	集計社数	新たに認める18歳以上の女子の深夜業						品類が急速に変化しやすい飲料品の製造、加工 の業務など						深夜業に従事することを申し出、使用者が行政 官庁の承認を受けたもの					
		命 令 で 定 め る 管 理 者 ・ 専 門 職 の 業 務 な ど	賃 成 得 な い	や む き 反 対	対 無 回 答	分 か ら な い	賃 成 得 な い	や む き 反 対	対 無 回 答	分 か ら な い	賃 成 得 な い	や む き 反 対	対 無 回 答	分 か ら な い	賃 成 得 な い	や む き 反 対	対 無 回 答	分 か ら な い	
調査 産業 計	374 (100.0)	190 (50.8)	79 (21.2)	35 (9.4)	70 (18.7)	124 (33.2)	98 (26.2)	17 (4.5)	135 (36.1)	140 (37.4)	107 (28.6)	31 (8.3)	96 (25.7)	21 (1.4)	14 (1.4)	17 (1.4)	17 (1.4)		
1,000人以上	74 (100.0)	43 (58.1)	11 (14.9)	7 (9.5)	13 (17.6)	29 (39.2)	11 (14.9)	5 (6.8)	29 (39.2)	34 (45.9)	15 (20.3)	8 (10.8)	17 (23.0)	15 (10.8)	10 (32)	10 (32)	17 (23.0)		
300~999人	121 (100.0)	70 (57.9)	21 (17.4)	9 (7.4)	21 (17.4)	44 (36.4)	28 (23.1)	3 (2.5)	46 (38.0)	49 (40.5)	30 (24.8)	8 (8.3)	17 (26.4)	6 (8.3)	6 (8.3)	13 (8.3)	47 (26.4)		
299人以下	179 (100.0)	77 (43.0)	47 (26.3)	19 (10.6)	36 (20.1)	51 (28.5)	59 (33.0)	9 (5.0)	60 (33.5)	57 (31.8)	66 (34.6)	6 (7.3)	43 (26.3)	6 (7.3)	15 (7.3)	13 (7.3)	47 (26.3)		
製造業 計	200 (100.0)	102 (51.0)	42 (21.0)	17 (8.5)	39 (19.5)	66 (33.0)	52 (26.0)	9 (4.5)	73 (36.5)	78 (39.0)	64 (32.0)	15 (7.5)	43 (21.5)	8 (9.2)	16 (9.2)	16 (9.2)	53 (30.5)		
非製造業 計	174 (100.0)	88 (50.6)	37 (21.3)	18 (10.3)	31 (17.8)	58 (33.3)	46 (26.4)	8 (4.6)	62 (35.6)	62 (35.6)	2 (2.4)	7 (9.2)	43 (21.5)	2 (9.2)	16 (9.2)	16 (9.2)	53 (30.5)		

表2-3 労働基準法の一部改正案に対する意見(その3、産前後休業、生理休暇)

(単位:社、%)

産業・規模	集計社数	多胎妊娠の場合の産前休業10週間				産後休業の期間(うち休勤6週間)				妊娠中の時間外、休日労働、深夜労働の禁止				生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置			
		賃 金 支 給 可 能 性 な い	成 績 や む せ り 反 対 無 回答	分 か ら ん い 賃 金 支 給 可 能 性 な い	成 績 や む せ り 反 対 無 回答	賃 金 支 給 可 能 性 な い	成 績 や む せ り 反 対 無 回答	賃 金 支 給 可 能 性 な い	成 績 や む せ り 反 対 無 回答	賃 金 支 給 可 能 性 な い	成 績 や む せ り 反 対 無 回答	賃 金 支 給 可 能 性 な い	成 績 や む せ り 反 対 無 回答				
調査産業計	374 (100.0)	49 (13.1)	145 (38.0)	81 (21.7)	99 (26.5)	53 (14.2)	154 (41.2)	85 (22.7)	82 (21.9)	106 (28.3)	190 (50.8)	23 (6.1)	55 (14.7)	52 (13.9)	216 (57.8)	59 (15.8)	47 (12.6)
1,000人以上	74 (23.0)	17 (23.0)	25 (33.8)	11 (14.9)	21 (28.4)	20 (27.0)	27 (36.5)	10 (13.5)	17 (23.0)	25 (33.8)	30 (40.5)	7 (9.5)	12 (16.2)	14 (18.9)	40 (54.1)	9 (12.2)	11 (14.7)
300～999人	121 (10.7)	13 (37.2)	45 (27.3)	33 (24.8)	30 (11.6)	14 (40.5)	49 (29.0)	35 (19.0)	23 (29.0)	35 (47.1)	57 (7.4)	9 (16.5)	20 (14.0)	68 (56.2)	22 (18.2)	14 (11.6)	
299人以下	179 (100.0)	19 (10.6)	75 (41.9)	37 (20.7)	48 (26.8)	19 (10.6)	78 (43.6)	40 (22.3)	42 (23.5)	46 (25.7)	103 (57.5)	7 (3.9)	23 (12.8)	21 (11.7)	108 (60.3)	28 (15.6)	22 (12.3)
製造業計	200 (100.0)	20 (10.0)	80 (40.0)	46 (23.0)	54 (27.0)	20 (10.0)	89 (44.5)	46 (23.0)	45 (22.5)	55 (52.0)	104 (55.0)	11 (15.0)	30 (12.5)	25 (12.5)	117 (58.5)	32 (16.0)	26 (13.0)
非製造業計	174 (100.0)	29 (16.7)	65 (37.3)	35 (20.1)	45 (25.9)	33 (19.0)	65 (37.4)	39 (22.4)	37 (21.3)	51 (49.4)	86 (6.9)	12 (14.4)	25 (15.5)	27 (56.9)	21 (15.5)	21 (12.1)	

表3 男女雇用均等法案上程に伴う対策の有無と内容

(単位:社、%)

産業・規模	集計社数	対策は何も立てていない	対策を講じた	関連人事制度、就業規則の見直しの準備(作業内容取りかかっている)		検討のためのプロジェクトチームを発足させた		文部省などより外図の先進事例を検討した		弁護士など法律専門家と相談して情報を収集した		経営者団体などを通じて情報を収集した		その他		無回答
				賃 金 支 給 可 能 性 な い	成 績 や む せ り 反 対 無 回答											
調査産業計	374 (100.0)	284 (75.9)	62 (16.6)	29 (46.8)	1 (1.6)	0 (-)	0 (-)	1 (1.6)	33 (53.2)	4 (6.5)	4 (7.5)	28 (54.1)	4 (9.4)	4 (7.4)	28 (8.4)	28 (8.0)
1,000人以上	74 (100.0)	43 (58.1)	27 (36.5)	14 (10.7)	1 (0.7)	0 (0.7)	0 (0.7)	0 (0.7)	0 (0.7)	1 (1.4)	7 (9.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (12.2)	4 (5.4)
300～999人	121 (100.0)	99 (81.8)	13 (10.7)	5 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.0)	11 (15.0)	11 (15.0)	3 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (4.3)	15 (22.9)	9 (13.0)
299人以下	179 (100.0)	142 (79.3)	22 (12.3)	10 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	21 (12.7)	1 (5.6)	4 (22.2)	4 (22.2)	14 (7.0)	
製造業計	200 (100.0)	153 (76.5)	33 (16.5)	8 (4.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	1 (0.5)	1 (0.5)	1 (0.5)	21 (12.7)	21 (12.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (22.2)	4 (22.2)
非製造業計	174 (100.0)	131 (75.3)	29 (16.7)	21 (12.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (12.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (22.2)

注1. 対策の内容については複数回答のため、各項目の合計と「対策を講じた」企業数とは一致しない。
 2. ()内は「対策を講じた」企業数を100とした割合(%)である。

一九八四・七・二十五

「行革審」の地方自治への介入に対する批判と見解

日本社会党政策審議会

地 方 行 政 部 会

(1) 「地方行革推進小委員会報告」を柱とする

「臨時行政改革推進審議会意見書」における地方行革の推進方策は、「第二臨調」の財界主導、福祉切り立て路線を継承しつつ、「枢密院」的反動的な性格を強めており、戦後民主主義と自治の全面否定にばかりならない。

(2) すなわち、自治体の定員・給与の適正化、民間委託促進、地方議会の合理化、地方「行革審」設置、また、地方歳出抑制、補助金節減等の一方的な押しつけは、地方自治の根底からの否定であり、国民の代表である議会を無視するものであるとともに、中央集権化をめざしたものである。さらに、国と地方の行政配分とそれに比較する税財源配分を無視し、負担面においてのみ自治

体、住民の「自立」を求める姿勢は、国・自治体の財政秩序を乱すばかりか、地域社会の発展を阻害し、革新自治体を先鞭としてつちかわれてきた地域福祉を破壊するものといわなければならぬ。

(3) また「行革審」は、聖域を設けないとしつつ、防衛費、租税特別措置等の見直しについては何ら具体的に触れず、地方行革についても歳出面だけをとりあげている。「行革審」は、地方自治に対する不当な介入をやめ、地方行財政の拡充、強化についての方策を民主的機関において論議すべきである。

(4) 「行革審」は、地方自治に対する不当な介入をやめ、地方行財政の拡充、強化についての方策を民主的機関において論議すべきである。

わが党は、当面、①自治体、職員代表の参加による「地方自治委員会」の創設等による自治体の国政参加の保障、②所得税の地方委譲、交付税率の引上げ等による地方財政財源不足の解消と個人住民税の物価調整減税の制度化、③法人税、事業税、利子配当課税等の適正化、④補助金のメニュー化と福祉、文教等を除いた補助金の一般財源化のための「五ヵ年計画」の策定、⑤起債制限の撤廃給与改定への介入中止、公営企業に対する一般会社からの繰入れの拡充と行政サービスの低下をまねく民営、民間委託の中止、⑥情報公開、プライバシー保護条例等の促進を自治体改革の柱とすべきと考える。

策である。

「大規模小売店舗における小売業の事業活動の調整に関する法律の一部を改正する法律案」の提案理由説明及び要綱

提案理由説明

ただ今、議題となりました「大規模小売店舗における小売業の事業活動の調整に関する法律の一部を改正する法律案」につきまして、提案者を代表して、その提案理由及び内容を御説明申し上げます。

「大規模小売店舗法」は、昭和四八年に大規模小売店舗の事業活動について、その周辺の中小小売業の事業活動の機会を適正に確保するため、一定の調整ルールを設けることにより、中小小売業との間に生ずるトラブルを未然に防止することを目的として制定されました。

特に、わが国の国民的習慣となつてている正月三が日の休業が、大規模小売店により大きくくずされ始めています。ここ二、三年間の例をみましても、一月三日から営業を開始している店舗は三割を超え、二日からの営業も二割を超えるとしています。

周辺中小小売業への影響は、はなはだ甚大であり、正月三が日を休業とするよう大規模店に申入れを行う地域もあります。また周辺小売業者だけでなく、大規模店内で営業を行う中小小売業者も年始営業を行なわなければならず、大型小売業者の優越地位の乱用とも言えます。

しかしながら、近年、大規模小売店の出店ラッシュと事業活動の多様化といった事態に伴い、その後、昭和五三年に法改正されたとはい、中小小売業とのトラブルは増大して

おります。

そこで、わが国の国民的習慣となつている正月三が日の休業が、大規模小売店により大き

くくずされ始めています。ここ二、三年間の

例をみましても、一月三日から営業を開始している店舗は三割を超え、二日からの営業も二割を超えるとしています。

周辺中小小売業への影響は、はなはだ甚大であり、正月三が日を休業とするよう大規模店に申入れを行う地域もあります。また周辺小売業者だけでなく、大規模店内で営業を行う中小小売業者も年始営業を行なわなければならず、大型小売業者の優越地位の乱用とも言えます。

第三は、この法律の施行の際、小売業を営んでいた既存店についても同様の措置を講ずるものといたしました。

以上が「大規模小売店舗における小売業の事業活動の調整に関する法律の一部を改正する法律案」の提案理由及び内容の概要であります。

何とぞ、慎重審議の上、速やかに御賛同あらんことを御願い申し上げます。

置を講ずることが、法目的である、小売業の正常な発達を図るために必要であるといえるでしょう。

このため、所要の法改正を行うべく本法律案を提案した次第であります。

次に、改正案の内容について御説明申し上げます。

第一に、正月三が日を通商産業省令で定める指定日とし、大規模小売店舗は、指定日を休業日としないときは、その旨を通商産業大臣又は都道府県知事に届け出なければならないことといたしました。

第二に、通商産業大臣又は都道府県知事は、届け出られた内容について、周辺中小小売業への影響を考えて、変更勧告又は命令をすることができるといたしました。

なお、命令違反については、三百万円以下の罰金が課されることとなります。

第三は、この法律の施行の際、小売業を営んでいた既存店についても同様の措置を講ずるものといたしました。

以上が「大規模小売店舗における小売業の事業活動の調整に関する法律の一部を改正する法律案」の提案理由及び内容の概要であります。

一九八四・八・六

法律案要綱

一、第一種大規模小売店舗又は第二種大規模小売店舗において小売業を営もうとする者は、第一種大規模小売店舗又は第二種大規模小売店舗ごとに、開店日までに、小売業の一般の休日とするのが相当であると認められる日として通商産業省令で定める日（以下「指定日」という。）のうちその休業日としない日及び指定日以外の日における休業日数が通商産業省令で定める日数以上であるときは、当該休業日数については、この限りではないものとすること。

二、第一種大規模小売店舗又は第二種大規模小売店舗において小売業を営んでいる者は、指定日におけるその休業日を休業日としないこととする変更又は指定日以外の日におけるその休業日数の削減をしようとするときは、あらかじめ、その旨を通商産業大臣又は都道府県知事に届け出なければならないものとすること。

（新法第九条第四項関係）

三、通商産業大臣又は都道府県知事は、右の届出に係る事項が実施されることによりその届出に係る大規模小売店舗における小売業の事業活動がその周辺の中小小売業の事業活動に相当程度の影響を及ぼすおそれがあると認めるときは、大規模小売店舗審議会又は都道府県大規模小売店舗審議会の意見を聴いて、指定日のうち休業日としていない日を休業日とすべきこと又は指定日以外の日における休業日数を増加すべきことを勧告することができるものとし、当該勧告を受けた者がその勧告に従わない場合

（新法第九条第五項関係）
四、この法律の施行の際第一種大規模小売店舗又は第二種大規模小売店舗において小売業を営んでいる者についても、前記一から三までと同様の措置を講ずるものとすること。

（附則・経過措置）

一九八四・八・一〇

国鉄再建監理委員会の第一次提言に関する

談話

日本社会党
国鉄再建対策委員会

委員長 小柳勇

国鉄再建監理委員会は、本日、国鉄経営改善のための緊急措置の基本方針を第二次提言として発表したが、その内容は国鉄を再建でなく解体に導くものである。

において、周辺の中小小売業の利益が著しく害されるおそれがあると認めるときは、右の審議会の意見を聴いて、勧告に係る事項を行うべきことを命ずることができるものとすること。

において、周辺の中小小売業の利益が著しく害されるおそれがあると認めるときは、右の審議会の意見を聴いて、勧告に係る事項を行なうべきことを命ずることができるものとすること。

が国民の国鉄として機能する体制づくりに全力をあげて取組む決意である。

一九八四・八・六

別紙
で処理すべきである。

青函トンネル、本四架橋、新幹線建設等

。第二次提言の主たる問題点

一、全体に貫かれていた考え方、国鉄の分割民営化に向けた環境づくりをする政

治的狙いをもつたものであり、国鉄の解

体路線を一層鮮明にしたものである。

二、国鉄が強引に進めている過剰人員対策を、さらに大規模に実施する必要性を強

調しているが、かかる対策は今日の労使間の紛争をさらに激化させることにつながり、いたづらに混乱を招くだけである。

三、国鉄の危機の要因について、その最大のものである政府の施策による借金の積み重ねについての反省がなく、また再建の基本である長期債務の処理方針も全く不明確である。

四、国民が強い不信と抵抗を示している地方交通線や貨物輸送あるいは自動車事業のあり方についても尙一層国民の要求とはかけ離れたものとなつており、国鉄の公共性についての放棄につながるものである。

国鉄経営のあり方にについての 基本的視点

国鉄再建対策委員会での決定

1. 臨調答申による国鉄監理委員会の作業が進められているが、分割民営化による国鉄経営の再建是不可能である。

① 分割しても経営採算の見通しが立たない。また、民営化しても民間企業の引き受けは、事実上困難である。

② 監理委員会も分割案を未だに公表できないでいる。ペーパープランによる改革案は実現性が疑問視される。

③ 一二兆円の累積赤字を分担する能力ある民間企業は見当らない。

④ 国民経済、利用者のニーズ、地域の特性など十分配慮した国民の協力なしには、事実上の改革は不可能である。

2. 現行の制度の経営方式には限界があることを認める。

当局側の当事者能力、労働基本権の欠如、また政府の政治責任の回避するシステムになつている。

3. 累積債務の処理は原則として政府の責任

分割による線路の分断は利用者のニーズを損ねることになる。

4. 全国ネットワークを維持する必要あり。分割による線路の分断は利用者のニーズを損ねることになる。

5. 企業の効率性と地域における自主性は重視されなければならない。

6. 国鉄の公共性は基本的に重視されなければならない。公共性と企業性の調和をみいだす努力が必要である。

首相・閣僚の靖国神社参拝に関する 談話

「閣僚の靖国神社参拝問題
に関する懇談会」の発足に
ついての談話

日本社会民主党
靖国神社問題特別委員会

事務局長 野田哲

一、終戦記念日の本日、首相・閣僚が大挙して靖国神社に参拝したことは、憲法違反の公式参拝に道をひらくものであり、わが党は、これに強く反対である。

一九七五年に、三木首相は、首相の地位にある者として初めて、終戦記念日に参拝したが、その時には「総理でも党總裁でもなく、あくまで私人として」と断つていた。

それと比較して、「内閣総理大臣である中曾根康弘」と公職にあることを強調しての参拝には、非常に危険なものを感じる。

一、わが党は、戦没者をいたみ、平和を祈念するため、信教の自由、政教分離の原則にもとづき、かつ、國際社会からも反発や誤解を招かない形式をつくり出すことが必要であると考える。

それは、平和祈念の施設であり、過去の日本が関係した戦争その他で亡くなつたすべての人々（軍人も民間人もアジア諸国民も含む）のために祈るとの趣旨を明確にしかつあらゆる宗教・宗派の人びとが訪れて、それぞれの方法で祈ることができ、宗教的に中立なものでなければならない。

現在の施設の中でこれに最も近く、このようなものに改造することが最も容易なものは、「千鳥ヶ淵戦没者墓苑」であると考える。このような「平和祈念塔（堂）」を新たに建設するために、超党派、超宗派で各界の意見と寛容な協調精神を結集することこそ、不毛かつ不幸な対立を克服し、眞に戦没者をいたむ心を表わすものとなるであろうと信じる。

自民党が四月十三日に、首相・閣僚の公式参拝を合憲とする見解を決定したことを受け、本日、「懇談会」の初会合が開かれ、政府は憲法の解釈変更とそれによる政府統一見解の見直し作業に着手した。

しかし、靖国神社公式参拝はあくまでも違憲である。政府は、「公式参拝は違憲ではないかとの疑いをなお否定できない」との統一見解を、最低限の線として維持すべきである。

そのため政府は、「懇談会」発足による統一見解の見直し作業をただちに中止すべきである。

国民の安心できる防災体制の確立について

（1）危機管理に利用することを許さない――

日本社会党

本年九月一日は、関東大震災から満六十一周年に当たる。大震災後、半世紀以上が経過した今日でも、昨年の日本海中部地震や島根豪雨災害に見られるように、地震、風水害を初め、災害による犠牲者は後を絶たない。

ところが、政府のこれまでの政策は、風水害の場合でも大地震の場合でも、すべて「後追い」の域を出ず、ほんとうに国民の求める災害対策の推進とはなつていらない。それどころか、大規模地震対策特別措置法制定時の政府・自民党の動きに見られるように、防災・災害復旧の効果的な推進よりも、むしろ治安対策の観点に傾斜している。

本年五月、後藤田行管庁長官がいわゆる「危機管理」を提起し、それを受けて七月の総務庁発足に伴い中西特命事項担当相が「いわゆる危機管理の検討や研究」を担当するな

成果を総合し、自治体に判断材料を提供するなどの援助とともに、自治体の策定する地域防災計画の具体化や災害復旧について、政策上の最終責任、資金上の保障の責任を担わなければならない。

（2）地域防災・災害復旧計画の策定

各自治体は、地域住民から防災・災害復旧に関する情報、要求、意見等を収集し、それに対応する行政の政策と情報を日常不斷に住民側に提供する。

また、各自治体は住民の意見に基いて防災・災害復旧の単位地域を設定、その単位地域ごとに災害時の指示・連絡体制、民間組織の参加システム、避難・誘導計画、整備すべき器材（消防車、救急車、広報車等）、食糧、水、医薬品の配布計画などを盛り込んだ単位地域防災・災害復旧計画を策定する。この計画は、災害対策基本法に基いて自治体に設置される地方防災会議と災害対策本部が、自治体単位の地域防災・災害復旧計画を構成・推進するときの基礎である。したがって、できるかぎり統一基準によつて必要な要員、機器、設備、器材等を確保できることに措置する必要がある。

すなわち、災害の事前、事後を問わず災害対策の主体は基本的には自治体が担うべきである。災害予防および災害復旧のための計画の立案、実行等は自治体が中心となるべきものである。国は災害に関する情報および研究

地域防災計画は、より有効な活動を推進するために、近隣自治体との間で協議機関を設け、自治体間協定に基く広域防災計画につなげるものとする。

また、大規模災害に際しては、各自治体の地方防災会議および災害対策本部と中央防災会議の緊密な連携が重要であるのはい

うでもない。

(3) 情報通信システムの整備

国と自治体、主要病院、ガス会社等の民間機関との間に現在整備されている中央防災無線網をさらに充実すると同時に、自治体の災害対策本部と単位地域間にも非常用連絡網を整備する。

(4) 交通手段の整備

道路については、住民の安全を最優先し、すべての生活道路に消防車等がはいるのに充分なスペースを確保する。電柱を廃止し、すべての電線の地中化をめざす。ガス管等については、管の耐震性を確保するとともに定期点検を入念に行い、管の破損個所がただちに判明するようなシステムを普及する。都市中心部の交通量を軽減するためのバイパス建設を促進し、都市中心部に立ち寄る必要のない車両（通過交通）のバイバ

ス利用を促進し、その中で危険物を積んだ車両については、バイパス利用を義務付ける。ガソリンスタンド等の安全審査を充分に行い、住宅密集地及びその近接地への進出を規制する。

また、地下鉄及び高架鉄道の耐震性を確保し、地震等に対応できる自動制御装置の導入を促進する。高い乗車率が予想される電車、列車等の乗務員の数を増やす。

災害発生時の交通機関の運行は一元的に行う必要があるので、各自治体ごとに緊急時の交通調整に強力な指導権限を發揮できる用意、態勢を確立し、単独もしくは他の自治体と共同で、交通機関の運行を調整し、利用計画の推進にあたる。

(5) 防災のための都市改造

特に大都市の場合、都市計画の推進に当たっては、防災の観点を重視し、空地・公園の確保、高層ビル及び地下街の規制等の基準を厳格に実施する。また、指定危険区域における建造物、道路の改造等が立遅れている実情にあるので、これを緊急事業として最優先的に推進する。

(6) 予備技術の開発

国は中央防災会議を通じて、政府の各機

関、公共・民間企業、研究団体等の災害予知にかかるすべての情報、調査、研究成果等を遅滞なく公表し、自治体に伝達する。特に予知技術の開発に対しては、国の補助を強化する。

(7) 災害対策予算の拡大とミニユーハ化

現在の防災事業、災害復旧事業は、道路、河川、治山、公園等の個別事業ごとの補助制度となつており、自治体が地域において「点」から「面」への総合防災事業を行うことを妨げている。したがつて、自治体が一定地域に総合防災事業、災害復旧事業の計画を策定した場合、その総合計画事業全体に一括補助を行なう。そのため、河川、治山等の事業予算の各一〇%程度を拠出・統合した「地域防災計画補助金」制度を創出、自治体による防災・災害復旧政策の推進をはかる。

また、総合防災事業の推進のため、現在の災害対策関係費（約二兆三千億円）をGNPの一%程度に引上げる。

(8) 自衛隊依存からの脱却

近年、自衛隊の災害派遣が頻繁になつてきているが、後藤田発言にあるように、軍

事、治安、災害を同一の組織・機構で扱おうとする「危機管理」の企図につながる危険な側面を否定できない。

防災や災害復旧活動の主体はあくまでも地域住民の総意に基いて自治体が担うべきである。このため自治体は、消防署などの態勢、要員、設備、器材などを増強し、できるかぎり早急に自衛隊依存からの脱却を

はかるべきである。また、現在の自衛隊法によれば、緊急の場合、自治体の長の要請がなくとも部隊等を派遣できる仕組みになっているが、自治体の長が不必要もしくは不適切と認めた場合、自衛隊の派遣および災害対策活動を直ちに停止するよう改めるべきである。

一九八四年九月三日

右申し入れる。

プルトニウム輸送等についての申し入れ

核燃料積載船の沈没は、日本の科学技術行政に対しても大きな警鐘を鳴らしている。使

用済核燃料やプルトニウムや高レベル放射性廃

棄物を船舶や航空機で輸送することは、取返

しのつかない大事故を生起しかねない。

ましてその安全な輸送確保を名目に、アメリカ軍の特殊な行動や日本の自衛隊の「シーレーン防衛」構想に利用するなどということは、断じて許せることではない。

わが党は、イギリス海員組合等の正当な要求を支持し連帯するとともに、次のことを強く申し入れるものである。

記

科学技術庁長官
岩動道行殿

原発対策全国連絡協議会
会長栗原透
委員長目黒今朝次郎

日本社会党原発反対
むつ廃船推進委員会

ので、原子力発電所の建設は中止し、六ヶ所村や幌延町等への諸施設の建設計画も中止すること。

一九八四・九・三

一九八五年度（昭和六十年度）労働省予算の概算要求に関する申し入れ

労働者の実質賃金及び労働条件は、依然として劣位にあり、しかも失業も高水準が続いている。こうした実態は「経済大国」の労働者像には、ほど遠いものである。

特にマイクロエレクトロニクス（ME）を中心とする技術革新の進展は、雇用や労働の質及び労働様態に深刻な影響を及ぼしつつあり、第三次産業の発展とともに産業構造の変化をもたらしている。また、労働人口の高齢化や女子の職場進出、パートタイムや「派遣」労働者等の不安定雇用労働者の増加も頗るであり、労働者の雇用安定、賃金及び労働条件の確保・向上の任にあたる労働行政の課題は山積している。

従つて、われわれは、一九八五年度（昭和六十年度）政府予算編成のための概算要求にあたつては、機械的なマイナスシーリングの設定を行なうべきではなく、労働者の実態や労働行政の課題に応じた予算措置を構する必要があると考える。この見地から、一九八五

年度予算編成のための概算要求にあたり、左記の諸点について十分考慮するよう申し入れる。

記

一、MEを中心とする技術革新への対応策について

MEを中心とする技術革新の急速な進展は、雇用や労働の質及び態様に深刻な影響を及ぼしている。政府の第五次雇用対策基本計画でも「技術革新の進展に伴う雇用面への影響、中小企業における労働条件の確保、雇用の安定等について十分な配慮が必要」と指摘さ

- ② 公的職業訓練機関を技術革新に対応できるものに質量ともに充実すること。
- ③ 新技術導入に伴つて生じてきてる新たな労働災害を防止するため、安全衛生基準を確立すること。また、特に、精神的影響を重視し、労災保険の適用について、新たな事態に対応できるものに改善すること。
- ④ 新技術導入に伴つて広がつていい、深夜・早朝労働など交代勤務による変則労働について、「人間的労働」の観点から大幅に規制すること。また「派遣」労働や「在宅勤務」等についても規制し、あるいは労働条件等を確保するための措置を講ずること。
- ⑤ 新技術の導入が、失業や、新たな職務への不適応、健康及び安全の侵害などをもたらすことなく、しかもME化がもたらす成果が労働者や国民全体に還元されるようになるためには、一定の社会的コントロールが必要である。従つて、新技術導入の影響

において、技術革新に関する政策が、産業政策面では重視され、労働政策面では軽視されるようなことがあつてはならない。

- ① 企業が新技術を導入する場合には、労働組合と事前及び事後に十分協議し、労使合意の上で進めるよう行政指導を行なうこと。

又は効用について、十分な調査及び検討を進め、新技術導入に関する一定のルールを設けるなど国民的合意を形成するため、労使のほか科学者・技術者、消費者及び行政側等の代表で構成する行政委員会を設置すること。

二、労働時間の短縮等について

わが国の年間総労働時間は二、一〇〇時間台であり、欧米先進諸国の一、六〇〇時間台ないし一、八〇〇時間台と比べ、著しく長い。時間外労働が多いこと、休日が少ないことなどが原因である。

わが国が「経済大国」と言われるようになつた今日、こうした長時間労働は改善されなければならない。「高失業時代」の到来が懸念される今日、新たな雇用を創出するためにも重要な課題となつております。また、貿易摩擦のなかで欧米諸国からの批判に応えるためにも必要である。

従つて政府は、早急に次のような施策を講ずるべきである。

- ① 労基法を改正し、完全週休二日制・週四〇時間労働制を確立すること。
- ② 時間外労働については、男女労働者ともに年間一五〇時間以内に規制すること。また、時間外労働の賃金割増率を五〇%に改直すべきである。

め、深夜・休日労働については一〇〇%割増とすること。

- ③ 年次有給休暇についても、五労働週を目標に段階的に増やすこと。

三、雇用の分野における男女平等の実現について

政治的・経済的・社会的・文化的、その他あらゆる分野で男女平等を実現することは、今日、国際的な課題となつてゐる。政府も、女性差別撤廃条約に署名し、来年夏にケニヤで予定されている国連婦人の十年最終年世界会議までに、批准することを公約しているところである。このため、雇用の分野においても、早急に、すべての女性差別を禁止し、男女の平等を実現することが課題となつてゐる。

従つて政府は、早急に次のような施策を講ずるべきである。

- ① 第一〇一特別国会に政府が提出した、いわゆる「男女雇用均等法案」は、女性差別撤廃条約の精神及び諸規定に反し、実効性が確保されないものとなつてゐるばかりか、労働基準法改悪がセッティングされている。政府は、女性差別撤廃条約が示すところに沿つた、眞に実効性のある「雇用における男女平等法案」を新規単独の法案として提出し直すべきである。

(2) 女性差別撤廃条約やILO一五六号条約及び一六五号勧告に対応し、男女ともに家庭責任をもち、子の養育は男女間及び社会全体の責任であるとの新たな理念をふまえて、①労働時間短縮、休日の増加及び深夜業等の制限など労基法を改正することと併せて、②全労働者を対象とする育児休業法の制定や育児施設の拡充、老人介護制度の確立等の社会的条件整備の施策を急ぎ講ずること。

四、高齢者対策について

高齢社会化がますます進行するなかで、産業構造の変化は、高年齢労働者を直撃し、高齢者の解雇あるいは引退政策が進められ、また、高齢者の再就職は非常に難しくなつてゐる。一方、年金等高齢者の生活保障水準も劣悪であるため、高齢者の雇用不安、生活不安は非常に高まつてゐる。

従つて政府は、次の諸施策を早急に講ずるべきである。

- ① 六〇歳未満の定期年制禁止を法制化するとともに、六五歳への定期年延長を図ること。
- ② 中高年齢者への雇入れ制限を禁止すること。
- ③ 高齢者雇用率の達成を義務化し、未達成企業については、公表するなど一定の制裁

措置を講ずること。

- ④ M.E 技術等新技術の発展を高齢者の職域拡大に活用するとともに、それに対応して、公的職業訓練機関における高齢者職業訓練を高齢者の実情に配慮したものに改善すること。

五、失業（離職者）対策について

産業構造の転換が進行し、マミヤ工機やリッカーミシンをはじめ、企業の倒産が引き続き高水準にあるなかで、失業率も相変わらず高水準にあり、雇用不安はかつてなく高まっている。このため、中小企業への必要な援助を含め、雇用・失業対策を一段と強化・充実する必要がある。

従つて政府は、早急に次のような施策を講ずるべきである。

- ① 安易な解雇を制限するなど、雇用対策法の強化改正を行なうこと。

- ② 失業者（離職者）の再就職援助のため、公共職業安定機関の職業紹介機能を充実強化すること。また、トラブルの多い民間就職情報誌・紙についてトラブル解消のため行政指導を強めるとともに、立法措置を検討すること。

- ③ 公的職業訓練機関についても、技術革新や高齢社会化に対応できるものに充実強化

すること。

- ④ 失業者（離職者）の生活保障及び再就職援助のため、失業給付の不当な給付制限をやめ、雇用安定事業等のいわゆる四事業の内容を充実すること。このため雇用保険法を充実改正するとともに、いわゆる事務費は全額国庫負担とするのをはじめ、必要な国庫負担金を確保すること。

六、不安定雇用労働者対策について

- ① パートタイム労働者対策について
安易にパートタイム労働者を雇い入れることを制限するとともに、パートタイム労働者についても、労働基準法等の厳格な適用、労働保険、各種社会保険の完全適用を図り、常用化を望むパート労働者については、企業にその常用化を義務づけること。

- このため、パートタイム労働者保護法を制定すること。

- ② 家内労働者対策について
最低工賃の改定、家内労働手帳の改善・普及等、家内労働者の待遇の改善を図ること。

- ③ 林業労働者対策について
林業労働者の雇用安定、労働条件の改善をはかるため「林業労働法」を制定し必要合は、その即時完全実施

な助成金を確保すること。

- ④ 季節労働者対策について
季節労働者の通年雇用を促進し、失業給付の特例一時金を九十日分に改善すること。少なくとも当面冬期職業講習助成金制度の拡充をはかること。

七、障害者対策について

- ① 技術革新によつて障害者の就労可能性は高まつており、これを具体化するための施策を充実すること。

- ② 障害者雇用率制度を強化拡充すること。

八、賃金政策について

- 賃金抑制政策を改め、日本の労働者の賃金を欧米先進国並みに引き上げるよう、政府としても積極的な指導を行なうこと。このため、
① 法定最低賃金の引き上げ
② 公務員労働者の賃金引き上げに関する人事院勧告の即時完全実施

- ③ 公共企業体労働者の賃金引き上げ（公共企業体等労働委員会の仲裁裁定があつた場合は、その即時完全実施）

一等に積極的に取り組むこと。

九、労働災害対策について

一の③に掲げた施策のほか、

- ① 労働災害による重度障害者の家族の実情に配慮し、①重度障害者の介護料を引き上げること、また②重度障害者の遺族に対し、

遺族年金を支給するよう改善すること。

- ② 地震等天災をきっかけとする職場での災害も、原則として労災保険法を適用するよう改めること。

- ③ 発ガン性等、安全性に疑いがある物質については、作業環境からの追放を推進すること。

十、中小企業労働者対策について

- ① 中小零細企業に働く労働者の雇用安定、労働条件の向上等をはかるためにも官公需

注拡大、資金援助等の中小零細企業等助成策をすすめ、下請中小企業振興法や下請代金支払遅延防止法の強化改正等下請企業の保護政策を強化すること。

- ② 中小零細企業に働く労働者にも社会保険、労働保険の完全適用・加入の実現を図ること。
- ③ 現行の中小企業退職金共済制度は被共済者が約三百五十万人程度でしかないなど極

めて不充分であるから新たに労働者が直接加入できる「小規模事業従業員退職金等共済組合」制度を設け、国や都道府県が助成金を支出することを検討すること。

日本社会党政策審議会
会長 嶋崎 譲
所職員、中央労働委員会審査官をはじめ定員を大幅に増やすこと。
② 都道府県にある職業安定課、労働基準局、雇用保険課、婦人少年室など、府県単位機

関の統廃合や、職業安定所の出張所、分室など地方支分部局の整理統合はさけること。
一九八四年八月三日

十一、労働省関係の組織及び定員について

日本社会党政策審議会
会長 嶋崎 譲
日本社会党政策審議会
部会長 森井 忠良

労働大臣
坂本三十次 殿

一九八四年八月八日

一九八五年度(昭和六十年度)厚生省予算概算要求についての申し入れ

高齢化が進み、財政も厳しい状況にあるなど、社会保障をとりまく環境は厳しく、国民生活の先行きについての不透明感がある。国民の対応は、すでに顕著な「自助努力」型となつており、個人貯蓄率や、生命保険の契約

に最重点を置いた予算編成方針をもたなければならぬ。

この観点から、左記の申し入れを行うものである。

記

一、基本的な態度について

一九八四年八月八日

概算要求に当つては、社会保険関係予算のすべてが必要不可欠の経費であるとの立場に立ち、とくに当然増経費については削減・抑制を一切行なわないよう最善の努力を払うべきである。なお、経費節減の道は、所管の施策の効果を高めることに重点を置くこととし、この見地からタテ割り行政の弊害を是正し、異なった制度、施設及びマン・パワーの相互連携や有機的結合を図るとともに、「医療効果」や「福祉効果」を評価するための点検基準の策定を急ぐ必要がある。

二、最低生活基盤の整備について

疾病、障害、老化などが社会からの脱落や生活崩壊の原因とならないよう、いざといふときすぐに役立つ施策を完備する必要がある。この見地から、現行制度を総合的に見直し、最低生活基盤の整備計画を策定することとし、とくに次の諸点に留意する。

1. 所得保障

- ① 基礎年金においては、期間比例の考え方を払拭し、最低保障年金としての性格づけをすること。
- ② 年金の統合に当つては、社会保障制度審議会の答申（五二年）を尊重し、完全賦課方式による基礎年金制度を導入するとともに、年金支給開始年齢を六十歳と

し、保険料の激変緩和措置をとるなど、柔軟に対処すること。

- ③ 各種年金の物価スライドについては、これまでの積み残し分を含めて四月から完全に実施すること。

- ④ 老齢福祉年金を月三万円以上に引き上げ、障害福祉年金を拠出制年金の障害年金最も低保障額並みとすること。

- ⑤ 生活扶助基準については、前年度物価上昇分程度の引き上げを図り、国庫負担分の自治体振替え措置はとらないものとすること。

2. 医療保障

- ① 患者に負担させることによって、医療費の適正化を推進するという方針を改め、給付水準を本人、家族、国保とも十割をめざし、段階的に引き上げること。
- ② 医薬分業を推進し、薬づけ、検査づけ等不適切な医療を排除するとともに、医療効果を高めることによって、医療費の適正化をはかるものとし、主治医又は家庭医の制度化、登録人頭払い方式の導入、地域医師会による医療内容相互チェック・システムの確立、医薬品、高度医療機器に対する公的規制の強化、患者からの医薬品副作用情報の収集システムの確立などを行うこと。

4. その他の施策

- ① 母子、父子世帯に対しては、労働時間の短縮（育児時間の確保）、ホームヘルパーの派遣、公営住宅の優先入居などの徹底をはかること。
- ② 児童扶養手当の改悪をやめるとともに、プライバシー侵害にわたるようなチエッ

- ③ 宇都宮精神病院、富士見産婦人科病院など統発する破壊的な医療に対し、医療の内容と患者の人権の面から実態解明の徹底を図るとともに、類似のケースの再発防止策を確立すること。

3. 介護保障

- ① ねたきりをはじめ、重度の障害児者については、希望する者すべてに、原則として無料で介護者を派遣する制度をつくること。
- ② 中軽度の障害者その他、臨時的に介護を必要とする者に対する市町村が任意で派遣事業を行なえることとし、この場合は、有料を原則とすること。
- ③ 介護制度の整備に当つては、ボランティアを介護職員の補完労働力として位置づけることをやめるとともに、非常勤職員のみで業務を担うのではなく、常勤職員を核とするチームによって業務を遂行するようすること。

クを改めること。

- ③ 精神病院入院患者の人権を守るため、通信・面会の自由を確保し、都道府県が行っている精神衛生相談や医療相談のセンターの利用法を知らせること、などの措置をとるとともに、先に実施した精神衛生実態調査は、その回収率や実施状況などからみて信頼性がないので、廃棄すること。

- ④ 児童手当制度については、第一子からの支給とすることをめざし、計画的に改善を図ること。

- ⑤ 保育所と幼稚園の制度を一元化し、地域に開かれたこどもセンターとして再編成することをめざし、保育所は保育を希望する者すべてに開放できるよう抜本的な改善を図ること。

三、生活の質的な充実について

国民はいま、健康と安全に象徴される生活の質的な充実を求めて、地域で様々なとりくみを始めている。国や自治体が、これを尊重し、支援・協力することは、結果的にみれば社会保障財政の安定に寄与する道である。

- ① 安全な食物の確保
食品添加物の使用は、必要最小限に抑制し、指定品目の減少をはかること。

② 輸入食物に残留している農薬、添加物等の総点検を行ない、産出国に強く働きかけるとともに、日本から輸出している

食物等についても、国内基準をみたしたものに限定すること。

③ 発ガン性の過酸化水素が容器から溶出ししている疑いが一部に指摘されているLミルクについては、生産の規制を強めることとし、要冷蔵条件の撤廃は行わないこと。

④ 学校給食用の米から農素が検出されている事態を深刻にうけとめ、政府としても直ちに検査し、原因を解明するとともに、今後このようなことが起らぬよう対策を講じること。

2. 快適な環境の確保

- ① 中央官公庁をはじめ、すべての公共機関において、洗剤を追放し、石けん使用に切りかえること。

- ② 乾電池、螢光管等の有害廃棄物、空気ノ、ビニール、プラスチック等の散乱性廃棄物については、生産、流通、消費、廃棄の全プロセスにわたって公的規制を確立すること。

- ③ 農用地の土壤だけでなく、一般市街地の土壤汚染防止策を確立すること。

四、戦後処理について

- ① 原爆被爆四十周年にむけて、死没者を含めた総合的な被爆者生活実態調査を実施したうえで被爆者援護法制定に向けて努力するとともに、民間戦災犠牲者一般を対象とした戦時災害援護法も提案すること。

- ② いわゆる軍人恩給欠格者の救済、ソ連抑留者に対する補償、厚生年金における軍歴・旧令共済期間の通算、現行の国家補償各法における国籍要件の撤廃などの措置を講ずること。

以上

一九八四年八月八日

日本社会党政策審議会

同 会長 嶋崎 譲
部会長 森井 忠良

厚生大臣 同
渡部恒三 殿

譲

編集後記

を痛感させられたところです。
皇居の側を車で通りましたが、壕には彼岸花が咲き乱れています。

W 岡田利春

政策資料編集委員会

委員長 嶋崎謙

細谷治嘉

岡田利春

武部文

佐藤觀樹

森井忠良

木島喜兵衛

中村茂

竹田四郎

島田琢郎

清水勇

大木正吾

野坂浩賢

久保亘

安永英雄

藤田高敏

遠藤隆次

渡辺博

矢田部理

沖崎利夫

佐間田勝美

浜本万三

船橋成幸

又は

岩垂寿喜男

竹田四郎

又は

沖崎利夫

佐間田勝美

又は

小林高摩三

又は

又は

館林千里

又は

又は

片山甚市

又は

又は

井上普方

又は

又は

「政策資料」購読料のお知らせ

定価 一部 三〇〇円

送料 一部 五〇円

年間購読料 四二〇〇円（前納）

ご送金は左記へお願ひいたします。

郵便振替 東京8-80821

又は

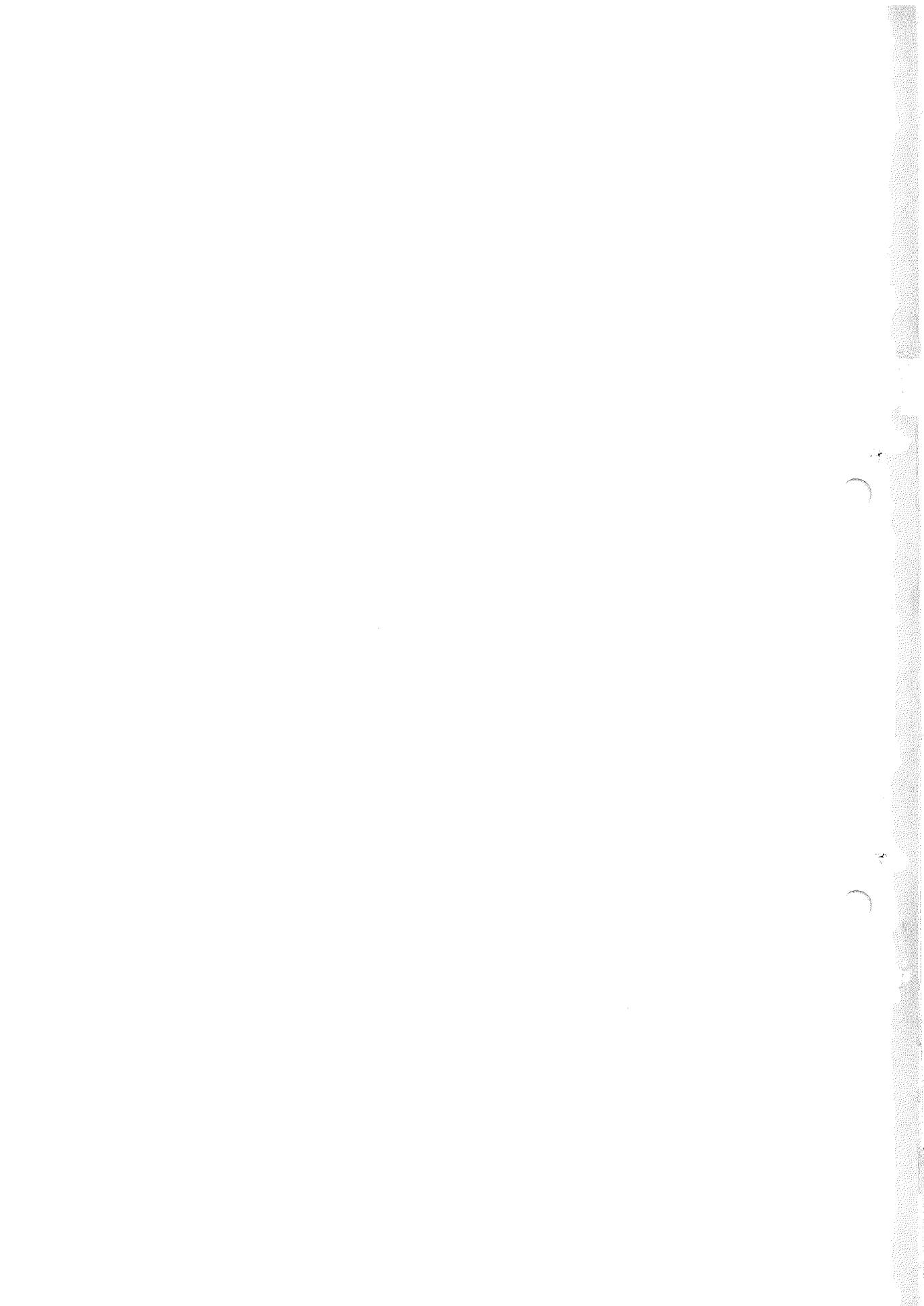
大和銀行 衆議院支店

普通 203888

日本社会党政策審議会

暑さ寒さも彼岸まで、といいますが、彼岸を過ぎてもまだ半袖シャツで十分な日が続いています。しかし、着実に秋が深まつていて、今日この頃です。今年は観測史上はじめての熱帯夜の記録など、猛暑の夏でした。お陰で今頃夏の疲れが出ている方も多いのではないでしょか。他方、『寒い春』で心配された農作物もこの夏の天候により回復し、まずは穏りの秋来るといったところです。

「日韓新時代」を謳歌する全斗煥韓国大統領の訪日が内外の反対を押し切って強行されました。訪日に当つては、植民地統治時代への謝罪問題が焦点となりましたが、その処理は余りにも政治的なものといわなければなりません。天皇の政治的利用を行なつたことは大変問題であると同時に、「遺憾である」という「お言葉」も、人ごとじみています。いずれにせよ、両国人民レベルでの「新時代」とは無縁の訪日でした。それにしても警察の警備は戒厳令を思わせる異常なもので、全斗煥訪日を利用した危機管理戦略の予行演習ではなかつたかといわざるを得ないものでした。テロ防止を口実とする基本的人権の侵害には、もつともつと注視し、厳しく対処すべきこと



昭和50年10月9日第三種郵便物認可

1984年10月1日発行

政策資料第217号

毎月1回1日発行

編集人 政策資料編集委員会

発行人 島崎譲

発行 日本社会党政策審議会

〒100

東京都千代田区永田町2-2 衆議院第一議員会館
電話 東京03(581)5111 内線3880~4

定価300円 (送料 50円)