

政策資料

No.254

《復刊149号》
1987年11月1日

巻頭言 早川 勝 1

〈特 集〉

I 労働基準法改正関係

- 労働時間短縮・労働基準法改正に関する共同要求 2
- 政府の労働基準法改正案に関する労働団体及び野党の要求項目比較一覧 3
- 衆議院本会議における社会党代表質問 12
- 参議院社労委員会における社会党代表反対討論 14
- 政府の労働基準法改正案に関する主な国会審議結果 16
- 党労働時間短縮対策特別委員長談話 21

II 育児休業法案関係

- 「育児休業法に関する各党案及び労働団体統一要求の比較対照表」 22

- 「育児休業法に関する各党案及び労働団体統一要求の主な相違点」 32
- 「育児休業制度の必要経費試算」 35
- 「四野党共同の『育児休業法案』の提出について」 38
- 四野党共同の「育児休業法案要綱」 40
- 育児休業法案提案理由説明 42

〈資 料〉

- ※ I N F 廃絶の米ソ基本合意についての談話 43
- ※ 中曾根首相の国連演説と日米首脳会談について 44

今日の焦点

- 任期を終えた臨教審
——その3年間を総括する—— 45

日本社会党政策審議会

言頭卷



経済の改革から

政治、社会の改革へ

早川 勝

政策審議会副会長

ソ連のゴルバチヨフ書記長がうち出したペレストロイカとは一体どのような内容か？

マスコミで伝えられていることは事実なのだろうか？ 自分の目で耳で肌で知る機会が与えられ、ついでに東ドイツを訪れてきた。

ペレストロイカの日本語訳が一定していないことにみられるように全体像はいまのところはつきりとしていない。ただ、経済の改革から着手し、政治の改革さらには社会の改革までを考えた壮大な実験、改革であろうが、現状では改革の必要なことでは一致していくも具体的な取り組みにあたってはとまどいがあり、かなりの試行錯

誤をくり返さざるをえないと思われる。

コルホーツのなかでたとえば乳牛の家族請負制を認めたことによつて、生産性・収入ともに二・五倍にあがったという。しかし、そ

の一方で、集団労働にとどまつてゐる者との間の収入の格差はひろがり、生活水準にかなりの差ができる。そのため、政策的には避けられないが、政策的にどう判断し、対応していくかの問題が新たに発生してこよう。

また、企業の自主性、すなわち資金の調達、企業間の直接売買取引が認められても、金融取引の業務、物資の生産・流通の情報システム等いずれも制度面でも人の面

部門の増大傾向があり、小商人等を社会主義発展の推進力の一つと位置づけていくという。これから就業の場としてはもとより生活水準の向上にとつてもサービスの充実が必要になり、かなり積極的に進めていくようである。

中国、ソ連、東ドイツをみるとき社会主義経済と個人事業のかわりが次第に深まる様相を示している。社会主義経済とその社会にどのような効果、影響をもたらすか興味深いし、それは社会主義の理論の発展にとつても研究を深めるテーマにならざるをえない。

政策は時の問題を解決し、未来に向かつて明かるい展望を切り拓くための処方箋であるが、それとともににより多くの人がその政策の遂行にいきいきとして加わるようおり、それにともなつて、所有権、利用権、管理権のあり方についても理論的に検討されなければならぬ大きな問題となつていふことが欠かせない。平等性と効率性の調和を図りながら、具体的な政策提示こそ国民の共感を得られるのである。わが国の社会改革を目標においた経済改革に着手しよう。

(はやかわまさる・衆議院議員)

I 労働基準法改正関係

一九八七・

労働時間短縮・労働基準法

改正に関する共同要求

日本社会民主党
公明党
社会民主連合

○重点要求について

(一) 法案修正に關わるもの

【法定労働時間について】

1 時間以内」とし、改正法施行後できるだけ

すみやかに「週四〇時間制」に移行するものとすること。
2 当面の週法定労働時間の適用を猶予する事業場については、対象範囲を小・零細規模に限定すること。

【変形労働時間制の規制について】

3 一ヵ月単位の原則的な変形制について

は、労使協定の締結を要件に加えること。

4 一ヵ月及び三ヵ月単位の変形制について

は、一日の上限時間を一〇時間とするこ

と。

② 一週の上限時間を定めること。

③ 連続労働日数の上限を定めること。

④ 労使協定の行政官庁への届出を義務づけすること。

5 一週間単位の非定型的変形制については、本人の同意ないし本人意思の尊重を要件に加えること。

※ 妊産婦については、変形労働時間制の適用除外とすること。

※ 育児、介護等の家族的責任を有する者、勤労学生等の特別な事情のある労働者については、変形労働時間制を採用するに当たつて十分配慮することを義務づけること。

【年次有給休暇の最低付与日数について】

6 年次有給休暇の最低付与日数について

は、ILO水準（三労働週）を上回る日数

とすること。

【労働者代表の選出手続きについて】

7 労使協定の締結等の当事者である労働者代表については、労働者の意見を正しく反映する民主的な手続きによって選出することを定めること。

【法律の見直しについて】

8 法施行後三年以内に、法の施行状況を調査し、必要がある場合には法改正を含む所要の措置を講ずることを明確にすること。

(二) 直接法案修正には関わらないもの

9 中小・零細企業に対する時短促進政策を実施すること。

○その他的要求について

(一) 労働基準法に関するもの

1 事業場外労働については、全て労使協定の締結とその行政官庁への届出を義務づけること。

2 長時間労働を規制するため、時間外・休日労働等について有効な法的措置を講ずること。

3 年次有給休暇の取得にともなう不利益取扱いは、これを禁ずる実効ある措置を定めること。

〈注〉※印は口頭追加要求。

以上

ること。

4 就業規則の作成・届出の義務を課す使用者は、常時五人以上の労働者を使用してい

る使用者に改めるとともに、常時五人未満の労働者を使用する使用者について「雇入れ通知書」同様の適切な措置を定めること。

5 改正法案で見送られている労働契約、就業規則、賃金・退職金関係の基本的改正について、その実施時期を明確にすること。

6 労働基準行政の指導・監督体制の強化、充実を明確にすること。

7 自動車運転者の労働時間等の規制に係る問題については、今次法改正と一体のものとして早期に結論を得ること。

(二) 直接労働基準法に関するもの

1 公務員の閉庁方式による完全週休二日制をすみやかに完全実施すること。

2 金融機関の土曜閉店による完全週休二日制をすみやかに完全実施すること。

3 小中学校の土曜休日制ができるだけ早期に実施すること。

政府の労働基準法改正案に関する労働団体及び野党の要求

項目比較一覧

日本社会党労働政策委員会

○法定労働時間 (第三二条、第四〇条及び 附則第一三一条関係)	総評要求	労働四団体・全民労協要求	社会党要求	四野党共同要求
〔適用猶予措置〕	○当面の週法定労働時間は四四時間とし、法施行後三年を目途に四〇時間制に移行すること。	○当面の週法定労働時間は四四時間とし、法施行後三年を目途に四〇時間制に移行すること。	○法定週労働時間については、当面「四四時間以内」とし、改正法施行三年後を目途に「週四〇時間制」に移行すること。	○当面の週法定労働時間については、「四四時間以内」とし、改正法施行後できるだけすみやかに「週四〇時間制」に移行すること。
〔特例・換算取扱い〕	○政府改正案は、現行法第四〇条特例として命令によって「零細規模の商業・サービス業等については、労	○当面の法定労働時間の適用を猶予する事業所については、対象範囲を縮小し、零細・小規模事業所に規定すること。	○法定週労働時間の適用の猶予措置については、① 対象事業の範囲は、三人未満の小規模・零細事業に限定すること。 ② その労働時間は、当面四六時間とし、三年後に四四時間、さらに三年後には四〇時間とすること。	○当面の週法定労働時間の適用を猶予する事業場については、対象範囲を小・零細規模に限定すること。
○法第四〇条による特例措置について ① 小規模事業に係る労働時間の換算措置は、これ				

勤時間の換算的な取扱いをする」ことを予定している。

このような措置は、長時間労働を固定化するだけではなく、「手待ち時間は労働時間である」とする原則を否定することにつながるた

め、実施しないこと。

勤時間の換算的な取扱いをする」ことを予定している。このような措置は、長時間労働を固定化するだけではなく、「手待ち時間は労働時間である」とする原則を否定することにつながるため、実施しないこと。

○変形労働時間制

(第三十二条の二から第三十二条の五まで、第三十五条第二項及び附則第一三二条関係)
〔限度規制等〕

(適用除外等)

を導入しないこと。

② 五人以上一〇人未満については、廃止すること。

③ 五人未満については、当面四八時間とし、できるだけ早く廃止すること。

○一ヶ月単位の原則的な変形制

形制については、労使協定の締結を要件に加えるとともに、一日の法定労働時間八時間を超える限度を二時間とし、これに見合う一周の限度時間をも定めることが。

形制については、労使協定の締結を要件に加えるとともに、一日の法定労働時間八時間を超える限度を二時間とし、これに見合う一周の限度時間をも定めることが。

○一ヶ月単位の原則的な変形制

形制については、労使協定の締結を要件に加えるとともに、一日の法定労働時間八時間を超える限度を二時間とし、これに見合う一周の限度時間をも定めることが。

形制については、労使協定の締結を要件に加えるとともに、一日の法定労働時間八時間を超える限度を二時間とし、これに見合う一周の限度時間をも定めることが。

○一ヶ月単位の変形制

形制については、労使協定の締結を要件とするとともに、すべての変形労働時間制について、これを採用する事業主は、当該労使協定を行政官庁に届け出なければならぬものとすること。

形制については、労使協定の締結を要件とするとともに、すべての変形労働時間制については、一日の上限時間を一〇時間とすること。

○一ヶ月単位の原則的な変形制

形制については、労使協定の締結を要件に加えるとともに、一日の最長労働時間一〇時間、一週間の最長労働時間を四八時間とするとともに、一週間に一日の休日付与を義務づけること。

形制については、労使協定の締結を要件に加えるとともに、一日の最長労働時間一〇時間、一週間の最長労働時間を四八時間とするとともに、一週間に一日の休日付与を義務づけること。

○事業主が変形労働時間制

形制については、本人の同意ないし本人意志の尊重を要する場合には、当該労使協定の行政官庁への届出を義務づけること。

形制については、本人の同意ないし本人意志の尊重を要する場合には、当該労使協定の行政官庁への届出を義務づけること。

○一週単位の非定期的変形

制については、本人の同意ないし本人意志の尊重を要する場合には、当該労使協定の行政官庁への届出を義務づけること。

○一週単位の非定期的変形

制については、本人の同意ないし本人意志の尊重を要する場合には、当該労使協定の行政官庁への届出を義務づけること。

○事業主が変形労働時間制

形制については、本人の同意ないし本人意志の尊重を要する場合には、当該労使協定の行政官庁への届出を義務づけること。

○一週間単位の非定期的変形

形制については、本人の同意ないし本人意志の尊重を要する場合には、当該労使協定の行政官庁への届出を義務づけること。

総評要求	労働四団体・全民労協要求	社会党要求	四野党共同要求
件に加えること。 ※新たに導入される変形労働時間制については、人間としての生活のリズムをくずさないことを前提に、厳しく規制すること。この場合にあつても、妊娠婦、乳幼児をもつ労働者、長期の介護をする病人をもつ者については除外すること。	件に加えること。 ※妊娠婦については、変形労働時間制の適用除外とすること。 ○時間外・休日労働 (第三六条及び第三七条関係) (限度規制)	的責任その他家庭の実情等に十分配慮しなければならないものとすること。特に一週単位の非定型的変形制については、本人の同意又は本人の意思の尊重を義務づけること。 ○長時間労働を規制するため、時間外・休日労働等について有効な法的措置を講ずること。	○時間外労働については、男女とも、一日二時間、四週二四時間、三ヶ月五〇時間、年間一五〇時間を超えてはならないものとするよう、法的措置を講じること。 ○休日労働については、四週につき一日を限度とすること。
要件に加えること。 ※育児、介護等の家族的責任を有する者、勤労学生等の特別な事情のある労働者については、変形労働時間制を採用するに当たって十分配慮することを義務づけること。	○長時間労働を規制するため、時間外・休日労働等について有効な法的措置を講ずること。	○時間外労働については、男女とも、一日二時間、四週二四時間、三ヶ月五〇時間、年間一五〇時間を超えてはならないものとするよう、法的措置を講じること。 ○休日労働については、四週につき一日を限度とすること。	○賃金割増率を、時間外及び深夜労働は五〇%以上、休日労働は一〇〇%以上とすること。 ○国民の祝日に労働させに規定する休日に労働させすること。

		総評要求	労働四団体・全民労協要求	社会党要求	四野党共同要求
○労使協定 第三条の三から第三	〔不利益取扱い等〕 ○就業規則 (第八九条及び第九〇条 〔第八九条及び第九〇条 〔作成・届出義務等〕 ○就業規則の作成・届出の 義務を課す使用者は常時五 人以上の労働者を使用して いる使用者に改めるととも に、常時五人未満の労働者 を使用する使用者について 「雇入れ通知書」同様の適切 な措置を定めること。	日数の事業場規模別による 猶予措置は設けないこと。 〔計画的付与〕	日数については、事業場規 模による適用の猶予を認め ないこと。	○年次有給休暇の計画的付 与については、その対象と する日数を、総付与日数の 五〇%を超える部分に限定 すること。	日数については、事業場規 模による適用の猶予を認め ないこと。
○労使協定の締結等の当事 者である労働者代表について	○就業規則の作成・届出の 義務を課す使用者は常時五 人以上の労働者を使用して いる使用者に改めるととも に、常時五人未満の労働者 を使用する使用者について 「雇入れ通知書」同様の適切 な措置を定めること。	○賃金その他の代償により 年次有給休暇を取得しない こととすることを禁止する こと。	○年次有給休暇の取得を理 由とする不利益取扱いを禁 ずるため実効ある措置を講 めること。	○年次有給休暇の取得を理 由とする不利益取扱いを禁 ずるため実効ある措置を講 めること。	○年次有給休暇の取得にと もなう不利益取扱いはこれ を禁ずる実効ある措置を定 めること。
○労使協定の締結等の当事 者である労働者代表について	○就業規則の作成・届出の 義務を課す使用者は常時五 人以上の労働者を使用して いる使用者に改めるととも に、常時五人未満の労働者 を使用する使用者について 「雇入れ通知書」同様の適切 な措置を定めること。	○常時五人以上の労働者を 使用する事業主は、就業規 則を作成し、行政官庁へ届 け出なければならないもの とし、常時五人未満の労働 者を使用する事業主につい ては、「雇入れ通知書」と同 様の適切な措置を講じること。	○就業規則の作成・届出の 義務を課す使用者は、常時五 人以上の労働者を使用して いる使用者に改めるととも に、常時五人未満の労働者 を使用する使用者について 「雇入れ通知書」同様の適切 な措置を定めること。	○年次有給休暇の取得にと もなう不利益取扱いは、こ れを禁ずる実効ある措置を 定めること。	○年次有給休暇の計画的付 与については、その対象と する日数を、総付与日数の 五〇%を超える部分に限定 すること。
○各種労使協定に係る労働 者代表は、全労働者による ○労使協定の締結等の当事 者である労働者代表について	○労使協定に係る労働 者である労働者代表について	○労使協定に係る労働 者である労働者代表について	○労使協定に係る労働 者である労働者代表について	○年次有給休暇の計画的付 与については、事業場規 模による適用の猶予を認め ないこと。	日数については、事業場規 模による適用の猶予を認め ないこと。

二条の五まで、第三六条
及び第三八条の二関係)
〔労 働 者 代 表〕

ては、立候補制を原則とした民主的な手続きによつて選出することを定めること。

○その他

〔自動車運転者〕

〔法の見直し等〕

○自動車運転者の労働時間等の規制に係る問題については、今次法改正と一体のものとして早期に結論を得ること。

○自動車運転者の労働時間等の規制に係る問題については、今次法改正と一体のものとして早期に結論を得ること。

○国会においても、この問題を検討する機関を設置し、必要な措置を講じることとすること。

○自動車運転者の労働時間等の規制に係る問題については、今次法改正と一体のものとして早期に結論を得ること。

○改正法案で見送られている労働契約、就業規則、賃金・退職金関係の基本的改正について、その実施時期を明確にすること。
○法施行後三年以内に、法の施行状況を調査し、必要がある場合には法改正を含む所要の措置を講ずること。

○改正法案で見送られている労働契約、就業規則、賃金・退職金関係の基本的改正について、その実施時期を明確にすること。

○交換制労働における番方交替については、一時間以上の間隔をおかなければならぬものとすること。
○改正法案で見送られている労働契約、就業規則、賃金・退職金関係の基本的改正について、その実施時期を明確にすること。

○改正法案で見送られている労働契約、就業規則、賃金・退職金関係の基本的改正について、その実施時期を明確にすること。
○法施行後三年以内に、法の施行状況を調査し、必要がある場合には法改正を含む所要の措置を講ずること。

ては、立候補制を原則とした民主的な手続きによつて選出することと。

投票で選出されなければならぬものとすること。
○監督的立場にある者は労働者代表となることができないものとすること。

ては、労働者の意見を正しく反映する民主的な手続きによつて選出することを定めること。

〔労働基準行政〕	総評要求	労働四団体・全民労協要求	社会党要求	四野党共同要求
〔公務・金融〕 〔中 小 企 業〕 ○直接労働基準法に関わらないもの				

施すること。さらに一九八九年度を目途に公務部門の完全週休二日制を実施すること。

○公務員においては、来年四月から官公庁の土曜閉庁方式による「四週六休制」を実施し、再来年四月からは完全土曜閉庁・完全週休二日制を実施すること。

○小中学校の土曜休日制をできるだけ早期に実施すること。

○学校については、土曜休日化による週五日制を早急に実施すること。

○小中学校の土曜休日制をできるだけ早期に実施すること。

へ注1へ

「総評要求」は、七月三〇日に労働大臣に申し入れたもの（労働基準法関係のみ）。ただし、※印については、これとは別に、総評婦人局が「総評全県女性代表団」として、七月二一八日に労働大臣に申し入れたもののうち、「独自要求」部分を掲げたもの（乳幼児をもつ労働者、長期の介護を要する病人をもつ者の部分は口頭）。

へ注2へ

「労働四団体・全民労協要求」は、六月三〇日に労働大臣に申し入れたもの。労働団体は、七月一五日に、社会、公明、民社、社民連の四党政審会長・政策委員長に対し、この実現を要請した。

へ注3へ

「社会党要求」は、七月三〇日の社会、公明、民社、社民連の野党四党による共同要求作成協議に提出・提案したもの。

へ注4へ

「四野党共同要求」は、七月三〇日の野党四党協議において「共同要求」内容として意見の一一致を確認したもの。その後※印の部分を「共同要求」に加え、八月二七日の衆議院社会労働委員会理事会において、政府・自民党側への要求として、正式に提出された。

なお、「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」が七月二一日に、労働基準法の改正について各党に要請したのは、次の四項目である。

①一日の労働時間を八時間とし、残業時間を含めて一日の最長労働時間を一〇時間とすること。②時間外労働については、行政指導ではなく法的規制を加えること。③週四〇時間労働制を五年以内に完全実施すること。④有給休暇を国際労働基準にそつて拡大すること。

衆議院本会議における社会党代表質問

私は、日本社会党・護憲共同を代表し、たゞ今議題となりました労働基準法の一部を改正する法律案について、総理並びに関係各大臣に対して質問致します。

わが国の長労働時間が欧米諸国から厳しく批判され、国際経済摩擦の要因としてクローズアップされるようになってから、すでに一〇年以上が経過しておりますが、この間、それがほとんど改善されなかつたことは周知のとおりであり、まさに政府の怠慢と言わざるを得ないのであります。

なぜならば、わが党は一〇年以上も前から、わが国においては、労働時間を短縮するためには思い切った法的措置が必要であることを指摘し、完全週休二日制・週四〇時間労働制を柱とする労働基準法改正案を毎年のように国会に提出し、政府に対しその法改正を受け入れるよう繰り返し要求してきたのであります。が、政府はこれに耳を傾けようとせず、行政指導で十分との態度をとり続け、対処して

きたのであります。しかし、その結果はほとんど見るべき成果がなかつたことは、政府自身が最もよく承知しているはずであります。そのことが、今日のわが国経済に重くのしかかっている急激かつ大幅な円高、貿易摩擦を招く要因のひとつとなつてていることは、まことに遺憾であります。

〔一部省略〕

さて、わが国の年間総実労働時間は、労働省の公表資料によつても、フランスや西ドイツと比べ、實に五〇〇時間以上、つまり欧米流に完全週休二日制で計算すると約三カ月分もの開きがあり、世界一の不名誉な長労働時間国となつてゐるのであります。

今日、国際化の中で、しかも「世界のGNP一割国家」「世界最大の債権国」となつたわが国において、このような長時間労働が放置されたままでよいはずがありません。また、わが国は、サミットにおける中曾根総理の公約でもある内需主導型の経済成長をめざさなければなりませんが、そのための消費拡大を

進める上でも労働時間の短縮が大きな効果をもたらすことは、これまた周知のことであります。加えて、円高不況のもとで最悪の事態となつてゐる雇用情勢に対処して雇用機会の創出を図るためにも、労働時間の大幅な短縮が求められているのであります。

四月に発表された、いわゆる「新前川レポート」は、「これまでの経済成長の成果が生活の質の向上に反映されてゐるとは言い難い状況」と指摘し、その状況の「象徴」として、「低い居住水準」及び「高い生計費」とともに「長い労働時間」を挙げ、「今後中長期にわたり労働時間を着実に短縮し、我が国の経済力にふさわしいものとすることが、画期的な国民生活向上の必須の要件である」と強調しておりますが、こうした基本的な認識については、私も全く異存がありません。問題は、生活の質的向上の観点に立つた労働時間の短縮とは何か、いつまでに、またどのようにして、わが国において実現するかの具体策なのであります。

そこでまず第一に質問したいことは、政府は一体、わが国の労働時間水準について、どのように、またそれをいつまでに引き上げようとお考えになつてゐるのか、ということです。

新前川レポートは「二〇〇〇年に向けてできるかぎり早い時期に年間一八〇〇時間程度

をめざす」としているのであります。これが政府としての統一した目標なのでありますか。私は、歐米諸国並みの労働時間水準を早急に、できればここ数年で実現すべきであると考えるのであります。サミットにおける中曾根総理の国際公約からして、どのようなご見解をお持ちか、明らかにして頂きたいと思います。

第二は、その実現方法についてであります。

周知のように、わが国においては、労働条件が、大企業、中小零細企業によつて、その格差が著しいのであります。産業・雇用の二重構造のもとで、特に下請中小零細企業においては、なかなか労働条件が改善されません。下請企業の保護措置を講じることと合わせて、労働基準の引上げにより中小零細企業の労働条件を改善するとともに、中小企業に対しては、時短促進のための援助措置が必要であると考えますが、労働大臣の所見をお伺い致します。

また、官公庁や金融機関の土曜日閉庁方式による完全週休二日制の推進は、その社会的波及力を考えると、ぜひとも必要であります。従来の民間準拠の思想を大胆に転換し、官主導による時短を進めることとし、来年四月からでも実施に踏み切るべきではないでしょうか。

これらと合わせて学校五日制についても早

急に実現すべきだと考えますが、中曾根総理及び関係大臣の明快なご答弁を求めます。

さらにまた、法律を制定しても、これが守られなければ何の意味ももちません。現状でも違反が絶えないのでありますが、現在の労働基準行政の体制では限界があると指摘せざるを得ません。大幅に拡充する必要があると考えますが、この点について労働大臣の率直な見解を求めるものであります。

第三に、提案されております労基法改正案の内容についてであります。この内容を見ますと、週法定労働時間についても、年次有給休暇の付与日数についても、きわめて不十分であるばかりか、一九三五年の週四〇時間労働制を採択したILO四七号条約、あるいは一九七〇年の有給休暇に関するILO一二二号条約にも、ほど遠いものとなつてゐるのであります。

さらに、その適用に当たつて、規模三〇〇人以下の事業場については猶予措置が講じられ、大幅に格差を認め、むしろつくり出すものとなつております。これは、最低基準を定めるに当たつては企業規模によって格差を設けるべきでなく、労働者を平等に保護するという労働基準法の目的、本旨に反するものであると断ぜざるを得ません。これに対し、労働大臣はどのような見解をお持ちなのか、明らかにして頂きたいと思います。

また、このような法改正によって、政府は一体、どの程度の実労働時間の短縮が見込まれると考えているのか、合わせてご答弁を求めます。

さらに重大なことは、三ヵ月単位の変形労働時間制を導入するなど、労働時間規制を大幅に弾力化しようとしていることであります。

労働者の生活の質の向上という観点から見れば、変形労働時間制は原則として認めるべきではありません。仮にこれを認めるとしても、西ドイツやフランスのように、一日、一週あるいは年間の労働時間の上限を定めるとか、一週に一日は休日付与を義務づけるなど、厳しい規制が不可欠であります。

政府案では、企業・事業場によつては、労働者がある時期に多かれ少なかれ集中的に労働させられ、人間としての健康と生活リズムが損なわれる恐れが極めて大きいと言わなければなりません。場合によつては、総量としては同じ労働時間であつても、賃金の引き下げにつながる危険性もまた多分に持つてゐるのであります。

とりわけ問題なのは、妊娠婦や幼児を抱える女性労働者にとつては、三ヵ月単位の変形制のもとで働くことになれば、職業生活と家庭生活を両立させることはきわめて困難になり、事実上退職を強要されることにも

なりましよう。そうならないという保障が、一体、どこにありますか。これは、政府が鳴り物入りで制定した男女雇用機会均等法の趣旨にも反するのではありませんか。女性に人気の高いと自負しておられる中曾根総理のご見解をお聞きしたいと思います。

いま、労働基準法の改正に求められていることは、週四〇時間制の確立、時間外・休日労働の制限、年次有給休暇の付与日数の引上げなどですが、政府案では、これらについては極めて不十分である一方、変形労働時間制については厳しい規制措置を講じないままに拡大されようとしているのであります。

政府は一体、何を考えているのか。新前川レポートは「生活の質的向上」を強調しておりますが、それは単なる作文、欧米諸国への

その場しのぎの言い訳であって、わが国は「経済大国」とはなつても、労働条件、生活面では相変わらず欧米諸国よりも劣悪なままでよいとお考えになつておられるのかと、疑わざるを得ないのです。政府にとつて都合のよいことは答申や報告を楯にどんどん取り入れ、国民の願う生活の質的向上に関わる部分はなおざりにするというような態度は、断じて許すことができないのであります。

政府案は、労働基準法研究会の報告をタタ

キ台とし、中央労働基準審議会における論議

の経過及びその建議を踏まえて取りまとめられ、三月九日に提出されたものであります。四月に発表された新前川レポートを引合いに出します。今日わが国が直面する国内外の情勢は、労働基準法研究会や中央労働基

準審議会において論議・検討が行なわれていた当時の情勢からは大きく変化しております。従つて、本来なら、政府としても情勢変化を踏まえて再検討し、提出し直すのが筋道でありましょう。少なくとも政府としては、原案に固執することなく、むしろ大胆にこれを修正するという態度をとるべきであると考えますが、中曾根総理、いかがですか。

わが国の労働時間短縮・労基法改正問題の動向は、わが国の勤労国民のみならず、世界

各国の注目するところであります。また、労働基準法の改正は、単に労働時間の問題にとどまらず、わが国の勤労国民に今後どのような生活が保障されるのか、また、わが国経済社会がどのような方向に向かつて発展していくのかにも関わる重要な問題であります。

従つて、労基法改正問題については、国会も政府も、国民各層の意見や要望を十分受け止め、その期待を裏切ることのないよう十分慎重な審議を行ない、適切妥当な結論を導き出すべき責任があります。この点について、中曾根総理並びに関係大臣が十分ご留意されつつ、勤労国民の不安を解消し、その期待に沿うよう明快かつ積極的なご答弁を重ねてお願いして、私の質問を終わります。

労働基準法改正案及び修正案に対する 反対討論

一九八七・九・一七

参議院社会労働委員会(千葉景子議員)

私は、日本社会党・護憲共同を代表して、

政府提出の「労働基準法の一部を改正する法律案」及び両修正案につきまして、反対の立

上」をめざして、経済社会全体を大きく変革

していかなければならず、そうした基本的観点から、欧米諸国から厳しく批判されている、我が国の長労働時間の改善を図ることが、当面する緊急かつ重要な国民的課題となつておられます。

ところが政府案は、こうした課題に応えておらず、むしろ「生活の質的向上」に逆行する部分さえ含んでおります。

政府案の主な問題点を指摘すれば、

第一に、週法定労働時間の短縮措置についてです。

政府案は、「週四〇時間」を法律に明記することとしているものの、附則により、当面の労働時間を命令で定めることにしておりま

す。わが党は、当面「四四時間」とし、改正法

施行後、三年後を目途に「四〇時間」制に移行させるべきだと考えるのですが、政府の見解では、「週四〇時間」制の実施時期は、なお定かでなく、「一九九〇年代前半にできるだけ速やかに移行するよう努力する」と言うことでまとております。

第二は、変形労働時間制の拡大についてです。

新たに導入される三ヵ月変形制については、一日及び一週間の労働時間の限度や連続労働日数の限度を命令で定めることができるよう修正され、一週間単位の非定型的変形

制については、省令で本人の意思の尊重を要件に加え、これらの変形制については労使協定の届出義務を負わせ、また、妊娠婦を変形合致することではあります。が、育児、介護、通学等の特別な事情のある労働者に対する配慮の義務づけ、従来の四週変形制への規制措置などについては、なお問題が残されております。

第三は、年次有給休暇の付与についてです。

政府案は、最低付与日数を現行の「六日」から「一〇日」に引き上げることとしておりますが、欧米諸国が四ないし六労働週となつており、ILO条約でも「三労働週以上」とすることを求めていたことに照らせば、きわめて不十分と言わなければなりません。

また、ILO条約が年休取得の資格について「六ヵ月以上の勤務を条件としてはならない」としているのに、相変わらず「一年勤続」等の条件を改善しようとしていることも問題です。

第四は、事業場規模による格差についてです。

政府案は、週法定労働時間の適用について猶予措置を講じることになつておりますが、労働基準法は、労働者保護法として、労働条件の最低基準を定めるものですから、猶予措置を講じることがやむを得ない場合であつて

も、「法の下の平等」という原則に照らして、その期間はごく短期間、その対象範囲もできるかぎり限定すべきです。

政府案では、この点、なお、あいまいさが残っております。

また、わずか四日の付与日数の引き上げについても、六年間もの猶予期間を設けていることは、納得できません。

第五に、時間外・休日労働について、有効な規制措置を講じていないことも、不満です。

最後に、三年後に改正法を見直すという措置を講じることは、賢明なことであると考えます。新前川レポートも指摘しているように、「今後中長期にわたり労働時間を着実に短縮し、我が国の経済力にふさわしいものとすることが、画期的な国民生活向上の必須の要件」であり、完全週休二日制、週四〇時間労働制の確立、年休付与日数二〇日水準の実現のため、労使間のみならず、国会や政府はもちろん、国民全体が引き続き努力する必要があることを申し添えて、私の反対討論を終わります。

一九八七・一〇

政府の労働基準法改正案に関する主な国会審議結果

日本社会党労働政策委員会

法定労働時間 「当分の間」の法定労働時間	現行 (第三二条第一項)	政府原案 (第三二条第一項及び第二項)	法案修正 付帯決議・答弁
規模「三〇〇人」以下又は 「一定業種」の事業につい て、「一定の猶予期間」を設	「当分の間」の週法定労働時 間について、段階的に短縮 されるように命令で定め (附則第一三一条第一項及 び第二項)	「当分の間」の週法定労働時 間について、段階的に短縮 されるように命令で定め (附則第一三一条第一項及び 第二項)	○週の法定労働時間を定め る政令は、週四〇時間労働制 に可及的速やかに移行するた め、制定され、及び改正され るものである旨を明らかにす る。 (附則第一三一条第二項 II 参)
※当面「四六時間」→「な るべく早い時期に四四時 間」			○「遅くとも一九九三年までに四〇時間制に 移行すべきだ」との追及に「ご趣旨に沿う よう最大限努力する。(衆・労相) ○一九九三年というのは努力目標の大変な時 点であると心得て、実現するよう一所懸命 努力する。(参・首相)
○対象事業場の範囲については、規模別・業 種別の労働時間の実態に即し、当該規模・ 業種に属する事業の相当部分の所定労働時		○当初は四六時間とするが、改正法施行後三 年を目途にできるだけ速やかに四四時間と する。(衆・労相、参・首相) ○「上記の労相答弁の補足として」週四四時 間への移行については、まず少なくとも三 年を目標として設定し、その中でもできる だけ早い時期に実施できるよう最大限努力 する。(衆・労働基準局長)	

4週間以内	特例・換算取扱い	適用猶予措置
<p>①就業規則等による ②一週平均四八時間以内 ③対象事業の制限なし ④上限規制なし (第三二条第二項)</p> <p>①③及び④は現行どおり。</p>	<p>法定労働時間について、 広範囲の事業にわたり、「命令 で別段の定めをする」こ とを認めている。 (第四〇条)</p> <p>零細規模の商業・サービ ス業等については、労働時 間の換算的な取扱いをする 〔中基審建議〕。 ※第四〇条に基づき、省 令で措置する。</p>	<p>○当面の法定労働時間〔週四六時間〕の適用 猶予〔週四八時間適用〕期間については、 三年とするなどを予定している。(参・労相) ○適用猶予期間については、当初定めた期限 を延長することはない。(参・労相)</p>
<p>②当面、一週平均「四六時 間」以内(猶予対象につ いては「四八時間」以内) (第三二条の二)</p>	<p>現行変形制の最長期間を 四週間から一ヶ月に改め る。</p>	<p>○零細規模の商業・サービス業の労働時間の 取扱いについては、今までずっと中央労働 基準審議会において特例の問題として段階 的に廃止するという方向でご検討頂いたが、 これまでの経過なども踏まえ、さらに中央 労働基準審議会で十分ご審議頂き、適切に 対処する。(衆・労働基準局長) ※換算取扱いについては中基審に「白紙差戻 し」となつたことを意味する。</p>
<p>う措置する。(衆・労相、参・首相)</p>	<p>○就業規則の変更の届出があつた際 には労働者代表の意思を確認し、 適切に指導する。(衆・労働基準局 長) ○乱用されることがないよう十分指 導するとともに、三年後の見直し 時期までに実態を調査し、規制の 要否、その方法等を検討する。 (参・労相、首相)</p>	<p>間が週四六時間以下となつてあるかどうか を基準にし、具体的には中央労働基準審議 会の意見を聞いて決定する。できるだけ限 定したい。(衆・労相) ○当面の法定労働時間〔週四六時間〕の適用 猶予〔週四八時間適用〕期間については、 三年とするなどを予定している。(参・労相) ○適用猶予期間については、当初定めた期限 を延長することはない。(参・労相)</p>

ける。
(附則第一三一条第三項)

日数	変形労働時間制		現行
	1週間・非定型	3カ月以内	
①一年間継続勤務し全労働 日の八割以上出勤した者			政府原案
①同上	<p>①労使協定による</p> <p>②(当面、「三〇人」未満の事業場について「四四時間」以内)</p> <p>③④(第三十二条の四)</p> <p>⑤(第三十二条の五第一項及び第二項)</p> <p>⑥(第三十二条の五第一項及び第二項)</p>	<p>①労使協定による</p> <p>②(当面、「三〇人」未満の事業場について「四四時間」以内)</p> <p>③④(第三十二条の四)</p> <p>⑤(第三十二条の五第一項及び第二項)</p> <p>⑥(第三十二条の五第一項及び第二項)</p>	法案修正
		<p>○労使協定の行政官庁への届出を義務づける。(第32条の4第3項及び第32条の5第3項=衆)</p> <p>○使用者は、妊娠婦が請求した場合においては、1週及び1日の法定労働時間を超えて労働させてはならないも</p>	
	<p>○省令において、使用者が各日の労働時間を決めるに当たつて本人の意思を尊重することを要件に加える。(衆・労相)</p> <p>○対象業種については、審議会で第三次産業を中心にして検討して頂く考え方であり、下記の製造業について対象とする考えはない。(参・審議官)</p>	<p>○一日、一週等の上限については、一日の労働時間の上限を一〇時間とすることを前提に、さらに検討する。(参・労相、首相)</p> <p>○この制度を採用する場合には、突発的なものは別として、時間外労働はないことを前提とすべきであり、その趣旨の周知徹底に努力するとともに、届出があつた際にその中身を検討し、必要な指導をする。(参・審議官)</p>	付帯決議・答弁
		<p>○育児担当者、介護の責任を有する者、勤労学生等については、必要な配慮がなされるよ</p>	

○今後適切な時期にILO条約の水準を参考に、さらに付与日数の増加を図ることを検討すること。(衆参・決議参・首相)

他	年 次 有 給 休 暇	
	不 利 益 取 扱 い	最 低 付 与
		<p>(2) 一〇日 (第三九条第一項)</p> <p>② 六日 三〇〇人以下の事業場 については、三年間は 六日、続く三年間は八 日 (附則第一三三条 第三九条第一項及び第三 項)</p> <p>③ パートタイム労働者等に ついて「比例付与」</p>
	<p>○使用者は、年次有給休暇 を取得した労働者に対して、 賃金の減額その他不利益な取 扱いをしないようにしなけれ ばならないものとする。</p> <p>(附則第一三四条II参)</p>	<p>○(賞与や精皆勤手当について年休取得によ る不利益扱いを認めた)「三〇年通達」は廢 止し、「五三年通達」も見直す。(衆参・労 相)</p>
<p>○政府は、施行後三年を経 過した時点で改正労基法の規 定を見直し、その結果にもと づいて必要な措置をとるもの とする。</p> <p>(改正法附則第七条II衆)</p>	<p>○四週四休制の場合にも、休日が特定される ことが望ましく、できる限り原則的な変形 労働時間制に準じて具体的な定めをするよ う、今後なお一層、関係事業場の指導に努 める(参・労働基準局長)</p> <p>○時間外労働の規制について、当面、時間外 労働協定締結の指針に、年間の時間外労働 時間数の目安を加える等、その見直しを行 い、その遵守の徹底に努めるとともに、引 き続き有効な規制方法について検討する こと。(参・決議、首相)</p> <p>○各種労使協定の締結当事者については、「五 三年通達」を見直し、新たに通達を出して、</p>	<p>○出稼労働者についても、できるだけパート タイム労働者の場合のように、年次有給休 暇が事実上付与されるよう、関係業界等を 指導する。(衆労働基準局長、衆参・決議) ○適用猶予期間中の事業についても、可能な 限り本則の日数が付与されるよう指導す る。(衆・労働基準局長、衆参・決議、参・ 首相)</p>

			の	そ	
					現 行
					政 府 原 案
					法 案 修 正
					付 帯 決 議・答弁
注) 政府原案の欄の記述で、「」内は命令事項をさす。	<p>○労使協定の効力については、労働省としては、それによつて労働させても労基法に違反しないという効果をもつものであり、従つて、労働者の民事上の義務については、その協定から直接生ずるものではなく、別に労働協約、就業規則等の根拠が必要であると解釈している。(参・審議官)</p> <p>○現下における労働時間短縮の重要性にかんがみ、今回の改正による新しい法制度の適正な運用が確保されるよう、厳しい行財政事情を踏まえつつ労働基準行政体制の充実について努力する。(参・首相)</p> <p>○中小零細企業における週休二日制等労働時間短縮を促進するため、環境整備を進めることともに、必要な指導、援助の拡充に努めること。また、下請企業における労働条件の改善、向上の観点からも、取引条件の適正化のため、なお一層の指導、監督を行うこと。(衆参・決議)</p>	その中で資格要件、適正な選出方法を明確にし、指導する。(参・労相)			

労働基準法改正案の成立に当たつて

(談話)

日本社会党労働時間短縮対策特別委員会

委員長 大出俊

一、本日、わが国労働法制の四〇年ぶり

の抜本改正となる「政府提出の『労働基準法の一部を改正する法律案』が、一部修正の上、成立した。

一、最近発表されたILOの報告書でも、わが国の年間総労働時間は、欧米先進一五カ国との平均よりも五〇〇時間も長くなっていること、わが国の労働者は、欧米諸国の労働者と比べ、実際に三ヶ月分も長く働いていることが指摘されている。

このようないまにも長い労働時間を改善することは、今日、まさに緊急かつ重要な国民的課題となっている。

ところが、政府提出の労働基準法改正案は、わが国の過長な労働時間を改善するための措置については、きわめて不十分であるばかりか、新たに三ヶ月単位の変形労働時間制を導入するなど、むしろ改悪面の方

が大きかつた。

一、わが党は、労働時間の短縮、そのための労働基準法の改正は、ぜひとも実現しなければならない、という基本的な認識に立ちつつも、政府案の審議に当たつては、慎重な態度で臨むことにした。そして、総評はじめ労働四団体・全民労協の統一修正・補強要求を基礎に、社会、公明、民社、社民連四党の共同要求を取りまとめ、総評などを指摘している。

これら今後に残された課題については、三年後に改正法を見直すことが法律に明記されたことでもあり、わが党としては、完全週休二日制・週四〇時間労働制の確立、年次有給休暇二〇日水準の実現及び時間外労働の縮減等、欧米諸国並みの労働時間水準をできるだけ早期に実現するため、全力を挙げて取り組んでいく考えである。

一、なほ、労働基準法改正案の採決に当たつて四党間の足並みに乱れが生じ、参議院段階では、わが党の取組みに困難さが加わったことは否めないが、それにもかかわらず、このような成果を挙げることができたのは、やはり、労働団体及び四党が結束して対処してきたことによるところが大きいと考える。

わが国の過長な労働時間をできるだけ早

とができるよう最大限努力すること」を政府に約束させることなど、かなりの成果をあげることができた。

一、しかし、「週四〇時間」制の実施時期を法律に明記させることはできず、その意味で確定であること、事業場規模による適用猶予措置をできるかぎり圧縮することについて、なおあいまいさが残つてること、など、なお不十分さを残したことは残念である。

期に改善し、「働き中毒患者の国」という諸外国の批判を返上することは、国民的課題であり、従つて、わが党としては、今後に

おいても、労働団体及び四野党が統一した取組みを進めることが重要であると考えており、そのため必要な努力を惜しまないこ

とを明らかにしておきたい。

特集

II 育児休業法関係

育児休業法に関する各党案及び労働団体統一要求の比較対照表

日本社会党労働政策委員会

目的	名 称	社 会 党 案	公 明 党 案	民 社 党 案	労働者 の 育児休業法要綱(案)	労働四団体・全民労協の要求 「育児休業制度要求の内容」
第一条 この法律は、育児休業について最低の基準を定めて、子を養育する労働者に育児休業を保障することにより、その労働者の負担の軽減と継続的な雇用の促進とを図り、もつて労働者の福祉の増進に資することを目的とする。	育児休業法		育児休業法		第一条 この法律は、子を養育する労働者について育児休業に関する制度を設けることにより、労働者の雇用の継続を確保し、あわせて、子の健全な育成に資することを目的とする。	第一条 (目的) 労働者に関する育児休業の制度を設けることにより、労働者の雇用の継続を確保し、あわせて、子の健全な育成に資することを目的とする。
					1 (目的) 育児のために休業を必要とする労働者が育児休業制度を設けることによって、その雇用の継続を確保しつつ一定期間職業生活を中断して育児に専念したあと復職することを確保し、もつて婦人労働者の雇用の継	1 (目的) 育児のために休業を必要とする労働者が育児休業制度を設けることによって、その雇用の継続を確保しつつ一定期間職業生活を中断して育児に専念したあと復職することを確保し、もつて婦人労働者の雇用の継

(責)

務

(責務)

統・安定を図ることを目的
とする。

定義

(責務)

第二条 この法律で定める育児休業に関する制度は、育児休業に関する最低の基準であるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として育児休業に係る労働条件を低下させることはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。

（第二の(1)及び第三の(1)を参考照）

へ2及び3の(1)を参考照

(適用関係)

(適用関係)

2 この法律において「労働者」、「使用者」又は「賃金」とは、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条から第十一条までに規定する労働者（船員法（昭和二十二年法律第一百号）第一条に規定する船員を除く。）、使用者又は賃金をいう。

2 この法律において「育児休業」とは、労働者がその一歳に満たない子を養育するための休業をいう。

第十一条 本の法律の規定は、船員法（昭和二十二年法律第一百号）第一条に規定する船員については適用せず、その船

		社会党案	公明党案	民社党案	労働四団体・全民労協の要求
	〔特定事業主についての特例〕		員についてのその子を養育するための休業に関しては別に法律で定める。	第六（特定事業主についての特例） 業務の特殊性などの特別の事情のある事業主がその旨を公共職業安定所長に申請し、その許可を受けた場合は、育児休業を与えないことができるものとする。	第三（特定事業主についての特例） 事業主は、生後一歳までの子を有する労働者のいざれかが、当該子の養育のため育児休業を請求した場合、育児休業を与えなければならない。両親のいざれかが、その子の養育のために育児休業を請求した場合、育児休業を与えなければならない。
	育児休業	育児休業	育児休業	育児休業	育児休業
〔育児休業の期間〕 〔育児休業の始期〕	3 使用者は、父又は母の一方が第一項の請求をした場合において、他の一方の次の各号の一に該当する期間については、同項の規定にかかわらず、	第三条 使用者は、労働者が育児休業を請求したときは、その請求を拒んではならない。 前項の請求は、一の期間を定めてしなければならない。	第四条 使用者は、労働者が育児休業を請求したときは、その請求を拒んではならない。 前項の請求は、一の期間を定めてしなければならない。 前項の期間の始期は、特別の事情がある場合を除き、第一項の請求をした日の一月後になるよう定められなければならない。	第一（育児休業の権利） (1) 事業主は、生後一歳までの子を有する労働者のいざれかが、当該子の養育のため育児休業を請求した場合、育児休業を与えることとする。	第二（育児休業の権利） (1) 使用者は、(生後満一歳までの子を有する)労働者のいざれかが、その子の養育のために育児休業を請求した場合、育児休業を与えなければならない。
(1) 第三（育児休業の期間） 育児休業の期間は、労	4 使用者は、父又は母の一方が第一項の請求をした場合において、他の一方の次の各号の一に該当する期間については、同項の規定にかかわらず、	(2) 事業主は、当該子の親である労働者の一方が他の事業主により育児休業の許可を受けている場合はこの限りでないものとする。	2 (2) 使用者は、(生後満一歳までの子を有する)労働者のいざれかが、その子の養育のために育児休業を請求した場合、育児休業を与えなければならない。		
(1) 育児休業の期間は、産	3 (1) 育児休業の期間				

その請求を拒むことがで

一 その請求に係る子につい

て育児休業（他の法律の規定によりその子を養育するための休業を含む。）をする期間

二 職業に就いていないとき

でその請求に係る子と同居する期間（負傷、疾病その他やむを得ない事由によりその請求に係る子を養育することができない期間並びに出産の日後五十六日間及び出産の予定日前四十一日（多胎妊娠の場合には、六十九日）から出産

の日までの期間を除く。）

4 前項の規定は、労働者がそ

の二人以上の子について第一項の請求をした場合には適用しない。

5 使用者は、労働者が第一項

の請求をした場合において、当該労働者に対して既にその請求に係る子について育児休業を認めたことがあるとき

その請求を拒むことができ

る。

一 その請求に係る子につい

て育児休業（他の法律の規定によりその子を養育するための休業を含む。）をする期間

二 職業に就いていないとき

でその請求に係る子と同居する期間（負傷、疾病その他やむを得ない事由によりその請求に係る子を養育することができない期間並びに出産の日後五十六日間及び出産の予定日前四十一日（多胎妊娠の場合には、六十九日）から出産の日までの期間を除く。）

前項の規定は、労働者がそ

の二人以上の子について第一項の請求をした場合には適用しない。

※ 124及び5項は、社会党案の123及び4項と同じ。

労働基準法によつて産後休暇終了後、当該子が満一歳に達する日までを限度として、労働者が請求した期間とする。

(2) 育児休業の請求は、一定の継続した期間を単位とし、休業を希望する一ヵ月前までに行うものとする。休業期間の延長、変更の場合も同様とする。

後休暇に引き続き、生児が満一歳に達する日までの間において、当該労働者が請求した期間とする。

(2) 育児休業の請求は、休業を希望する一ヵ月前までに行うものとし、休業期間の短縮、延長の場合も同様とする。

この法律違反	育児休業の期間の延長 （一の期間の変更）	社会民主党案
第五条 この法律で定める基準	<p>第四条 使用者は、労働者が育児休業の期間の延長を請求したときは、その請求を拒んではならない。ただし、第二回目以後の延長の請求については、特別の事情がない場合は、この限りでない。</p> <p>2 前条第三項及び第四項の規定は、前項の請求について準用する。この場合において、同条第三項中「同項」とあるのは「第四条第一項」と、同条第四項中「前項」とあるのは、「第四条第二項において準用する前項」と読み替えるものとする。</p>	<p>（育児休業の期間の延長） 第四条 使用者は、労働者が育児休業の期間の延長を請求したときは、その請求を拒んではならない。ただし、第二回目以後の延長の請求については、特別の事情がない場合は、この限りでない。</p> <p>2 前項の請求について準用する。この場合において、同条第三項中「同項」とあるのは「第四条第一項」と、同条第四項中「前項」とあるのは、「第四条第二項において準用する前項」と読み替えるものとする。</p>
第六条 この法律で定める基準	<p>3 前条第四項及び第五項の規定は、第一項の請求のうち育児休業の期間の延長の請求について準用する。この場合において、同条第四項中「同項」とあるのは「第五条第一項」と、同条第五項中「前項」とあるのは「第五条第三項において準用する前項」と読み替えるものとする。</p>	<p>（育児休業の期間の変更） 第五条 使用者は、労働者が育児休業の期間を延長し又は短縮する旨の変更を請求したときは、その請求を拒んではならない。</p> <p>2 前項の請求のうち育児休業の期間の延長の請求は、特別の事情がある場合を除き、延長に係る期間が始まることとなる日の一月前までにしなければならない。</p> <p>3 前条第四項及び第五項の規定は、第一項の請求のうち育児休業の期間の延長の請求について準用する。この場合において、同条第四項中「同項」とあるのは「第五条第一項」と、同条第五項中「前項」とあるのは「第五条第三項において準用する前項」と読み替えるものとする。</p>
第七（育児休業の効力）		（第三の(2)後段を参照） 公明民主党案 民社民主党案 労働四団体・全民労協の要求

の契約
〔育児休業の効力〕

に達しない育児休業について定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

不利益取扱いの禁止

第六条 使用者は、育児休業を理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

〔休職後の職場復帰〕

〔休業中の勤続年数の加算〕

〔監督機関等〕

(労働基準監督署長及び労働基準監督官)

第七条 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この

労働協約及び就業規則で育児休業を認めないことを定めるものは、その部分については無効とする。

に達しない育児休業について定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

※ 社会党案と全く同じ。

第七条 使用者は、育児休業を理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※ 社会党案と全く同じ。

第五(不利益取り扱いの禁止)

事業主は、育児休業を理由として当該労働者に対し解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないものと

する。

5 (休職後の職場復帰)

使用者は休業期間を過ぎた労働者を職場復帰させ時は原則として原職復帰させなければならない。

6 (休業中の勤続年数の加算)

育児休業を取得した労働者が、職務に復帰した時は、休業期間の $\frac{1}{2}$ に相当する期間を勤務したものとみなす。

(労働基準監督署長及び労働基準監督官)

第八条 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この

〔第六を参照〕

	社会党案	公明党案	民社党案	労働四団体・全民労協の要求
法律の施行に関する事務をつかさどる。	法律の施行に関する事務をつかさどる。	法律の施行に関する事務をつかさどる。		
第八条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第二百三十一号）の規定による司法警察員の職務を行う。	第九条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第二百三十一号）の規定による司法警察員の職務を行う。	第九条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第二百三十一号）の規定による司法警察員の職務を行う。		
(報告等)	(報告等)	(報告等)		
第九条 都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるとときは、労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。	第十条 都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるとときは、労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。	第十条 都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるとときは、労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。		
(立入検査)	(立入検査)	(立入検査)		
第十条 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができる。 2 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者	第十一条 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができる。 2 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す	第十一条 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができる。		

提示しなければならない。

す証明書を携帯し、関係者に
提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検

査の権限は、犯罪捜査のため
に認められたものと解釈して
はならない。

(労働者の申告)

第十一條 労働者は、使用者に
この法律の規定に違反する事
実があるときは、その事実を
都道府県労働基準局長、労働
基準監督署長又は労働基準監
督官に申告することができる。

2 使用者は、前項の申告をし
たことを理由として、労働者
に対し、解雇その他不利益な
取扱いをしてはならない。

3 第一項の規定による立入検
査の権限は、犯罪捜査のため
に認められたものと解釈して
はならない。

(労働者の申告)

第十二條 労働者は、使用者に
この法律の規定に違反する事
実があるときは、その事実を
都道府県労働基準局長、労働
基準監督署長又は労働基準監
督官に申告することができます。

2 使用者は、前項の申告をし
たことを理由として、労働者
に対し、解雇その他不利益な
取扱いをしてはならない。

* 社会党案と全く同じ。

育児休業の期
間中の給付

(育児休業中
の賃金)

(育児休業手
当の支給)

第十二条 育児休業をした労働

(育児休業の期間中の給付)

(育児休業手当の支給)

第十三条 使用者は、労働者の
育児休業の期間中当該労働者
に對して賃金を支払わないも
のとする。ただし、労働協約
等により賃金を支払うことを
定めたときは、この限りでな
い。

	社 会 党 案	者に對しては、別に法律で定めることにより、当該育児休業の期間中、賃金の額の百分の六十に相当する額の給付を行うものとする。
	公 明 党 案	と子の健全な育成に資するため、別に法律で定めることにより、育児休業基金は、育児休業をした労働者に対して、当該育児休業の期間中、その労働者の賃金の額の百分の六十に相当する額の育児休業手当を支給するものとする。
	民 社 党 案	第四（育児休業期間中の生活保障） 国は、育児休業の実施が労働者の雇用の安定に果す役割の重要性にかんがみ、育児休業中の労働者の生活を保障するため、事業主を通じ、当該労働者に対して一定額の育児休業手当を雇用保険特別会計から給付するものとする。
8 （社会保険）	4 （休業中の育児休業手当）	（休業中の育児休業手当） 国は休業中の育児手当金として、従前の賃金の六〇%相当を育児休業手当金として支給する措置をとる。 （社会保険） 健康保険、厚生年金、雇用保険の被保険者資格は継続する。

		罰則
	第十三条～第十五条 [略]	
附則	(施行期日)	
1	この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。	※ 社会党案と全く同じ。
2	(義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律の廃止)	1～9 [略]
3～8	(略)	
9	(関係法律の整備等)	
	附則第三項から前項までに規定するもののほか、この法律の施行及び附則第二項の法律の廃止に伴う関係法律の整備等については、別に法律で定める。	※ 社会党案と全く同じ。
		第十六条～第十八条 [略]
		※ 社会党案と同様。
9	(罰則)	必要な罰則を設ける。

育児休業法に関する各党案及び労働団体統一要求の主な相違点

日本社会党労働政策委員会

〔目的〕 1 法律の性格	社 会 党 案	公明・民社両党及び労働団体	現 行 法
「育児休業について最低の基準を定め…」 （目的規定）	【公】 「育児休業に関する最低の基準であるから…」 （責務規定）	【公】 「育児休業に関する最低の基準で…」 （責務規定）	「もつて業務の円滑な実施を確保する」 （一条）
「もつて労働者の福祉の増進に資する」 ；	【公】 「…あわせて、子の健全な育成に資する」 【民】 「…同時に、…子の健全な発達に資する」 【労】 「もつて婦人〔？〕労働者の…」	【公】 「…あわせて、子の健全な育成に資する」 【民】 「…同時に、…子の健全な発達に資する」 【労】 「もつて婦人〔？〕労働者の…」	「もつて…業務の円滑な実施を確保する」 （一条）
「対象労働者等」 「船員を除く」	【公】 「この法律の規定は、…船員については適用せず、…別に定める」 【民】 「業務の特殊性などの特別の事情のある事業主がその旨を公共職業安定所長に申請し、その許可を受けた場合」は育児休業を拒める。	「国立及び公立の義務教育諸学校等の女子の教育職員並びに国及び地方公共団体の運営する医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等で、その一歳に満たない子を養育するもの」（三条） ※「民間」について「この法律に規定する育児休業の制度に準じて：必要な措置を講ずる」努力義務規定あり（二七条）。	「子が一歳に達する日までの間」

1 対象期間
〔育児休業〕

「一歳に満たない子を養育するための休

【公】 社会党案と同じ

「子が一歳に達する日までの間」

2 休業の請求・始期	〔民〕 「請求は、一の期間を定めて…」 〔請求日または休業の始期に関する規定は特になし〕	〔公〕 「請求は、一の期間を定めて…」 〔期間の始期は、特別の事情がある場合を除き、…請求をした日の一月後となるよう…〕	〔公〕 「請求は、…休業を希望する一ヶ月前までに…」	〔民〕 「生児が満一歳に達する日までの間」
〔休業期間の処遇〕	〔民〕 「賃金の額の百分の六十に相当する額の〔給付〕」	〔公〕 「延長」及び「短縮」 〔延長〕の請求については2と同様 〔民〕 「延長、変更」（請求については2と同様） 〔公〕 「延長」のみ（四条三項）	〔公〕 「申請は、休業しようとする期間を明らかにして…」（三条一項）「任命権者が定める日に始まり…」（四条一項）	〔業〕 「子が満一歳に達する日までを限度」
1 休業中の給付	〔公〕 「賃金の額の百分の六十に相当する額」の「育児休業手当」 なお、「使用者は、…賃金を支払わないものとする」が「労働協約等により」定めれば「この限りでない」 〔民〕 「一定額」の「育児休業手当」	〔公〕 「給与を支給しない」（六条二項）が「当分の間：法律又はこれを基準として定める条例の定めるところにより、必要な給付を行うことができる」（附則二項）→給付法により「育児休業給を支給する」（同法附則七項）が、その「月額は、〔共済組合員としての〕掛金の合計額に相当する		

社 会 党 案	公明・民社両党及び労働団体 業手当	現 行 法
	〔労〕 「賃金の六〇%相当」の「育児休業手当」	額」（同八項）
2 給付の財源	「別に法律で定めるところにより…」	
3 期間の取扱い	<p>特に規定なし。</p> <p>〔公〕 特に規定なし。</p> <p>〔民〕 特に規定なし。</p> <p>〔労〕 「職務に復帰したときには、休業期間の1／2に相当する期間を勤務したものとみなす」</p> <p>〔公〕 「職務に復帰したときは、当該育児休業の期間の二分の一に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして」昇給させる（九条）。</p> <p>〔民〕 「職務に復帰したときには、休業期間の1／2に相当する期間を勤務したものとみなす」</p> <p>〔労〕 「職務に復帰したときには、当該育児休業の期間の二分の一に相当する期間を勤務したものとみなして」昇給させる（九条）。</p> <p>〔公〕 「公務災害補償における「平均給与額」の計算からは除外される（一一条、一三条）。労基法一二条三項の「平均賃金の計算」についても同様（一四条）。</p> <p>〔民〕 特に規定なし。</p> <p>〔労〕 「原則として原職復帰」</p>	<p>「職務に復帰したときは、当該育児休業の期間の二分の一に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして」昇給させる（九条）。</p> <p>〔公〕 「公務災害補償における「平均給与額」の計算からは除外される（一一条、一三条）。労基法一二条三項の「平均賃金の計算」についても同様（一四条）。</p> <p>〔民〕 特に規定なし。</p> <p>〔労〕 「原則として原職復帰」</p>

* 「現行法」は「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」（昭和25年4月3日。法律第95号）、「退手法」とあるのは「現行法」欄に単に「給与法」とあるのは「一般職の職員の給与等に関する法律」（昭和50年7月11日。法律第62号）、「国家公務員等退職手当法」（昭和28年8月8日。法律第182号）のこと。

育児休業制度の必要経費試算

日本社会党婦人対策委員会
日本社会党労働政策委員会

I 制度の骨子

- 1 男女全労働者を対象とし、「選択・有給・原職復帰」を原則とする育児休業制度を設ける。
- 2 この制度を利用する者には、賃金の六割相当額を支給し、その財源に充てるため労使は毎月一定額を拠出するとともに、国は支給額の三分の一（及び事務費）を負担するものとする。

II 必要経費試算

1 財源について

基本的考え方は「1の2」のとおり。

2 対象（「常用」労働者）について

〔略〕

3 試算に当たって用いた予測数値

① 育児休業利用率（八〇%）について

〔略〕

② 平均利用期間（八カ月）について

〔略〕

③ 出産者の「雇用継続率」（七九・五%）について

労働省婦人局の「女子保護の概況——昭和六〇年」によれば、妊娠婦に占める妊娠又は出産による退職者の割合は三〇・五%で

あるが、育児休業を法制度化した場合、これらの退職者の中から、退職せず雇用を継続する者が出てくることが、当然、予想される。

そこで、これらの退職者（一〇〇・〇%）のうち退職時期が産前休業前（六三・四%）及び産前休業中（四・〇%）の者は別として、産後休業中（五・六%）及び産後休業後（二七・一%）の者については、育児休業制度を利用することによって雇用を継続するものとして試算することとした。

すなわち、三〇・五%のうち、 $30\% \times (27 - 15 + 6) / 100 = 10.5\%$ が、育児休業の法制度化により、出産による退職をしないことになるものと推定した。

従つて、出産者の「雇用継続率」は、 $100\% - (30\% - 10.5\%) = 79.5\%$ となる。

なお、この制度は男女いずれが利用してもよいものではあるが、スウェーデンの場合でも男子が利用する場合は一割強（注）しかなく、わが国ではこれをかなり下回るものと予想されるため、本試算では女子が利用するものとして計算している（特に給付額）。

（注）山崎隆志「親休暇及び家事休暇に関するEC指令案」

（日本労働協会雑誌）

No. 299

4 試算に当たって用いた統計調査数値

① 性別年齢階級別常用雇用者（常雇）数（非農林業）

男

五〇七歳……三万人

八〇九……四万人

二〇四……三六万人

二〇九……三六万人

二〇四……三六万人

二〇三……三六万人

女

六万人

五〇万人

五〇万人

四三万人

四七万人

四六万人

四三万人

男女計

一六万人

一五万人

一五万人

一七万人

⑤ 母の年齢階級別出生割合

一九歳……一・二%

二〇四……一・七・三

二〇四……一・七・七

二〇四……一・六・六

二〇四……一・六・五

二〇四……一・六・四

二〇四……一・六・三

二〇四……一・六・二

二〇四……一・六・一

二〇四……一・六・〇

二〇三……一・六・〇

⑥ 厚生省「人口動態統計」(昭和六〇年)

女子労働者の年齢階級別所定内賃金(民間)

一九歳……九万七〇〇円

二〇九……二万七〇〇円

二〇八……三万七〇〇円

二〇七……五万七〇〇円

二〇六……六万七〇〇円

二〇五……六万三〇〇円

二〇四……六万三〇〇円

二〇三……六万三〇〇円

二〇二……六万二〇〇円

二〇一……六万一〇〇円

二〇〇……六万〇〇〇円

一九九……五万九〇〇円

一九八……七万〇〇〇円

一九七……六万九〇〇円

一九六……六万八〇〇円

一九五……六万七〇〇円

一九四……六万六〇〇円

一九三……六万五〇〇円

一九二……六万四〇〇円

一九一……六万三〇〇円

⑦

○年間籍出産者数＝三七〇万人×0.3＝三五万七〇〇人×三五千人

○出産後も働き続ける女子労働者数＝三五万七〇〇人×(10.3%)

＝三二〇万三千人

試算

5

労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和六〇年六月)

女子労働者計……五万七〇〇円

産前休業前……三・四

産前休業中……四・〇

産後休業中……五・六

産後休業後……七・一

労働省婦人局「女子保護の概況——昭和六〇年」

② 女子「常用」労働者に占める出産者の割合(二・〇%)
③ 妊産婦に占める妊娠又は出産による退職者の割合(二〇・五%)
④ 退職時期別妊娠又は出産による退職者数の割合
計……一〇〇% (＝③×④%)

労働省婦人局「女子保護の概況——昭和六〇年」

○年間育児休業利用者総数 = 二〇三千人 × 〇・八 = 一七・四千人 ≈ 一七千人

○年齢階級別育児休業利用者数

一歳	六千人 × 〇・二 = 一千四百人 ≈ 二千人
二歳	六千人 × 〇・一七 = 六・〇六千人 ≈ 二千人
三歳	六千人 × 〇・四七 = 二千四百人 ≈ 二千人
四歳	六千人 × 〇・五三 = 三千人 ≈ 二千人
五歳	六千人 × 〇・五 = 三千人 ≈ 二千人
六歳	六千人 × 〇・五 = 三千人 ≈ 二千人
七歳	六千人 × 〇・九七 = 五千七百人 ≈ 二千人
八歳	六千人 × 〇・九七 = 五千七百人 ≈ 二千人
九歳	六千人 × 〇・九七 = 五千七百人 ≈ 二千人
十歳	六千人 × 〇・九七 = 五千七百人 ≈ 二千人
十一歳	六千人 × 〇・九七 = 五千七百人 ≈ 二千人
十二歳	六千人 × 〇・九七 = 五千七百人 ≈ 二千人
十三歳	六千人 × 〇・九七 = 五千七百人 ≈ 二千人
計	一七千人 × 〇・〇六 = 〇・九七二千人 ≈ 二千人
計	一七千人 × 〇・〇六 = 〇・九七二千人 ≈ 二千人

○育児休業利用者に対する年齢階級別「育児休業給付」月額

一歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
二歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
三歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
四歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
五歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
六歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
七歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
八歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
九歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
十歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
十一歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
十二歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円
十三歳	一万五千円 × 〇・六 = 六万三千円

(単純平均給付月額 = 一万八千円)

○「育児休業給付」に係る費用及び財源

(1) 年齢階級別一人平均受給総額

一歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
二歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
三歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
四歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
五歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
六歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
七歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
八歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
九歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
十歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
十一歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
十二歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円
十三歳	六万五千円 × へカ月 = 五万四千円

試算結果

六万円

労使双方がそれぞれ毎月一〇〇円程度の掛金を負担すれば、賃金の六割を保障する育児休業制度を維持することができる。

この場合、出産後も働き続ける女子労働者の割合は約八割にのぼるものと予想され、このうち約八割が毎月平均九万二千円程度の育児休業手当を受給しつつ平均約八カ月の休業をとるものと見込まれる。

なお、労働者（及び使用者）の負担を（年間の）賃金に応じた定率負担とすれば、

(2) 年間給付総額（年間必要予算総額）

一歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

二歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

三歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

四歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

五歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

六歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

七歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

八歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

九歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

十歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

十一歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

十二歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

十三歳 廿万四千円 × 二千人 = 二億〇九千六百万円

(3) 育児休業利用者一人平均受給月額（加重平均）

二六億六三万円 + 一七千人 + カ月 = 九万二千九・五円

(4) 労働者一人当たり平均年間必要負担額

九万二千九・五円

(5) 年間国庫負担額（給付費の1/3）

二六億六三万円 + 三万人 = 三〇三・五円

(6) 労働者の負担月額（使用者の負担月額）

三〇三円 + 三カ月 × 1/3 = 一〇一・三円

男

女

計……

一一五兆〇五五万円

① 每月支払われる賃金……六万六〇〇円

② 年間賞与等……………七万六〇〇円

四七万六〇〇円

五八億〇七〇万円

(二六億六二三万円×%3) + 一五兆〇五五万円

一一九億〇七〇万円

一一〇・五五／一〇〇

一一五兆〇五五万円

⑤ 掛金率（年間労使負担総額／年間賃金総額）

一一〇・五五／一〇〇

③ 一人当たり年間賃金総額 (①×12+②) ……推計)

男……三万六千六〇円

女……三万五千六〇円

④ 労働者（常用労働者）全体の年間賃金総額

男……四万七六〇円×二三三万人＝一四兆六〇七万円

女……三万五千六〇円×二七七万人＝一〇兆四六〇万円

つまり、労働者（及び使用者）の負担率（一一五兆〇五五万円の〇・五五程度になる。

一九八七・八・二十五

四野党共同の「育児休業法案」の提出について

日本社会党
公明党
民社党
社会民主連合

(一) この法律は、男女全労働者を対象とし、子をもつ労働者は、その子が一歳になるまでの間、父母のいずれか一方が、育児休業をすることを保障される、

(二) 育児休業をする労働者には、その期間中、賃金の六割相当の育児休業手当の支給を受けることが保障される、

(三) 手当の支給に必要な財源は、すべての労働者、事業主及び国が、それぞれ三分の一ずつ負担する、

(四) 育児休業をする労働者には、休業終了後、現職または現職に相当する職に復帰することが保障される、

――というものであり、これによって、子をもつ労働者の負担の軽減と継続雇用の促進を図ることを目的としている。

一、日本社会党、公明党、民社党及び社会民主連合の四党は、労働四団体及び全民労協の要請を受けて、共同の「育児休業法案」

づくりにあたってきたが、本日、その成案を得て、参議院に提出した。

一、四党共同法案の骨格は、

進が図られることになる。

一、一九七九年の国連総会で採択され、わが国も一昨年六月に批准した女子差別撤廃条約は、「子の養育は男女間及び社会全体の責任である」とし、これを受ける形で、一九八一年のILO総会で採択された、家族的責任を有する労働者に関する一五六号条約は、「男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等」を実現するため、「雇用条件及び社会保障において」、「家族的責任を有する労働者の必要を考慮した」、可能な「すべての措置」をとるべきことをうたうとともに、労働者が「家族的責任を理由とする不就業の後に再び労働力となることができるようとするため」、可能な「すべての措置」をとるよう要求している。

わが国では、昨年四月から、いわゆる男女雇用機会均等法が施行されているが、これは、政府・自民党が、一昨年六月、同法案に対する労働団体や婦人団体などの厳しい批判を無視し、その切実かつ正当な要求をふみにじり、われわれ四党が共同して提案した「男女雇用平等法案」を否定して、強引に成立させたものであつて、その目的及び基本理念において「職業生活と家庭生活の調和を図る」ことをうたいつとも、育児休業については、事業主がこれを認めるよう努力すべきこととするにとどまつてい

る。

本日、四野党が共同して提出した「育児休業法案」は、いわば、このような「不備」を補う意味をもつものである。

一、欧米諸国では、早くから育児休業制度あるいは親休暇制度がもうけられているが、わが国では、今日、義務教育諸学校等の女子教育職員や国公立の医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等について、無給の育児休業が法制度化されているのみで、育児休業制度を設けている民間企業は、きわめて少なく、その結果、わが国における育児休業制度の普及率は、一四・六%にとどまっている。

このため、現状では、大半の女子労働者は、育児と職業を両立させるため過大な負担を耐えしのぐか、育児のためやむなく退職するかの選択を迫られており、妊娠または出産により退職する者が三〇・五%にのぼっている。

一、四党共同の「育児休業法案」によれば、労働者には、父母のいずれか一方が、子が一歳になるまで育児休業をすることが保障されるだけでなく、労働者及び事業主がそれぞれ毎月一〇〇円程度を負担することによって、育児休業をした労働者に対し、貯金の六割相当額の収入が保障されるから、子を養育する責任のある労働者の負担は、

かなり軽減されることになろう。

この結果、結婚を契機に退職し、家事専従となることを選ぶ女子労働者はともかく、妊娠または出産により退職する女子労働者の割合は、現状の三〇・五%から二割程度に減り、平均八割程度の女子労働者が、毎月平均九万円ないし一〇万円程度の育児休業手当の支給を受けつつ、平均八カ月程度の育児休業をすることになるものと、われわれは推計している。

一、われわれ四党は、今後、労働団体や婦人団体と協力し、その運動と連携しながら、一致して、政府・自民党に対し、われわれの提案を受け入れるよう、粘り強く働きかけていく考えである。



四野党共同育児休業法案要綱

日本社会党
公明党
社会民主連合
民主党

第一 目的

この法律は、育児休業について最低の基準を定めて、子を養育する労働者に育児休業を保障するとともに、育児休業をする労働者に対して育児休業手当を支給することにより、その労働者の負担の軽減と継続的な雇用の促進とを図り、もって労働者の福祉の増進に資することを目的とするものとすること。

第二 定義

- 1 この法律において「労働者」、「使用者」又は「賃金」とは、労働基準法に規定する労働者、使用者又は賃金をいうものとすること。
- 2 この法律において「育児休業」とは、労働者がその子を一歳に達するまで養育するための休業をいうものとすること。
- 3 他の一方が家事専従のときでその子をする期間

第三 育児休業

- 1 使用者は、労働者が育児休業を請求したときは、その請求を拒んではならないものとすること。
- 2 前項の請求は、一の期間を定めてしなければならないものとすること。
- 3 第1項の請求は、特別の事情がある場合を除き、育児休業の始まる日の一月前までにしなければならないものとすること。
- 4 使用者は、父又は母の一方が育児休業を請求した場合において、次に掲げる期間においては、その請求を拒むことができるものとすること。
- 5 第3項の請求のうち育児休業の延長の請求について準用するものとすること。

第四 育児休業の期間の変更

- 1 使用者は、労働者が育児休業の期間を延長し、又は短縮する旨の変更を請求したときは、その請求を拒んではならないものとすること。
- 2 前項の請求は、特別の事情がある場合を除き、延長については延長されない場合に、短縮については短縮された場合に終期となる日の翌日の一月前までにしなければならないものとすること。
- 3 第3項の第4項及び第5項の規定は、第1項の請求のうち育児休業の延長の請求について準用するものとすること。

第五 この法律違反の契約

この法律で定める基準に達しない育児休業について定める労働契約は、この部分について無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準によるものとすること。

- 第六 不利益取り扱いの禁止及び原職復帰

と同居する期間

(病気等やむを得ない事由によりその子を養育することができない期間及び産後八週間・産前六週間(多胎妊娠の場合は十週間)を除く)

- 5 前項の規定は、労働者がその二人以上の子について育児休業を請求した場合は適用しないものとすること。

1 使用者は、育児休業を理由として、労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならないものとすること。

2 使用者は、育児休業を理由として、育児休業の始まる日から育児休業の終了の日までに、労働者を配置換した場合には、育児休業の終了の日の翌日までに、原職又は原職に相当する職に復帰させなければならぬものとすること。

第七 育児休業の期間の取扱い
育児休業の期間の二分の一に相当する期間は、労働条件その他の処遇については、引き続き勤務したものとみなすものとすること。

第八 監督

1 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律（育児休業手当に関する部分を除く。）の施行に関する事務をつかさどるものとすること。

2 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法の規定による司法警察員の職務を行うものとすること。

3 労働基準監督官等に報告徴収及び立入検査の権限を認めるものとすること。

第九 労働者の申告
1 労働者は、使用者にこの法律の規定に

違反する事実があるときは、その事實を都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告することができるものとすること。

2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならないものとすること。

第十 育児休業手当の支給等

1 労働者が育児休業をする場合に、その育児休業をする期間について、育児休業手当（以下「手当」という。）を支給するものとすること。

2 手当は、同一の子について、父母のいずれか一方にのみ支給するものとすること。

第十二 費用の負担

1 手当の支給に要する費用は、その三分の一に相当する額を労働者及び事業主がそれぞれ半額ずつ負担する掛金をもつて充て、その三分の一に相当する額を国庫が負担するものとすること。

2 国庫は、毎年度、予算の範囲内で、手当に関する事務の執行に要する費用を負担するものとすること。

第十三条 掛金の徴収等

1 政府は、労働者及び事業主から掛け金を徴収するものとし、事業主は、掛け金を納付する義務を負うものとすること。

第十一 返還命令等

1 不正行為により手当の支給を受けた者がいる場合には、政府は、その者に対しても、支給した手当の全部又は一部を返還することを命ずることができ、また、当該不正行為により支給を受けた手当の額に相当する額以下の金額を納付することを命ずることができるものとすること。

2 前項の場合において、事業主が偽りの届出、報告又は証明をしたためその手当が支給されたものであるときは、政府は、その事業主に対し、その手当の支給を受けた者と連帶して、同項の規定による手当の返還又は納付を命ぜられた金額の納付をすることを命ずることができるものとすること。

2 前項の掛け金の額は、毎年度、事業主が

その雇用する労働者に支払う賃金の総額（賃金総額）に、手当の支給に必要とされ

る金額を見込んで労働大臣が定める掛け金率を乗じて得た額とするものとすること。

3 掛け金その他この法律の規定による徴収

金の徴収については、労働保険の保険料

の徴収によるものとすること。

第十四 報告の徴収等

労働大臣又は公共職業安定所長に、この法律（育児休業手当に関する部分に限る。）の施行に必要な範囲内において、報告徴収及び立入検査の権限を認めるものとすること。

第十五 罰則及び関係法律の整備その他この法律の施行に必要な規定を定めること。

（なお、この法律の施行に要する費用は、

平年度三百九十七億円の見込みである。）

一九八七・九・一〇
参議院社会労働委員会（糸久八重子議員）

育児休業法案提案理由説明

ただいま議題となりました育児休業法案に

つきまして、日本社会党・護憲共同・公明党・国民会議・民社党・国民連合等を代表いたしまして、提案理由及び内容の概要を御説明申しあげます。

近年、女性の職場進出はめざましく、一九八六年には、雇用されて働く女性の数は、一五八四万人に達し、そのうち有配偶者が約六割を占めるに至っており、今後も乳幼児を持ちながら働く女性の増加が見込まれております。

（なお、この法律の施行に要する費用は、平年度三百九十七億円の見込みである。）

しかし、働く女性の職場環境を見ると、出産後も勤続する意思を持ちながら、育児のためにやむなく職場を離れなければならぬ例が多く見られ、一度離職すると再就職が難しく、また、不利な労働条件を余儀なくされる場合が多い実態にあります。この職業と家庭生活との調和の問題に対処するためには、延長保育、夜間保育、ゼロ歳児保育を行う保育施設の整備充実を図るとともに、育児休業制度を普及させることができなくており

ます。

ヨーロッパ諸国では、多数の国において、早くから育児休業制度あるいは親休暇制度が立法化され、働く女性の人権と母子福祉・育児についての手厚い配慮がなされております。これに対し、わが国では、現在、公務員である女子教員、看護婦、保母等について、無給の育児休業が制度化されているのみで、極めて対象範囲が限られております。労働省の調査では、一九八五年で、三〇人以上規模の事業所で育児休業を実施している事業所は、わずかに一四・六パーセントにすぎません。しかも、この数字は、現行法による取得者を含んでいるものであり、その他の事業所では、さらに低いものとなっております。

一九八五年六月に、わが国が批准した国連の女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約は、「子の養育には男女及び社会全體がともに責任を負うことが必要であることを認識する」と述べております。

また、ILOも、一九八一年に、男女労働

者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約及び勧告を採択しております、その勧告では「両親のうちのいずれかは、出産休暇の直後の期間内に、雇用を放棄することなく、かつ、雇用から生ずる権利を保護された上、休暇（育児休暇）をとることができるべきである。」とあります。

が、現在、これらの理念が世界共通の認識となるに至っております。

しかるに、一昨年六月、第二百二回国会で成立したいわゆる男女雇用機会均等法は、その目的及び基本的理念において「職業生活と家庭生活の調和を図る」ことをうたいつつも、育児休業については、「事業主は、育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うよう努めなければならない。」との単なる努力規定にとどまっています。

かかる実情の中で、わが国においても、雇用を継続しながら、一定期間休業し、育児に専念できるように、女子労働者のみならず男子労働者も含めすべての労働者を対象とする所得保障を伴う育児休業制度を早急に法制化する必要があります。

これがここに育児休業法案を提出する理由であります。

次に、この法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

まず第一に、この法律は、育児休業につい

て最低の基準を定めて、子を養育する労働者に育児休業を保障するとともに、育児休業をする労働者に対して育児休業手当を支給することにより、その労働者の負担の軽減と継続的な雇用の促進とを図り、もって労働者の福祉の増進に資することを目的としております。

第二に、使用者は、父又は母である労働者のいずれか一方が、その子が一歳に達するまで養育するための休業を請求したときは、その請求を拒むことができないこととしております。

第三に、育児休業をする労働者には、その期間中、賃金の六割相当額の育児休業手当を支給することとしております。育児休業手当

の支給に必要な財源は、すべての労働者、事業主及び国が、それぞれ三分の一づつ負担することとしております。

第四に、育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止を規定するとともに、使用者は、育児休業をした労働者には、休業終了後、原職又は原職に相当する職に復帰させなければならぬものとしております。

なお、この法律は、公務員を含めた全労働者に適用されるものであります。

以上が、この法律案の提案理由及び内容の概要であります。

何とぞ、慎重御審議のうえ、速やかにご賛同下さいますようお願い申し上げます。

INF廃絶の米ソ基本合意についての談話

日本社会党政策審議会長

伊藤茂

一九八七・九・一八

一、ワシントンにおける米ソ外相会談は、INF（長・短射程の中距離核戦力）の地球規模での廃絶について基本合意に達した。

世界の反核運動と共に核廃絶・軍縮の闘い

を進めてきたわが党は、これを歓迎する。

これは世界の反核運動と良識の勝利であり、核廃絶の究極目標への第一歩である。

わが党は米ソのこの分野における努力を高く評価すると共に、さらに戦略核廃絶・S D I など宇宙軍拡の停止などを両国に強く要求するものである。

一、このINFの地球規模での廃絶の基本合意は、従来の核軍備管理交渉の枠組みを超えるものである。従来の核軍備交渉は必ずしも核の廃絶を目的とするものではなかつた。SALT I・II条約に示されるように、それは米ソ核戦力のバランス維持を目指すものに過ぎなかつた。しかし、今回の基本合意は既配備のINFの廃絶に関するものであり、核軍備管理から核軍縮への文字通りの転機をなすものである。わが党は、この基本合意が結実し、この画期的な核軍縮措置が米ソの戦略核の分野にまで拡大されることを強く期待するものである。

一、米ソのこの基本合意は、あらためて日本の「非核三原則」の正しさを証明するものである。しかし、周知のように中曾根・自民党政権は「非核三原則」の空洞化を進め、アメリカの海洋核を中心に日本への核持ち込みを容認してきた。そればかりか、日米安保の核安保への危険な変貌を推進してきたのである。わが党はこの機会に政府に対

して、米ソ基本合意を踏まえて「非核三原則」の厳格な実施を要求するものである。

米ソのINFがアジアをはじめとして世界規模で撤廃される展望が生まれてきたいま、それに逆行する措置は絶対に許されないからである。

一、わが党は、あらためてこの機会にわが党の唱える核廃絶と全般的核軍縮への要求の一九八七・九・二二

中曾根首相の国連演説と日米首脳会談について

日本社会党館林千里国際局長（談話）

一、今日の中曾根首相の米国訪問は、一ヵ月後の退陣のあいさつ参りに米国に行つたような訪問で、全く中味も、具体的成果もない訪問となつた。

中曾根首相は、首脳会談に先立ち、国連で「平和の確保と強化」「核兵器の究極的廃絶と平和共存への信頼醸成」などを演説したが、首相はこれまで米国の中距離核兵器の欧州配備を容認し、さらに、アラスカへの配備まで主張する一方日米軍事同盟関係を強化し、「西側の一員として安全保障面

正しさを確認するものである。日本政府は米ソのこの基本合意を妨害してはならない。むしろ、世界規模の核廃絶運動への先頭にたつて、この歴史的潮流の実現に努力しなければならない。わが党はINF廃絶をめぐる米ソ基本合意を踏まえて、反核平和運動の先頭に立つ決意をここに再確認するものである。

後とも規制に努力する」ことを米大統領に約束し、こうして中曾根内閣が国際経済の諸問題の解決について何ら能力をもたないことが再び暴露されたのである。

一、また、ペルシャ湾問題の解決について、中曾根首相は「可能な限り、幅広く方法を検討する」ことを大統領に表明したが、これは自衛隊をなしくずし的に国際紛争に参

加させる狙いをもつものであり、わが党は首相の帰国後、この発言について厳しく追及する方針である。

〔今日の焦点〕

任期を終えた臨教審――その三年間を総括する――

渡辺
博

1 国民不在の三年間

臨時教育審議会は、八月七日『第四次答申（最終答申）』を行ない、三年間の幕を閉じた。最終答申は、「三次にわたる答申の総括」を行なつたもので、提言としては、文部省の「政策官庁としての機能の強化」や将来の「秋期入学制への移行」などを盛り込んでいるにすぎない。なお、「違法な争議行為を行なわないことや教育の中立性を守ることはもとより、いわゆる教育課程の自主編成などにみられる教育内容や学校運営に対する不当な介入を厳に謹むべき」などと、教職員団体に対する不当な誹謗・中傷を行なつたのは、文部大臣の再三の強い要請によるものとされるが、これこそ臨教審の「中立性」を暴露するもので

あつて許されないことである。

振りかえれば、教育の荒廃が社会問題化する中で自民党、財界から「戦後教育」＝悪平等論に立つ「戦後教育の見直し」、即ち、新たな「能効主義と国家主義」へと教育を再編する動きが七〇年代末から顕著になつていった。国際問題まで発展した「教科書問題」や教師批判はその具体的現われであつた。

中曾根首相は、更に「戦後教育の見直し」を「戦後政治の総決算」の柱として位置付け、行政改革、税制改革と並ぶ三大改革として推進しようとした。教育荒廃の激化の中で教育を良くしてほしいという父母・国民の願望はそれなりに臨教審への期待を抱かせたが、臨教審の審議が進むなかでその期待は急速に冷めていく。臨教審は、今日の教育荒廃の原因分析もその対策も欠いており、どうしたら「楽しい学校、

わかる授業」になるのか、入試地獄は改善されるのか、学歴社会は是正されるのかなどの疑問にまつたく答えていないからである。最終答申に至っては、もはや社会的関心もあまり呼ばなかつたのである。しかし、文部省の永年の要求であった「初任者研修制度」の導入や、義務教育段階を「複線化」させ「六年制中等学校」の創設など、父母・国民の要求とは反する答申がなされ、実施に移されようとしていることは重大である。

こうして臨教審の三年間は、正に「国民不在の三年間」であつたと言える。

2 「臨教審」の基本的枠組み

中曾根首相は、かつて行官庁長官時代に「私は第二臨調を設置し、全国民の代表が議論する場としたのです。臨調から出される答申は、あたかも最高裁判所の判決のごとく、国民のすべてがこれに服するよう、もつていかなければならぬ」と考へました」と、その臨調方式の意図をあからさまに語つた。また、彼が「行革をやつたあとは、やつぱり教育。……それが事実上、憲法問題を処理することにもなる」と述べたことは、教育臨調の出発点を明らかにしている。総理大臣直属の審議機関はそもそも教育の「中立性」からはじまない上に、「あたかも最高裁判所の判決のごとく」に答申を国民に押しつけるというのでは、「国民的合意を基礎にした教育改革の実現」（最終答申）という条件は発足の時点から既に存在しなかつたのである。

中曾根首相個人の教育問題に対する意見がしばしば復古調を帶びていたことから、発足する臨教審の論議が「復古調」「戦前回帰」だと捉えられるが、これは一面的で基本的に誤っていた。このことは、臨教審が臨調方式というやり方が共通していただけではなく、臨調行革の延長にあるのであつて単なる「戦前回帰」ではなく、「新保守

主義」の路線による「改革」をめざしていたことは、香山健一氏などの中曾根ブレーンが当初の議論をリードしたことからも明らかである。なお、臨教審委員の顔ぶれで特徴的であつたことは、現場教師はわずかの二人（うち一人は中学校長）であり、学者四人のうち教育学者は一人もないこと、それに対して経済界からは中山素平氏（副会長）、瀬島龍三氏など五人、官界からは四人、中曾根首相の私的諮問機関である「文化と教育に関する懇談会」のメンバーから二人（石川忠雄慶太塾長、會野綾子氏）であり、まさに「中曾根好み」の人選であった。

臨教審発足前、中曾根ブレーン会議、「文化と教育に関する懇談会」、「世界を考える京都座会」があいついで「報告」「提言」を出したが、共通していたのは、戦後教育」「画一化」「悪平等」批判であり、「自由化」「弾力化」「多様化」の主張であった。そして、第二臨調、首相ブレーン、文教懇、京都座会の各メンバーが相互に関連しており、臨教審のメンバーとして共通の環を形成していたことである。

3 「原則」論争と「第一次答申」

(1) 不明確な教育改革の理念

臨教審が本当に教育荒廃を克服する国民合意の教育改革をめざすであれば、荒廃の原因を考えぐりだし、在るべき改革の方向を理念、制度、内容にわたつて、わかりやすく示すべきであつた。そのためには、拙速であつてはいけないし、教育の現状を十分に把握すること、とくに教育現場の実情を吸収することが不可欠である。しかし、臨教審は形式的な「公聴会」や「視察」を行なつたに過ぎなかつた。そして、逐次答申と称して一年も経たない八五年六月に『第一次答申』を行なつた。

教育改革はいうまでもなく、憲法と教育基本法の理念を今日の時点
で捉えかえし、教育の目的が経済や国家の発展に従属させられるので
はなく、あくまで「人格の完成をめざし、平和的な国家及び社会の形
成者として、真理と正義を愛し、個人の価値をたつとび、勤労と責任
を重んじ、自主的精神に充ちた心身ともに健康な国民の育成を期して
行わなければならない」（教育基本法第一条）のである。

ところが、臨教審は今日の教育の荒廃をこの基本法との乖離を埋め
る問題として捉えるのではなくて、「自由化」をめぐっての論争とな
った。香山健一氏に代表される自由化論者は、「画一化」批判としての
自由化を開拓し、具体的には、①学校の設立基準を大幅に緩和するこ
と、②通学区域の制限を撤廃すること——の二点を主張するとともに、
教育行政の改革などを含めた教育改革の「原則」に「自由化」を置く
べきだとのキャンペーンを臨教審内外で強力に展開した。①②の主張
は既に「世界を考える京都座会」（松下幸之助座長）の『学校活性化の
ための七つの提言』（八四年三月）でなされていたものである。京都座
会からは臨教審委員に天谷直弘第一部会長、石井威望、木村治美の三
氏が参加し、専門委員には、公文俊平、渡部昇一、山本七平の三氏が
加わっている。

こうした「自由化」論には、「公教育の縮小」につながるという反臨
教審の立場からだけでなく、文部省の既得権益擁護の立場からも猛烈
な反論が出され、そのため、臨教審がすすめる教育改革の「原則」を
「自由化」に置くべきだとの論者の間で激しい議論が展開された。その
結果、「自由化」ではなく「個性主義」に、更には「個性重視の原則」
へと妥協が図られたのであった。臨教審が父母・国民の支持を失つて
いったのには、このようなわかりにくい「原則」論争が出发点にあつた
ことも大きい。そして「自由化」がそれなりに新鮮に響いたにもかか
わらず、国民の支持を得られなかつたのは、「塾も学校として認可せよ」
などとの極端な議論がなされ、公教育に対する危機を抱かせたからで

ある。そうでなければ、「学習指導要領」や教科書検定制度などを含む
教育行政の改革について「自由化」の観点から論議は別で推移したか
も知れない。

(2) 教育荒廃克服に逆行する「提言」

『第一次答申』は、第一部「教育改革の基本方向」、第二部「審議会
の主要課題」、第三部「当面の具体的改革提言」からなつており、第一
部では、問題となつた「個性重視の原則」が盛り込まれた。改革の原
則が教育基本法の理念ではなく、「個性重視」にあるというところに改
革の出発点からズレていたと言わねばならない。また、「主要課題」が
教育荒廃の克服に置かれなかつたというのも臨教審の性格を如実に示
すものであった。具体的提言では、「六年制中等学校」と「共通テスト」
が「目玉」として打ち出された。

まず問題なのは、「教育の現状」では、教育荒廃の現象を並べたて
いるだけでその背景、原因についての分析が弱い点である。それでも、
「社会・経済の進展に伴う学校教育への要請の高まりとともに、教育の
内容が増加し高度化しがちであり、受験競争とあいまつていわゆる詰
め込み教育となつたり、画一的な教育・指導に陥つてゐる傾向があり、
学業についていけないものが見られる」と指摘していることは重要で
ある。単なる社会・経済の進展ではなく、高度成長という経済政策が
教育を要請したこととは言うまでもないが、それはあえて置くにしても、
それならば、教育内容の過密化、高度化を是正する「精選」が図られ
ねばならないにもかかわらず、その改革の方向が打ち出されないので
は現状分析は何の意味も持たない。

実は、この点が教育改革の最大の課題なのである。学校での授業が
過密で高度であるということは、必然的に「落ちこぼれ」を生み出し、
ついて行けない子は「お客様」となつて荒れる。校内暴力などの問題
行動に走る子は、そうした教育システムに対する抗議だといってよい。

現在の教育は、このような「落ちこぼれ」を前提にして組み立てられている。時代にならぬ知的エリートと質の良い中堅労働力を得るために、「競争原理」を働かせる、大量に「落ちこぼれ」が出るのは止むえない、という資本と経済の論理が暗黙のうちに前提となっているのである。ゆきとどいた教育のために学級規模を縮小することは極めて重要ではあるが、教育内容の精選という条件を前提としないと、学級規模の縮小だけでは「落ちこぼれ」はなくならない。

このことは、経済社会と教育とのかかわりを根底的に問いかねなくてもある。「資源小国」のわが国の最大の資源は「人的能力」であるとして、教育を経済成長に従属させるかぎり、教育荒廃は永遠に克服不可能である。臨教審はそこに踏み込む意思がそもそもないから具体的な改革提言が父母・国民の感覚から遊離し、期待を失つていかざるをえなかつたのである。

(3) 戦後学制大改革(悪)の「六年制中等学校」

さて答申は前述のように「六年制中等学校」と「共通テスト」が提言の目玉となつた。まず、「六年制中等学校」については、中等教育の「多様化」としてだされたものである。六〇年代から後期中等教育の多様化が進められ、差別・選別の役割を果たしたのは周知の通りである。とくに六〇年代から七〇年代にかけては普通高校の抑制、職業高校・職業コースの「多様化」がすすめられたが、答申の提言は学制の多様化であり、多様化路線の総仕上げともいべきものである。すでに経済同友会など財界や自民党から中高一貫」「六年制中等学校」の創設である。

答申は、創設の理由として中高一貫が「生徒の個性の伸長を継続的、発展的に図ることをめざす」としている。問題は、すべての学校を中

高一貫にするのであればともかく、現在の中学校・高校とは別に六年制の学校制度をつくることは、いわゆる学制を「複線化」させることになる。中教審の七一年答申でも六年制中等学校の提起がされたが、それは、「先導的試行」が成功すれば、すべての学校を中高一貫にするというものの、制度の「複線化」を意味するものではなかつた。また、戦前の学制は複線であつたが、しかし義務教育段階は単線であつた。臨教審の提案は、三年間の義務教育段階を含むものであるから、戦前にもなかつた学制の大改悪であるといわねばならない。

提言に至る経過からして「六年制中等学校」がエリートづくりの機関となるのは必至であり、有田一寿第三部会長もそれを否定していない。もしこの制度が導入されれば、差別・選別は一層すすみ、教育荒廃が更に深刻化するは必至である。まさに父母・国民の期待に逆行する反国民的答申といわねばならない。

次に、もう一つの目玉である「共通テスト」は、「受験戦争加熱の是正のために、各大学はそれぞれ自由にして個性的な入学者選抜を行う」ため、「新しく国公私立を通じて各大学が自由に利用できる」ことが目的とされている。入試改革と銘打つて導入された「国公立大学の共通一次試験」が大学の序列化を促進した等、あまりにも不人気であつたため、中曾根首相の強い希望(具体的には「共通一次」の廃止)で改革の柱の一つとしたものであるが、「廃止」に至らず、「共通テスト」という中途半端の答申となつた。こんなもので「受験競争の是正」になるとは到底思えない。

答申でもう一つ注目されたのは、「学歴社会の是正」問題であった。答申前の「審議経過の概要(その二)」では、諸外国に比べて「我が国は学歴社会とは認め難い状況」とし、「国民の意識とそれに基づく行動様式」に学歴志向があるとした。このことは世論の猛反発を受け、その結果一転して答申は「学歴社会の弊害」を認めるという定見のない姿勢を示したのである。しかし、木に竹をつぐような結果のためもあ

つて、弊害是正の具体的提案はなにもなく、国民の臨教審不審の大きな要因となつたのである。

また、「教育の国際化」は今日重要な課題であるが、過去と現在の反省に立つ姿勢がみられず、「日本人としての自覚」「愛国心」「伝統文化」を強調することは、大国主義的独善性と言わなければならない。

こうして基本答申ともいべき『第一次答申』は父母・国民の感覚から遊離していることが明らかとなり、期待は急速に冷めていくこととなつた——『第一次答申』の詳細な分析と批判は、「臨教審第一次答申に対するわが党の見解」(『政策資料』一九八五年八月号・No.227)を参照されたい。

4 第二次答申・第三次答申

(1) 「経済従属主義」を示した『第二次答申』

『第二次答申』は、八六年四月に行なわれた。答申は、第一部「二世紀に向けての教育の基本的な在り方」、第二部「教育の活性化とその信頼を高めるための改革」、第三部「時代の変化に対応するための改革」、第四部「教育行財政改革の基本方向」——となつていてある。

まず、「二世紀に向けての教育の基本的な在り方」では、過去と現在についての客観的な分析と評価を欠いている。そればかりか、「学制公布以来の我が国の戦前の近代学校教育の basic 理念が、立身出世・殖産工業、近代化、工業化を通じての『富國』に重点を置いたものであつことは、戦後教育との連続面としてとらえることができる」としているのは、重大な誤りである。戦後の基本理念は「人格の完成」(基本法)にあつたことはいうまでもない。その理念を形骸化させてきたところに問題の本質が潜んでいるのである。ここに、資本と経済の論理に教育を従属させる臨教審の性格が明瞭に示されている。したがつて、

「教育荒廃の諸原因」も現象が並べたてであるだけで、少しも「原因」が見えてこないことになる。

「二世紀のための教育の目標」では、「世界の中の日本人」が主張されてはいる。だが、「日本社会・文化の個性」や「国を愛する心」が強調されていることは、第一次答申と同様であり、「新国家主義」が露である。

答申の具体的提言で最も問題となつたのは、教育現場から「国定教師づくり」につながるとして強い批判のあつた「初任者研修制度」の創設であった。これは永年の文部省の要求であり、遂に日の目を見たのである。この制度は新任教師にベテラン教師がマンツーマンで「指導」し、研修を義務づけるというものである。この制度の導入によって、教員の条件つき採用期間を半年から一年に延長される。採用を取り消されないためには「指導」に従順な教師になつていくことは杞憂ではない。「研修」の名のもとに教師を拘束することは、教員統制→教育統制につながる危険性が極めて大きく、「国定教師づくり」という批判はけつして誇張ではないのである。

高等教育の改革では、「大学の自治」「学問・研究の自由」と深くかわる「ユニバーシティ・カウンシル」(大学審議会)が「我が国の高等教育の在り方を基本的に審議し、大学に必要な助言や援助を提供し、文部大臣に対する勧告権をもつ恒常的な機関」として創設が提起されたことも本答申の特長の一つである——第一〇八国会に法案が提出され、一〇九国会でわが党の反対を押し切つて成立。

自由化・弾力化をうたい文句にする臨教審は、「教育行財政の改革」について全く及び腰である。法的拘束力を撤廃すべきである「学習指導要領」については「大綱化」とどまり、教育委員会は公選制どころか「準公選」についてさえ触れていない。せめてこれぐらいはと期待されていた都道府県教育長の文部大臣承認制の廃止すらみられない。これでは全くの「羊頭狗肉」である。

また、看過できないのは、「私立小・中学校設置の促進」をことさらうたっていることである。公教育の縮小につながり、公立学校離れを促進するものであつて新保守主義イデオロギーの具体化と言わなければならぬ。

唯一答申が前向きに提起しているのは、「生涯学習体系への移行」である。ただ、国民の学習権としての位置づけが弱く、学校教育や入試制度の改革が困難なために「生涯学習」に逃げ込んでいる印象が深く、まして、学歴社会是正を生涯学習体系に求めていることは、本末転倒である。

(2) 臨調行革路線推進の『第三次答申』

『第三次答申』は八七年四月一日に行なわれた。内容は、第一章「生涯学習体系への移行」、第二章「初等中等教育の改革」、第三章「高等教育機関の組織・運営の改善」、第四章「スポーツと教育」、第五章「時代の変化に対応するための改革」、第六章「教育費・教育財政の在り方」——であるが、「スポーツと教育」までも含む多岐にわたっており、第二次答申に統いて「生涯学習への移行」の観点からの論議の集約となつてゐる。また、至る所に「民間の活力」という臨調行革路線（新保守主義路線）が顔を覗かせているのが特徴的である。

まず「生涯学習体系への移行」について。臨教審が「生涯学習」を強調することは大歓迎である（しかも「生涯教育」ではなく、「学習」としていること）。ただし問題なのは、国民の「学習権」としての位置づけを欠いていることである。したがつて、「学歴社会の弊害是正」に生涯学習が持ち出されたりするのはその趣旨を歪めることとなる。また、「所得水準の向上や自由時間の増大に伴い高度化・多様化している人々の学習要求にこたえる学習環境を整備することが重要な課題となつてゐる」のは当然であるが、問題は経済的・社会的に条件が恵まれない人々のために学習権を保障するところにこそ重点が置かれねばならない。

いのである。生涯学習の条件整備に国や自治体の果たすべき任務こそ重要であるが、とりわけ国の責務について稀薄なのも「学習権」の視点が欠落している結果である。

なお、学歴偏重の是正として「評価の多元化」が提起されているが、羅列的・抽象的で具体性に欠ける。とくに問題なのは、非教育的な「五段階相対評価」を改めることが重要な課題であるにもかかわらず、検討の対象にさえなっていない。

初等中等教育の改革では、①教科書制度の改革、②後期中等教育の多様化、③就学前の教育の振興、④障害者教育の振興、⑤開かれた学校と管理・運営の確立、⑥通学区域、⑦塾など民間教育産業への対応——となつていて。注目された教科書制度は期待を裏切る部分的な手直しにとどまつた。進学率九四%と準義務化している高校の在り方を根本的に問いかねること、すなわち「希望者無試験全員入学」を含む抜本改革が求められているのに、それなしにいぜんとして「多様化」を云々していることは重大である。「通学区域」については、「自由化」に対する批判が強かつたために長期の課題となつた。

臨教審が総理直属の審議会とされた理由として、各省にまたがる課題の審議があげられたが、まさにその課題である「保育一元化」（幼保一元化）について事実上それを否定したことは、臨教審の自己否定を意味するものである。

第三次答申の柱の一つは、高等教育であった。第二次答申では「産官・学共同」の推進などにウエイトが置かれていたが、本答申では教育財政と組織・運営にウエイトが置かれている。高等教育財政について、「公財政支出において十分ではない」とし、「公財政支出の一層の充実に当たつて」は、①基礎的・創造的な学術研究の振興、②外国人留学の受け入れ、学術の国際交流など国際交流の発展にかかる諸活動、③大学院の充実とその活性化等の諸課題に重点を置く——としている。しかしいずれも抽象的である反面、国立大学の資産の「土地信

託」などのみ具体的であるのは象徴的だ。とくに国際的に見て恥ずかしい水準にある留学生受け入れや奨学金制度については、みるべき提案は全くない。

他方、「組織と運営」については、「教授会」の役割が軽視され、逆に「執行部の指導性の確立」が強調されている。また、教員の「任期性の導入」が提起されたのも注目されよう。問題の「大学の設置形態」については、将来に向けて特殊法人を軸に中長期的な検討を続けることとなつた。

最後に、「教育費・教育財政の在り方」である。「教育・研究・文化・スポーツへの重点的な資源配分」と、一見前向きのようであるが、内容上極めて問題がある。まず基調が「官民の新しい役割分担」論による「民間活力」に置かれていることである。もちろんこれは臨調行革路線の延長であり、公的部門の軽視＝公教育の縮小を意味することは言うまでもない。答申は「公共部門と民間部門とが競争的に併存」と主張しているが、教育費・教育財政のところでことさら競争を云々することは、安上がりの教育を意味している。元来「競争」「効率」の原理は教育にはなじまないものであつて、新保守主義によるこうした教育原理の歪曲は絶対に許されない。

また、非常に問題なのは、義務教育費国庫負担制度について「大胆かつ細心な検討を行う必要がある」としていいる点である。財政当局は、戦後教育財政の根幹である義務教育費国庫負担制度の改悪を企図しているが、これに手を貸す臨教審の提案は容認できるものではない。

おわりに

かくして、臨教審の三年間は幕を閉じた。まさに「国民不在の三年間」であった。しかし臨教審答申の推進機関によつて、答申が実施されようとしていることは重大である。今後父母・国民に背を向け、教

育改革に逆行する答申の実施をめぐつての攻防となる——すでに開始されているが——。と同時に、「学校五日制」や学級規模の縮小等々、臨教審さえも指摘せざるをえなかつた点については、逆手にとつてその実現を迫ることも重要である。そうした意味で、臨教審の三年間を総括することは、いま改めて教育改革の重みを問いつめ直し、あるべき改革について考える機会であるといえよう。

(政策審議会事務局次長、文教担当)

●資料1

臨時教育審議会会長・委員

岡本道雄 科学技術会議議員

飯島忠雄 慶應義塾長

※石川平 勝井威三 (株)日本興業銀行特別顧問

天谷直弘 (財)国際経済交流財團会長

有田一壽 社会教育団体振興協議会副会長・西日本工業学園理事長

前名古屋大学長

石井健三 東京大学教授

内田俊一郎 法政大学教授

藤野秀一郎 日本オリンピック委員会総務主事

木村正一郎 エッセイスト

齋藤登美一 学習院大学教授

小林健一郎 国立小児病院長

藤井信一郎 国立劇場会長

須之部 量 三

瀬 島 龍 三

杏林大学教授
伊藤忠商事(株)特別顧問

堂垣内 尚 弘

北海学園大学教授
千葉市立園生小学校教諭

溜 戸 強

新宿区立戸山中学校長

中 内 敦 雄

(株)ダイエー代表取締役会長兼社長

細 見 功 卓

海外経済協力基金總裁

三浦 知寿子
(曾野綾子)

水上 忠

宮田 義二

斎藤 斗志二

日本鐵鋼産業労働組合連合会最高顧問

(社)日本青年会議所元会頭・大昭和製紙(株)専務取

締役(昭和六一年四月二八日辞任)

(※印は会長代理)

作家

東京都教育委員会教育長

木村 治美、

日本鉄鋼産業労働組合連合会最高顧問

三浦知寿子、

(社)日本青年会議所元会頭・大昭和製紙(株)専務取

締役(昭和六一年四月二八日辞任)

(※印は会長代理)

第 二 部	第一 部	部 會 名	部 會 長	所 屬 委 員	所 屬 專 門 委 員
会 石 井 威 望	会 天 谷 直 弘		内田 健三、 香山 健一、 中内 功、	水上 忠	菊池 幸子、 高橋 史朗、 山本 七平
木村 治美、 三浦知寿子、	木村 治美、 堂垣内尚弘、 宮田 義二、		木村 公一郎、 坪内 嘉雄、 屋山 太郎、	高梨 昌、 矢口 光子、	木田 宏、 俵 孝太郎、 高梨 昌、

●資料2

臨時教育審議会の構成

△総
会△

全委員で構成

△運営委員会△

岡本 道雄、石川 忠雄、中山 素平、
運営委員長 石井 忠雄、中山 素平

△部
會△

岡本 道雄、石川 忠雄、中山 素平、
運営委員長 石井 忠雄、中山 素平

会長代理

岡本 道雄、

石川 忠雄、

中山 素平

有田 一壽、

飯島 宗一、

石井 威望、

瀬島 龍三

菊池 幸子、

木田 宏、

俵 孝太郎、

高梨 昌、

高梨 昌、

木田 宏、

俵 孝太郎、

高梨 昌、

第三部会	有田一壽	岡野俊一郎、小林登、石野清治、河野重男、
第四部会	飯島宗一	齋藤正、瀬島龍三、下河原五郎、千石保、
第五部会	細見卓	戸張敦雄、公文俊平、黒羽亮一、佐久間彊、戸田修三、
渡部昇一		

〔委員会〕

委員会名	委員名	所属委員	所属専門委員
国際化に関する委員会	須之部量三	宮田義二、戸張敦雄	菊池幸子、木田宏、
情報化に関する委員会	石井威望	香山健一、小林登	石井公一郎、下河原五郎、
入学時期に関する委員会	中山素平	戸張敦雄、宮田義二、須之部量三	公文俊平、戸田修三

〔分科会〕

分科会名	座長	所屬委員	所屬専門委員
(第二部会) 家庭・学校・地域の連携に関する分科会	木村治美	水上溜、金杉照代、秀信小林登、忠登、堂垣内尚弘、	河野矢口、重男坪内、嘉雄光子、嘉雄石野千石、清治保、
(第三部会) スポーツと教育に関する分科会	岡野俊一郎	戸張小林、登、戸張敦雄、登、戸張照代、登、	佐久間下河原五郎、千石清治、

編集後記

今日、農村の嫁不足問題は、フィリピンなど東南アジアの女性たちによつて、少しづつではあるが解消しつつあることは喜ばしい。わが国の男性が四〇歳を過ぎても家庭が持てないということは、単に社会面的問題ではなく、基本的人権の問題であつて、それはまさしく憲法問題であろう。その要因は、わが親しい同胞である女性たちの「農村拒絶」の社會觀にある。しかも彼女たちは集団的であつて継続的であるため中高年農村男性への“被害”は深刻そのものにならざるを得ない。家系の繼承を日夜、心底から期待し、願う両親の気持は如何ばかりか察するに余りある。これでは日本農業の将来に必要以上の不安が去来するのも当然といえよう。ところで、この悲惨な状況に対して農村、自治、国土など関係省庁はどういう対応をしてきたのだろうか。なぜなら農業基本法に「農業従事者が他の国民各層と均衡する健康で文化的な生活を営むことができるよう（中略）このよだん農業及び農業従事者が今後において変ることなく民主的で文化的な國家の建設に（中略）農業の發展と農業従事者の地位の向上を図ることにあるものとする」（前文および第一条）

〔国の農業に関する政策目標〕と明記されているからである。また同法は約二五年前の昭和三年に制定されているにもかかわらず、政府は農村の青年ならびに中高年者の深刻な人権侵害について、これまでどういう対策を講じてきたのだろうか。農業従事者、とりわけ中核的農業後継者に対する人権の保護が目下何よりも緊要な農村対策であり、農業政策であるといつても過言ではない▼この嫁不足解消の裏側でさらに不幸な現象が起きていることだ。それは東南アジアの女性の女性紹介の陰に暴力団の介在がみられるからである。某県では婚姻後の楽しい家庭に突然訪問した暴力団に多額の世話料を強奪されたという悲惨なケースもあったといふ▼それでは、いつたいどうすればよいのだ。崩れゆく日本の農村を守るのは、切角、用意されている法律、すなわち前述の農業基本法をはじめ山村振興法、農業振興地域整備法、過疎法等々を誠実に解釈運用することはもちろんだが、肝心なのは「農村拒絶」を続ける女性たちに対し、国も自治体も、政党も、労組も「日本の農業を守り、国民食糧供給の崇高な扱い手に愛の手を……」の調子の一大啓蒙運動を開催、その社会觀を転換させることではなかろうか。地上げ屋とエイズと添加物食品と大気汚染のドス黒い都会から回帰して、幸せを願うこと

(S)

政策資料編集委員会	
委員長	五十嵐広三
伊藤茂	福間知之
松前仰	糸久八重子
戸田菊雄	河上民雄
中西績介	早川勝
牧村沢	清水勇
志苦裕	細谷治嘉
安恒一	田中恒利
押田三郎	矢田部理
佐間田勝美	瀬尾忠博
佐藤敬治	渡辺博
上野雄文	温井寛
会計監査	佐藤敬治
兼事務局長	高杉廸忠

「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いいたします。

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

昭和50年10月9日第三種郵便物認可
1987年11月1日発行
政策資料第254号
毎月1回1日発行

編集人 政策資料編集委員会
発行人 伊藤 茂
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)