

○**笠井委員** 日本共産党の笠井亮です。

ことは国連女性差別撤廃条約採択三十年、そして選択議定書採択の十年目という節目の年であります。

この選択議定書の締約国は、現在、九十六カ国でありますけれども、我が国はまだだということ、G8の中では日本と米国だけ、米国は条約そのものにまだ入っていませんが、そういう状況で、日本の批准を求める声は文字どおり思想信条あるいは党派の違いを超えて広がっており、幅広い女性団体を結集する国際婦人年連絡会や日弁連なども早急な批准を掲げて取り組んで、参議院では請願が十一回も採択されている。ことし七月二十三日には国連女性差別撤廃委員会で日本政府が提出した第六回報告の審査が行われて、批准に踏み出すかどうか、国際的にも注目をされております。

そこで、まず内閣府に伺います。

第二次男女共同参画基本計画では、「選択議定書の締結の可能性について、検討を行う。」といふうにしております。七月の審査に向けて批准への積極的な姿勢を示していくことがこれは大きな意義があると思うんですけれども、どのようにお考えでしょうか。

◆**板東政府参考人** お答え申し上げます。

ただいま御質問がございました女子差別撤廃条約選択議定書におきましては、個人通報制度、それから調査制度が定められているところでございまして、特にこの個人通報制度につきましては、女子差別撤廃条約に定める権利を侵害されたというように主張する個人などが通報を行い、そして女子差別撤廃委員会が受理してそれを審査、検討するという制度でございまして、条約の実施の効果的な担保を図るものというふうにご考えているところでございます。

今御質問いただきましたように、男女共同参画基本計画の第二次におきましても、この議定書の締結の可能性について検討を行うというふうにごされているところでございまして、御説明をいただきましたように、今九十六カ国が既に批准をしているという状況でございます。

ことは、今御説明いただいたように、大変重要な節目の年ということもございまして、国の内外から注目をされているということもあるわけでございます。条約の批准に向けての姿勢というのを示していくということにつきましては、男女共同参画の推進の取り組みの姿勢を内外に示すという意味で意義があるものというふうにご考えております。

○**笠井委員** 外務省に伺いますが、選択議定書を批准する国際的意義についてどうとらえているか。また、その批准をめぐるという検討を行っているのでしょうか。

◆**石井政府参考人** お答え申し上げます。

先ほども別途の政府委員の方からお話がありましたように、この差別撤廃条約選択議定

書に設けられております個人通報制度につきましては、条約の実施の効果的な担保を図るという趣旨から注目すべき制度ではないかというふうに考えております。

他方、個人通報を受理した委員会の見解と我が国の裁判所の確定判決の内容が異なる場合など、司法権の独立を含め、我が国の司法制度との関連で問題が生じるおそれがあり慎重に検討すべきであるとの考え方もございます。

政府といたしましては、政府全体といたしまして、このような状況も踏まえて、個人通報制度の受け入れの是非につき、真剣かつ慎重に検討を進めているところでございます。

外務省といたしましては、この関連で、個人通報制度関係省庁研究会を過去四十回ほど開催いたしております。最近におきましては、別途、個人通報制度関係省庁研究会というのを立ち上げまして、これまで十二回、関係省庁でいろいろな問題点について検討しているところでございます。

引き続き、政府全体で真剣かつ慎重に検討をしまいたいと思っております。

**○笠井委員** 今お答えがあったんですけれども、外務省の答弁で、五年前の二〇〇四年に我が党の参議院議員が連名で質問主意書を出しまして、内閣から答弁書が来ましたがけれども、当時も、政府は、注目すべき制度だけでも、司法制度との関連で問題が生ずるおそれがあり慎重に検討すべきとの指摘もあり、真剣かつ慎重に検討と、まさに同じ答弁なんですよ。五年間同じことを言われているわけであります。

この個人通報制度というのは、締約国が、みずから締約した条約について、その実施をまさに効果的にするために仕組みを設けようというものであります。そして、二〇〇三年の国連の女性差別撤廃委員会の最終見解というのがありましたけれども、このメカニズムについては、司法の独立についてはそれを強化して、司法が女性に対する差別を理解する上での助けとなると確信していると。だから、司法の独立を侵すものじゃないということを行っているわけですね。既に入っているところも、実際そういう問題が起こっているという話は聞いていないということであります。

まさにそういう点でいいますと、この五年間に真剣かつ慎重な検討が一体どこまで進んだのか。何回やってきましたという数字はありましたけれども、研究会をいつ開いて、どういう構成で、どんな検討をして、事例を収集してケーススタディーを行っているということでもありますけれども、どんな事例を検討して、どんな問題が明らかになったか、議定書を批准する上ではどんな課題、論点があるのか、そして七月までにどうするのかということ、少なくとも進捗状況や目安について国民の前に具体的に明らかにすべきじゃないかと思うんですが、その点はどうか考えますか。

**◆石井政府参考人** お答え申し上げます。

司法の独立につきまして、私がここでちょっと有権的に申し上げるわけにはいかないということは御理解をいただきたいと思っております。

その上で、先ほどの若干繰り返しになりますが、別途また詳しくは何らかの形で整理し

て御説明をいたしたいと思いますが、外務省といたしましては、平成十一年十二月から、外務省、法務省の関係部局、それに最高裁判所からオブザーバーをいただきまして、三名の大学教授を学識者として招きまして、通報制度自身に関する研究会を実施しております。これは、自由権規約委員会における審理を中心に分析、研究いたしまして、それらの論点について検討を行っております。これが、私が先ほど申し上げました計四十回という会合でございます。

それで、平成十七年十二月にこの研究会を改組いたしまして、さらに関係省庁に広く参加を呼びかけた上で、個人通報制度関係省庁研究会という形で立ち上げまして、十二回の会合を開催しております。

それぞれの会合で取り上げた題目等につきましては、別途、必要でありましたら御報告をいたしたいと思います。

**○笠井委員** ですから、粹の話しかわからないんですよ。ずっとこの問題は課題になってきて、言われてきて、慎重かつ真剣にやると言い続けてきて、では、どこがどこまで詰まって、どこが問題、課題が残っていて、どういうふうになっていくのかと、今自民党席からもうなずいている顔がいらっしゃいますけれども、まさにそれが国民の前やかかわっている人たちに明らかになっていない。これで七月が来るわけですから、こういう態度ではだめだと思うんです。

もともと我が国は、条約の締約国として、その積極的な遵守、実施をうたっているわけでありまして、そうであるなら、選択議定書の批准というのは、人権や女性差別撤廃の国際的な流れ、そういう視野で国内の施策を積極的に検討する機会になるものであります。七月の審査というのは目前でありますから、速やかな批准を目指して努力をする、具体的に一步踏み出すべきだということを強く求めておきたいと思います。

そして、この七月の審査とも係りますが、女性差別撤廃に向けた国内の状況について、しっかり検討して取り組みを詰めることが求められていると思います。

最近、妊娠、出産を理由にした不利益な取り扱いや育児休業の取得などを理由とする解雇などが急増していることが大きな問題になっております。育休切りということまで言われている。

そこで、厚生労働省に端的に数字を伺いますが、育児休業に係る不利益取り扱い、妊娠、出産等を理由とした解雇等の不利益取り扱いの労働者からの相談件数、直近の二年間でそれぞれ何件でしょうか。端的に数字だけお願いします。

**◆北村政府参考人** お答え申し上げます。

委員お尋ねの妊娠、出産、産前産後休業及び育児休業の取得を理由とした解雇その他の不利益取り扱いに関する労働者からの相談件数でございます。

解雇その他不利益取り扱いに関する相談件数につきましては、妊娠、出産などに関するものが、十九年度千七百十一件だったものが、二十年度につきましては、これは二月末ま

での集計でございますけれども、千八百六件、育児休業に係るものが、同じく十九年度は八百八十二件だったものが、二十年度は、これも二月末までの集計でございますけれども、千七百七件となっているところでございます。

**○笠井委員** 相談件数は、年々大幅にずっと、五年間見てもふえているんです。労働局への相談まで至らないケースも少なくないと思われまますので、氷山の一角であります。深刻な状況が広がっている。

私の地元事務所に寄せられた相談で、こんなケースがございます。日本航空の客室乗務員の女性でありますけれども、昨年十月に第三子を妊娠していることがわかりました。会社に通告すると乗務資格を停止されることになっておりまして、以前はこうした場合は休職か地上勤務を選択できたわけでありましたが、昨年四月から会社が認める場合のみ、つまり妊娠確認を通告した時点で地上勤務先にあきがあった場合のみ地上勤務につくことができ、そうでなければ無給の休職が発令されることになりました。

この方は、地上勤務にたまたまというか、ちょうどそのときにはあきがなくて、現在無給で、配偶者にもほとんど収入がないということで、二人のお子さんを含めて四人家族が貯金を切り崩しながら、生活に困っていらっしやるとおっしゃっていました。労働局の雇用均等室にも相談をして、労働基準監督署に申告もしておられるということでもありますけれども、ほかにもそういう方がたくさんいらっしやいます。

厚労省に伺いますけれども、労働基準法の六十五条の三項では、「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。」としております。これは努力規定ではなくて強行規定ということによろしいですね。そのことだけ端的に答えてください。

**◆北村政府参考人** お答え申し上げます。

労働基準法第六十五条第三項でございます、使用者は、妊娠中の女性が請求した場合に他の軽易な業務に転換させなければならないこととされておるところでございます。これは、妊娠中に就業する女性を保護しようとするものでございまして、女性が請求した場合を条件として、他の軽易な作業に転換させるものであるとされているものでございます。

なお、当該規定につきましては、他の軽易な業務がない場合において、新たに創設して与える義務までを課したものではないというものでございます。

**○笠井委員** この日本航空の日本人の客室乗務員の方は約七千人おられますけれども、九九%以上が女性であります。その一人一人が、定年が六十歳なんですけれども、六十歳までの人生において結婚もなさる、妊娠もなさる、そして、子供も産み育てるということが当然ある職場であります。安全運航のために、保安要員としても経験とチームワークがどうしても必要だ。使用者はそういうことを承知の上で雇用をしているわけでありまして、この職場で妊娠、出産は当たり前のことであります。

だからこそ、妊娠したときに当然転換すべき軽易な業務をつくっていなければならない。そうでなければ、安心して働き続けられません。他に転換すべき軽易な業務がないのではなくて、会社側が用意していないのが問題だと思うんです。こういうことが条約締約国として放置されているのかと私は思います。

そこで、厚労省、労働基準法のコンメンタールを見ますと、二十六条の、休業手当を支払うべき、使用者の責に帰すべき事由というのがありますが、その第一に使用者の故意ということなどを挙げて、それよりも広いんだということをあえて書いています。

こういう客室乗務員という業務の場合に、使用者が軽易な業務を用意していないこと自体が使用者の故意ではないか。それを逆に無給の休業とは許されない。二十六条の支払い要件は使用者の故意が第一でありますから、だから、軽易業務がなくて休職だったとしても、せめて休業手当は支払わなければならない、六割の手当を支払って当然だということではないかと思うんです。

雇用均等局は、労働基準局ともよく協議をして、そういう点での検討をぜひすべきではないかと思いますが、いかがでしょうか。

◆北村政府参考人 お答え申し上げます。

労働基準法第二十六条におきまして、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合でございますけれども、「使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。」とされているところでございます。

他方、労働基準法六十五条第三項の規定に基づきまして、妊娠中の女性が請求した場合には、使用者は他の軽易な業務に転換させなければならないこととされているところでございますけれども、これは、先ほど申し上げましたとおり、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したものではありませんとされているところでございます。

このため、一般的に申し上げますと、客観的に見て他に転換すべき軽易な業務がない場合で女性がやむを得ず休業する場合につきましては、同法二十六条の使用者の責に帰すべき事由には該当しないため、休業手当の問題は生じないのではないかと考えられるところでございます。

○笠井委員 だから、ないのではなくて、新たにつくるんじゃなくて、そもそも用意してないきやいけない性格の問題だと思うんですよ。この二十六条とそれから六十五条の三項のかかわりで、ぜひそこは、そういう視野から、視点から検討すべきだと。検討しますぐらいちよつと答弁しないと、これ、大変なことになりますよ。一体何のために労働行政があるのかという問題になりますよ。もう一回答弁してください。

◆北村政府参考人 先ほどの個別の事例についての判断につきましては差し控えさせていただきますけれども、一般的には、軽易な業務がある場合でありましても、当該業務に従事させる労働者が足りており、新たに労働者を従事させる用意がない場合には、転換すべき軽易な業務がないものと考えられるところでございます。

**○笠井委員** 委員長、これはひどい話で、せめて休業で六割ぐらい払わなかったら、大変ですよ。だって、個別の企業といたって、具体的にそういう企業でそういう働き方をしているところがあるわけですよ。その問題を解決できなかったらだめじゃないですか。これぐらいのことを検討できないようでは、六十五条の三項の意味がありません。これは、ちょっともう一回だけ、検討する、研究するぐらいのことは言わなきゃだめですよ。

**◆北村政府参考人** お答え申し上げます。

今御指摘のような事案につきまして、個別事案に係るお答えは差し控えさせていただきたいと思いますが、一般論として申し上げますと、女性が妊娠、出産、あるいは子育て時におきましても働きやすい職場を、使用者側の負担とそしてまた労働者側の御希望を踏まえながら、労使が協力してつくっていただくことが望ましい、これは当然だというふうに考えております。

私ども厚生労働省といたしましても、都道府県労働局雇用均等室におきまして労働者からの相談があった場合には、関係部局あるいは関係部署と連携を図りながら、丁寧に対応してまいりたいと考えております。

**○笠井委員** こういう職場で軽易な業務を用意できなかったということであれば、そもそもそういう会社をやる資格が問われますよ。これでは、子供を産むことができない、妊娠してもしばらく隠しておくという人が出るんじゃないかと実際に職場で声が上がっているというふうに伺っております。働きながら安心して子供を産むということがこれではできないという現状なんですよ。

だから、今最後に言われた点をしっかり踏まえて、これはせめて休業で六割は払うというぐらいでやらないとだめです。そういう検討をぜひやっていただきたいと思います。

最後に、大臣、一言、女性差別撤廃条約は、第十一条の中で、締約国は「妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与える」というふうにしております。

今の話ですけれども、会社は有害だから乗務資格を停止して乗務を外すということにしているわけで、問題は、無給の休業、休職になった場合に、そういうことを強制されているということなんです。これでは特別の保護にならないというふうに思うんですよ。それを、大臣、この項目も含めて、つまり、この十一条も含めて、差別撤廃条約の二十四条では、この条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとる、これをちゃんと約束しているわけですから、このことについてしっかりやる、条約に沿ってしっかりやるという決意を述べていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

**◆中曽根国務大臣** まず、お述べになりました十一条の二項でございますが、締約国が、婚姻または母性を理由とする女子に対する差別を防止し、そして、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するための適当な措置をとる、ということが定められているわけではありますが、我が国といたしましては、この規定に定められた権利等を確保するため

に、関連法令のもとで適切な措置を実施しているところではございます。

今お話がありましたけれども、女子に対する差別が、権利の平等の原則、そして人間の尊厳の尊重の原則に反して、社会と家族の繁栄の増進を阻害するものである、そういう考えのもとに、各条約国が男女の完全な平等の達成を目的として、女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するということが基本理念としているわけではありますが、もう三十年たちますけれども、今日においてもこの理念の重要性というのは変わらないものでございまして、政府といたしましても、この条約の目的の達成に向けて引き続いて取り組んでまいり所存でございます。

**○笠井委員** 先ほど取り上げた例について言いますと、適切な、適当な措置がとられていないということですので、その辺は、大臣もぜひ舛添大臣ともよく協議をしてもらって、きちっとこういう方が出ないようにしっかりと、せめて六割は休業補償する、支給するということが実現できるように頑張っていただきたいと思います。

終わります。