

164-参-厚生労働委員会-15号 平成18年04月25日

※男女雇用機会均等法及び労働基準法の一部改正等についての質問

○辻泰弘君 民主党・新緑風会、辻泰弘でございます。

ただいま円委員の方から御質問をさせていただいたところでございますけれども、改めて、私どもの今回の法案に対する基本的な姿勢、三つ申し上げておきたいと思うわけでございます。

まず一つは、法律の理念に仕事と生活の調和を明記すること、二つ目に、間接差別禁止の基準は限定列举ではなく例示列举とすべきこと、三番目が、ポジティブアクションの義務化を明記すること、こういう三つを私どもの基本的なスタンスとして持っているわけでございます。そのような中で、今、最後の円理事からの御提案にもつながっているわけでございますけれども、そのような基本的な方針を踏まえつつ、今日は大臣に御質問をしたいと思うわけでございます。

そこで、まず本論と申しますか中身のことに入ります前に、今回のことに関して私いろいろ調べておりますときに改めて見付けたと申しますか、思い当たったことがございます。それに関連してお伺いしたいんですけれども、紛争解決の手段としてかつては機会均等調停委員会があったわけでございますが、今は紛争調整委員会の下に機会均等調停会議になっていると、こういうことになっているわけですが、これはいつ変わったか、そこだけ教えてください。

○政府参考人（北井久美子君） 平成十三年十月一日に個別労働紛争解決促進法が施行されたことによりまして、従来の機会均等調停委員会を改組して、同法に基づくあっせんを行う機関として紛争調整委員会が行われたところでございます。そのときに、現行の機会均等調停会議というものを紛争調整委員会の中に設けることになったものでございます。

○辻泰弘君 大臣、実は、これなぜこういうことをお聞きしましたかといいますと、予算委員会で私、総理がおられたときの予算委員会でしたけれども、いろいろな政策の中で雇用対策基本計画が非常に、一九九九年に作られて以後長い間たなざらしになっているといえますか、現行の計画自体が一九九九年のものだということで申し上げて、見直しが必要だと、余りにも時間がたっているがゆえにずれてしまっているということを申し上げました。

さっき大臣は、年齢、もう六十歳以上の方を高齢者と言うかというのがありましたけれども、その基本計画の中に、高年齢層五十五歳以上というのがあるわけですね。そんなこともいろいろ申し上げて、余りに時間がずれているじゃないかと。千八百時間も、もう法律を改正したにもかかわらずそれが入っているということがございました。それから、も

う既に失効した法律に基づきというのが二つもあると、こんなことも申し上げて、見直しすべきだということで、あのときは時間がなくて余り十分な議論できませんでしたがね。

今回のことも、私実は、改めてそこに立ち返ってみましたときに、どう書いてあるかといいますと、「機会均等調停委員会の円滑な運営により、」と、こうなっているわけがございます。だから、今お話しになったように、平成十三年ですか、もう既になくなって変わったことで、今は調停会議なんですね。それなのに、前の調停委員会の円滑な運営にと書いてあるのが今の日本における雇用対策基本計画でしかないわけです。改めてこのずれというものを再確認するといいますか、私、前にペーパーで予算委員会で配りましたが、それに一つ項目追加をすることになるわけですが、余りにもずれていると。

これは実は、川崎大臣になられる以前から私は何年も言ってきていて、厚生労働委員会でも言いましたし、総務大臣やら官房長官にも言ったことがありますけれども、計画作ったからといって雇用が出るわけじゃないんですけれども、しかし基本的な政策の一つの結集であって、これは基本法に基づくものでもございますし、経済計画は既に毎年ローリングプランで変えていくという「改革と展望」になっている中にもかかわらず、十年間固定であって、それでもう今日に至っては、七年もたっている中で、もう既になくなって法律だとかなくなっている部局だとか、今の委員会もそうですけれども、こんなずれたものが政府の現行の計画だと言っていること自体が誠に情けない。それは労働行政のずれでもあるというふうに私は思うわけです。

ですから、これから御質問をするようないろいろな労働行政にかかわるテーマはありますけれども、そういったものを、機動的な見直しというものをなされているのかという根底に突き当たるんですね。ですから、今日はこのことだけの議論ではないですけれども、大臣、是非そういった意味からも雇用対策基本計画が余りにもずれている、そのことについてしっかり認識を持っていただいて、是非見直しということを、再改定を考えていただきたいと思うんですけど、いかがでしょうか。

○国務大臣（川崎二郎君） 予算委員会でしたっけ、委員から御質問いただいて、一応十年の区切りで作らしていただいたと申し上げました。しかし、一方で委員の御指摘のとおり、環境がかなり変化してきていますねと。先ほどから申し上げているとおり、平成十五年が頂点でしょうか、極めて厳しい雇用の状態のときがあった、それが違うステージにそろそろなりつつあるときに次の時代をにらみながらしっかりやっつけていかなきゃならぬだろうと、こういう御指摘をいただいて、私もこういう委員会の審議の中で、委員の皆さん方からいただいたものの中で訂正すべきものがあれば訂正したいという思いで聞かしていただいておきますので、建設的な御議論をいただいたという形で受け止めさせていただいて、私なりに努力はしてみたいと、このように思います。

○辻泰弘君 私いろいろ今までの歴代の大臣の御答弁をいただきましたが、その中では一番前向きな御答弁をいただいたかもしれません。まあ御在任もいつまでか分からないなん

て言うとも怒られますけれども、私はこのことがすべてじゃないんですけど、やはり行政の在り方といいますか、その機動的見直しを行っていくとか、あるいはこれは他省とのかかわりもあるから大変なことなのかもしれませんが、やはりその経済計画とリンクしているという雇用対策基本計画でそれぞれほぼ大体同じときに作ってきているわけですから、それが平成十四年に経済計画が改定されたにもかかわらずこれだけ遅れて、ここだけずれているという、その中でさっき申し上げたような組織の対応も余りにもずれた、それが現行の政府の計画であるというこのようなずれというのは、やはり正されるべきであろうというふうに思うわけでございますので、その点については是非リーダーシップを発揮していただいて御対応いただくように、改めて申し上げておきたいと思っております。

そこで、先ほど円委員の質問にもあったことでもございますけれども、若干関連してお伺いしておきたいと思っております。

国連の女子差別撤廃条約委員会の最終コメントというのが二〇〇三年七月にあったわけでございます。その中に男女間賃金格差への懸念という指摘があったわけでございます。これに対してどのように対応してこられたのか。今後この点についてどういうふうに処していかれるおつもりか、そのことについての方針をお伺いしたいと思います。

○政府参考人（北井久美子君） 我が国の男女賃金格差の問題については、重要な課題であると考えておるところでございます。この男女間の賃金格差解消に関して取った施策ということでございますが、この賃金格差に関しましては、やはりその役職、職階というもののや勤続年数の男女差が大きな要因であるという認識をいたしておりまして、この男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に関するガイドラインを策定いたしまして、公正、透明な賃金制度や人事評価制度の整備、運用の啓発、それから仕事と家庭の両立支援対策などを推進してきたところでございます。

また、今般の改正におきましては、その差別的取扱いを禁止する雇用ステージを明確化、追加をいたしますことや、間接差別の禁止などを盛り込みました性差別禁止の範囲の拡大、あるいは妊娠等を理由とする解雇禁止の規定の強化や、解雇以外の不利益取扱いの禁止などの内容を盛り込んだところでございまして、こうした改正案による規定の強化を通じまして、女性労働者が配置や昇進において差別を受けることなく、また妊娠、出産によって離職を余儀なくされることなく安心して働き続けられる環境の整備に資するという事になるというふうに考えております。

○辻泰弘君 それで、お取組の一つとしてガイドラインを作られたり、賃金格差レポートというのを作られたりしているわけです。それはもっと普及していくべきことだと思いますが、いただいたのが十六年度のパンフレットだったり、レポートの方は二〇〇五年十二月だったりするんですけど、これは新しく更新をされてそれぞれしっかりと普及啓発に当たっていただいているという理解でいいんでしょうか。

○政府参考人（北井久美子君） 必要に応じ、補給をしてやっているところでございます。

○辻泰弘君 財源の限りもあるのかもしれませんが、ちょっと時期的に私がいただいたのがたまたまそうなのかもしれませんが、ちょっと更新できていないようにも思うわけでございまして、そのことはそのときの在庫があるということなのかもしれませんが、それ自体いかが普及されているのかなということでもございますので、これは大事なポイントでもあらうと思っておりますので、是非更新をし、もっと普及に当たっていただくように申し上げておきたいと、このように思う次第であります。

それからもう一つ、同じく国連女子差別撤廃条約委員会の最終コメントに、パート、派遣の賃金格差への懸念ということも指摘がなされていたわけでありましたが、この点について正規、非正規労働者の賃金格差、この是正に向けてどういうふうに取り組んできておられるのか、今後どうしていかれるのか、このことについて政府の方針をお示しください。

○政府参考人（北井久美子君） パート、派遣の賃金格差の問題でございしますが、派遣労働者の賃金につきましては、平成十六年度の派遣労働者の平均賃金、これ月収として試算いたしますと、一般労働者派遣事業においては二十四万円、それから特定労働者派遣事業においては三十三万七千円となっているところでございまして、それに対して平成十六年度の一般労働者の平均月収は約三十万二千円となっているところでございます。

また、パート労働者の処遇につきましては、平成十七年度の数字で、女性一般労働者の時間当たり平均所定内給与額を一〇〇とすると、女性パート労働者では六九・〇と差があるところでございます。こうした中で、特にパートの問題につきましては、基幹的役割を果たすパート労働者が増加する中でその処遇が働きに見合ったものとなっていないという場合もあることを認識をいたしておりまして、パート労働者と正社員との間の公正な処遇を図っていくことが大変重要な課題だと認識をいたしております。

このために、平成十五年八月にはパートタイム労働指針を改正をいたしまして、パート労働者と正社員との処遇の均衡に向けた考え方やルールをお示しをして、それに基づいて事業主に対しまして周知啓発を図っているところでございます。

また、平成十八年度予算におきましては新たに助成金を見直しまして、パート労働者の評価・資格制度を整備した事業主、具体的には正社員と共通の評価・資格制度を整備した事業主やパート労働者の仕事、能力に応じた評価・資格制度を整備した事業主に助成金を支給することといたしまして、均衡処遇ということに取り組む事業主への支援を強化しているということでございます。

○辻泰弘君 いろいろお取組をいただいているのかもしれませんが、なかなか正規、非正規の格差というものは是正が進んでいないというのが現状だと思います。

私ども民主党としては、短時間労働者への均等待遇の確保と差別的取扱いの禁止というものを盛り込んだ均等待遇の法制化、パート労働法の改正ということをお願いしているわけですが、そういった運動、そういった取組を我々も今後続けてまいりますけれども、是非、政府におかれまして、その点についてやはり法律的に明記するということが

大事だと思しますので、そういった方向でのお取組を改めて申し上げておきたいと思いません。

それで、次に、中身にだんだん入ってまいりますけれども、ポジティブアクションについてお伺いしておきたいと、このように思います。

ポジティブアクションも当然ながら大きなポイントになるわけですがけれども、今回の資料をいただいて、法案もさることながら、法案の概要というペーパーがございまして、これでエクスが入っているということになっているはずなんですけれども、残念ながら、この中にポジティブアクションは何も入っていないわけなんです。私が見落としているのかなと思って探しても、よく聞いたらやっぱりないんですね。まあそのこと自体がある意味で正直、素直な対応になっているというふうな、言ってみればそうなるかもしれませんけれども、ポジティブアクションの対応は今回の法案には非常に弱かったというふうに言わざるを得ないと思っています。

これ、局長に聞きましょう。概要に入っていなかったんですけど、ちょっと寂しくありませんか。

○政府参考人（北井久美子君） お示しいただきました概要ペーパーには入っておらないんですが、一つ改正をしております、これまでポジティブアクションにつきましては、これは男女間にある事実上の格差の解消、改善を目指して個々の企業で自主的に取り組んでいただく積極的な取組のことでございますが、こうしたお取り組みをいただく事業主に対して国は相談その他の援助を行うということができるようになっております。今回の改正では、この援助規定の一つ加えまして、事業主がポジティブアクションの実施状況、取組状況を自ら開示される場合にも国の援助の対象とするという規定を設けたところでございます。

なかなか我が国では、そのポジティブアクションの強化策として、例えば何らかの行動計画等の義務付けであるとか、そういう強制的な手法についてはコンセンサスが得ることができません。こうした中で、均等法の規定では、相談その他の援助によって自主的取組を促すと、奨励していくという手法を取っております。そうした中で、ひとつ自ら公開をしていただくことを促していくこととしたわけでございまして、これによりまして企業の取組状況が広く世間に認知、評価されるとともに、企業の取組も促されるという効果が期待できるのではないかとこのように考えているところでございます。

○辻泰弘君 この点につきましては、さきの参議院本会議における四月十九日の質疑の中でも大臣自身がおっしゃっておられて、今回の改正においては枠組みを維持していると、こういうことをおっしゃっていて、それはそれでそのとおりではあるんですが、しかし、せつかくの改正でございまして、やはりもっと義務付けといいますか、そちらの方向に是非入っていったら良かったかというふうに思うわけでございます。我々としては修正を求めるわけですがけれども。

それで、かつて次世代育成支援対策推進法がございまして、これについては、仕事と子

育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるために事業主に行動計画を作ってもらおうということで義務化をしたわけでございますね。一定以下のところは努力義務になっているようですけれども。そういったことも現にあるわけで、やはりどちらも大事なポイントでございますから、そういった意味で今回のポジティブアクションも義務化ということがあってしかるべきだったとっておきまして、その点については今回においても私どもとしては修正すべきだと思っているわけです。その点について、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣（川崎二郎君） 確かに労働行政担当する者として、企業としっかり話をしていくことは大事だと思っております。

二年前でしょうか、坂口厚生労働大臣の時代に高齢者の雇用を打ち出させていただいて、ここについてはかなり進んできたという認識をいたしております。

しかし一方で、先ほどから議論しておりますとおり、氷河期と言われた就職の時代に就職し損なった若者に対する対応、これもかなり遅れているな。また、障害者の雇用の問題。また、今日、女性の雇用、まあ雇用は進んでおりますけれども、正に今回議論されておりますように、例えば営業職には女性はほとんど配置されていない、課長以上の管理職は男性が大半を占めていると、こうした現状認識の中でどう変えていくべきかと。企業と話をしなきゃならぬ課題が山積いたしておりますけれども、これを全部、義務だ義務だ義務だと一方的に重ねていくことがいいかどうかという議論であろうと思います。

そういった意味では、今回、枠組みを維持しながら、企業の皆さん方にやはり自主的に取り組んでいただくということを促していくように我々自身も一層の努力というものが求められているだろうと思っておりますし、そうした観点で、法律が通りましたら、このポジティブアクションについても一つの大きな課題としてお話をさせていただきたいと、こう思っております。

○辻泰弘君 継続雇用も四月から施行されたわけですがけれども、それは企業の大きな理解も得られて、より財政的には大変なことだろうと思っておりますけれども、それはそれなりにうまくいっているんだろうと思うわけです。そういった意味でやはり企業の社会的責任というものがあるわけで、そういった見地からこういったことも恐らくこなしていただけるものだと私は思っておりますので、是非そういった意味で大臣の前向きなお取り組みを、我々としては修正を求めるわけですが、そういったことで対応していただきたい。

それで、ついてはこの法案の条文の解釈でちょっとお聞きしておきたいと思うんです。第十四条になるわけですが、「事業主に対する国の援助」というところがございまして、今回は五項目めが追加になったと思うんですけれども、「実施状況の開示」というところが入ったわけですね。それに対する相談その他の援助と、こういうふうになっているわけですが、その他の援助というのは何に当たるのか、ここをちょっと明示しておいていただきたいと思っております。

○政府参考人（北井久美子君） この新しく入れました改正法案に係る援助の内容としては、ポジティブアクションに関するポータルサイトを設けまして、個別企業から寄せられた取組状況を紹介をすることなどを考えているところでございます。

○辻泰弘君 ちなみに、今までの一から四の既存の条項がございましたけれども、項目がございましたけれども、これに対するその他の援助というのは何があったんでしょうか。

○政府参考人（北井久美子君） この均等法でお示しをしておりますポジティブアクションというのは、まず女性労働者の配置などの状況をよく企業内で分析をしていただいて、そして分析に基づいて問題提起をし課題を発見し改善計画を作っていただいて、そしてその計画に基づいて取り組んでいただくと、それも人事の一部でちょこちょこっとやるのではなくて、実施体制もきちんと企業で整備をしていってやっていただきたいということをお勧めをしているわけございまして、こうした内容を国が援助するということになりますと、特に経営者団体と連携をいたしました協議会を開催して企業のトップ層に御理解をいただくとか、あるいは個々のセミナーの実施で研修をするとか、あるいは企業表彰ということで積極的に女性労働者の活躍にお取組の企業を表彰するとか、それから個々の企業が実情に応じた目標を立てていただく際に活用できる情報を提供するとか、そんなような相談援助をやってきたところでございます。

○辻泰弘君 次に、間接差別についてお伺いしたいと思います。

まず、先ほども議論ございましたけれども、そもそも間接差別の定義について、一般的な定義、また今回の法案上の定義、それぞれについて簡潔に御説明ください。

○国務大臣（川崎二郎君） 一般的な間接差別、外見上は性中立的な基準等、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等、合理性、正当性が認められないもの、これが一般的な考え方だろうと思います。

今回の法改正においては、間接差別の禁止として、労働者の性別以外の事由を要件とする措置で、要件を満たす男性及び女性の比率等を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして厚生労働省令で列挙するものは、業務遂行上の必要その他の合理的な理由がなければ講じてはならないことを規定するものであります。一般的な間接差別概念のすべての要請について規定していると考えております。

○辻泰弘君 これは、先ほど申し上げた法律の概要というところのペーパー、一枚紙があるんですけども、この中には「間接差別の禁止」というふうな見出しもあって、内容としても「間接差別として禁止する」という文章があるわけなんです。これが悪いというわけじゃないんですけども、ただその法案自体には間接差別という言葉が出てこないわけなんです。私は、新しい概念を入れるということ、それはそれなりに評価するところで

はございますけれども、しかしその点について、本当は法案の中でももう少しそういったことについての間接差別の定義というものがあるべきだったんじゃないかと、このように思っているんですけども、局長、どうですか。

○政府参考人（北井久美子君） その点につきましては法技術の問題になりますけれども、日本の均等法におきましては、直接差別の方もこの差別という定義を書いてございませんので、その直接差別、間接差別とも、差別とはこうこうこういうものだというその定義という方式を取らないで、具体的に雇用管理上禁止をされる内容を各条文で示しておくわけでございます。もちろん、この改正案、通していただいた後には、この間接差別の趣旨が徹底されるように、分かりやすいペーパー等でもって周知をしていきたいというふうに考えております。

○辻泰弘君 差別というのは一般的な言葉でもあるわけですがけれども、間接差別というのはなかなかなじみがないということがあると思うんですね、現実の一般的な言葉としては。そういう意味ではやはり差別の規定がないからという、直接差別の規定がないから間接差別は要らないというのはちょっと私は違うんじゃないかと思うんですね。ですから、本来はそのことについての定義付けといたしますか、そういったものもあってしるべきであったんじゃないかということで、問題点として指摘しておきたいと思えます。

それで、この概念、間接差別の概念ですけども、これの沿革といいますか歴史といたしますか、そもそもいつごろから出発しているのか、簡単に御説明ください。

○政府参考人（北井久美子君） 間接差別法理は、一九七一年にアメリカの連邦最高裁判決におきまして、公民権法第七編の解釈として登場して発展してまいりました概念でございます。アメリカが最初で、その発展した概念がヨーロッパに渡ったところでございます。アメリカにおきましては、裁判例の蓄積を経て、一九九一年に明文規定が置かれております。一方、ヨーロッパにおきましては、一九七五年にイギリスにおきまして性差別禁止法に明文規定が置かれておりまして、一九七六年にはEU指令において間接差別も性差別に含まれることが示されているところでございます。

○辻泰弘君 そこで、日本において今まで間接差別法理によって判断された裁判例というものがあるかどうか、具体例をお示しください。

○政府参考人（北井久美子君） 我が国におきましては、現在までのところ、間接差別法理に立って判断された裁判例は雇用の分野において見いだせない、雇用の分野におきましては見いだせないと考えております。

雇用の分野以外の分野におきます間接差別に関する判例としては、平成十四年七月三日、大阪高裁判決の被災者自立支援金請求事件がございまして、この事案につきましては、阪神・淡路大震災の被災者自立支援金の世帯主被災者要件が世帯間差別及び男女差別を招来

し、かつそれらの差別に合理的理由を見いだすことができず、公序良俗に違反するという
ことで判示された事案であると承知をいたしております。

○辻泰弘君　そこで、さっきの話になりますけども、直接差別と間接差別という考え方が
あるわけですが、間接差別と直接差別というものの相違ですね、それを御説明ください。

○政府参考人（北井久美子君）　一般的に申し上げますと、いわゆる直接差別は性に基
づく取扱いの違いということに着目する概念でありますのに対しまして、間接差別は、外見
上は性中立的な基準が男女に与える影響の違いに着目をし、かつ差別意図の有無は問わな
いという違いがあるものと承知をいたしております。

○辻泰弘君　それから、今回の間接差別法理を導入した目的ですね、そのことについて考
え方の基本をお話してください。

○政府参考人（北井久美子君）　これまでの、従来の女性差別というのは、男女別定年制
であるとか女性結婚退職制などといった明らかな女性差別が多かったわけですが、均等法
制定以降はそうした明白な差別は減少してまいりましたが、反面、事業主によっては女性
を採用、登用しなくても済むように女性が満たしにくい要件を課すなどの差別事案が複
雑化する中で、形を変えた差別への対応が問題となってきたところでございます。こ
うした一方の性に対して不利益を与える不必要で不合理な障壁を取り除いて機会の均等
を確保するということが今回の間接差別法理を導入する目的でございます。

○辻泰弘君　そこで、諸外国における間接差別法制、また法理の適用状況、それから対
象事案、これについて御説明ください。

○政府参考人（北井久美子君）　諸外国におきます間接差別法制は、まずアメリカの例は、
裁判例が蓄積されて、具体的にどのようなものが間接差別になるかについて社会的な合意
が形成されてから条文に規定されたケースになります。一方で、規定が置かれてから多数
の裁判例の蓄積によって概念が確定されてきたケースとしては、イギリスの性差別禁止法
というようなケースがあると承知をしております。

これらの国の間接差別の適用例といたしましては、アメリカの適用例としては、身長や
体重など男女の生物学的な違いに関する基準を課すことが間接差別とされた事案がござい
まして、採用、昇進に関する事案が多くなっております。一方、イギリスにおきます適用
例としては、シングルマザーにとって満たしにくい基準が間接差別とされた事案である
とか、パートタイムの処遇をめぐる事案があると承知をいたしております。

一方で、アメリカにおきましては、パートについての事案はないということでござい
ます。

○辻泰弘君　そこで、今回の法案の中の第七条の解釈について幾つか御質問をさせていただきたいと思います。

これは先ほどの質問にも若干関連しておりますけれども、まず一つ、この第七条は行政権限発動の根拠規定というふうに考えていいでしょうか。

○政府参考人（北井久美子君）　改正法案第七条は、同条違反の事業主に対して行政指導を行うことの根拠規定であるということでございます。

○辻泰弘君　それから、今回の第七条の規定によって第六条の効力や裁判への影響はないというふうに考えていいでしょうか。

○政府参考人（北井久美子君）　改正法案第七条を規定することで第六条の効力に影響を与えるものではございません。この点につきましては、裁判においても同様に扱われるものと承知をいたしております。

○辻泰弘君　それから、第七条の、何々の場合というのは三つあるんですけども、最後のところのその他の合理的な理由というのがあるわけですね。要は、現実的には限定列举という形になってはいますが、その三つについては、業務遂行上必要である場合、雇用管理上必要である場合、その他の合理的な理由がある場合と、この三つが例示されているわけですが、この三つ目のその他の合理的理由とは何が具体的にあるのか、このことについてお願いします。

○政府参考人（北井久美子君）　性別以外の事由を要件とする措置が間接差別についての合理的な理由があるかどうかということを検討する際には、その措置ごとに合理的な理由の内容は様々になってまいりますので、そうしたことを包括して、その他という規定を設けているものでございます。

具体的な例示につきましては、この改正法案成立後速やかに、審議会におきます議論も経まして、指針において定めていきたいというふうに考えております。

○辻泰弘君　現実的にはそうかもしれませんが、しかし、法律に三つ目に書いてあるわけだから、こんなものがあるとか、イメージ的なものぐらいいいんじゃないですか。

○政府参考人（北井久美子君）　これは、念のためにその他のということで、将来いろんなものが追加されていく可能性もありますので、それにも対応できるように設けているところでございまして、特に今、具体的に想定しているものはないところでございます。

○辻泰弘君　じゃ、その他の合理的な理由についての方針はいつごろ出されるんですか。それは省令の方針を出すときと同じときなんですか。

○政府参考人（北井久美子君） 指針を出す時期は省令と同時期ということを考えております。

○辻泰弘君 それはいつごろですか。施行のある程度前とか。

○政府参考人（北井久美子君） これは、今度の改正法案の内容は、十分施行前に労使に周知をしていかなきゃなりませんので、法案を成立させていただいた暁には、できるだけ速やかに審議会などの議論を得て速やかに策定、公示をしていきたいというふうに考えております。

○辻泰弘君 それから、この七条に係ってですけれども、必要性の有無だとか合理的な理由の有無とか、こういったものの挙証責任は事業主にあると、このように考えていいでしょうか。

○政府参考人（北井久美子君） この合理的有無の規定自体は民事訴訟の際の主張立証責任の在り方について直接定めるものではないわけですが、しかし、事業主はこの省令で定める措置を行う場合に合理的な理由があることを説明できない限り均等法違反ということになるわけですから、そのような解釈を取りますと、当然訴訟の場においても考慮されていくと、実質的に挙証責任が事業主にあるというようなことになるのではないかと考えております。

○辻泰弘君 それから、今回の間接差別禁止の法理、今回の措置によって間接差別禁止の法理が日本の法体系に組み込まれたというふうに考えていいでしょうか。

○政府参考人（北井久美子君） 今回の改正法案が成立いたしますれば、我が国の実定法において初めて間接差別の禁止が明文化されることになるというふうに認識をいたしております。

○辻泰弘君 その法理に基づいて司法判断を求められることができると、こういうことでいいですね。

○政府参考人（北井久美子君） この均等法の規定自体は、均等法上違法となったものについては行政指導の対象になると、これを目的とした規定でございますので、その行政指導の対象となる規定を定めたものでございますけれども、司法判断を求められる場合にはこの司法の場で個別に、民法九十条の適用によって公序良俗違反としてこの間接差別の法理を用いて無効と判断されることが今回の改正によって妨げられることはないというふうに考えております。

○辻泰弘君 これは、昨年の十一月十八日だと思いますけれども、鈴木均等業務指導室長さんが、審議会でございましたか委員会でございましたか、それで答弁をされていて、間接差別にかかわってくる法律は民法のほかにもいろいろ法律があると、こういう御発言をなさっている議事録が正規に出ているわけなんです。

それで、今も御発言もあったところですけども、これはまず、民法というのは民法九十条のことだろうと思いますけれども、そのことと、他にもいろいろ法律があると、こうおっしゃっているので、要は、その他の法律は何がかかわってくるのかと。民法以外にも法律があって、それらが今回の間接差別法理と関連してくるだろうと、こういうふうな御主張だと思うんですが、そのその他の法律は何か、お示してください。

○政府参考人（北井久美子君） 具体的には、これはいずれも民法の条文になりますけれども、民法九十条による公序良俗違反、それから四百十五条の債務不履行、それから七百九条の不法行為の責任の規定などが考えられるところでございます。

○辻泰弘君 そうすると、これはまあ分科会ではございますけれども、役所の立場でほかにもいろいろな法律があると言っているのは、民法以外にないということですか。

○政府参考人（北井久美子君） このときの御答弁は十分に正確だったかどうかはちょっと分かりませんが、基本的に民法の様々な規定を想定して御説明したものであるということでございます。

○辻泰弘君 諸外国の例で、どういう法律が間接差別法理とかかわってきているかということについて把握されていたら、お示しいただきたいと思います。

○政府参考人（北井久美子君） 今承知をしております諸外国の規定例としては、イギリスの性差別禁止法の中で、雇用分野だけでなく、雇用分野以外の分野の間接差別の規定についても禁止をしているところでございます。

また、二〇〇二年のEU指令に基づきまして、二〇〇五年のたしか十月までに各国は法制度の整備をなささいというようなことが出ておりまして、それに基づいてヨーロッパ各国、EU各国は整備を進められているのではないかと思いますけれども、ちょっとまだ、情報をちょっと収集し切れておらないところでございます。

○辻泰弘君 それじゃ、より議論を進めまして、限定列举、省令で定める方式、この部分について御質問しておきたいと思っています。

さっきの御答弁でも局長が、対象は三つ以外にも幾つでもあると、こういう御答弁があったと思います。それで、報告書では七つの事例が示されたわけですけども、この報告書の七つの事例以外にもいろいろなケースが想定されると思うんですが、それについては

どういうお考えでしょうか。

○政府参考人（北井久美子君） 我が国の審議会、それからその前の研究会での議論としては、我が国でこれまでいろんなところで指摘をされてきた事例を整理していただいたわけで、それはおおむね七つだと思っておりますが、諸外国の事例におきましては、例えばイギリスの裁判例において、募集、採用における年齢制限が女性に対する差別として問題とされた例があるというふうに承知をいたしております。

○辻泰弘君 それから、報告書の七つの例示があったわけですが、これでちょっとお聞きしておきたいと思っておりますけれども、これは平成十六年六月の研究会報告に例示されているところからきているわけですが、この中で、七つあって、一、二、三、四、五、六、七、番号が付いているわけですが、研究会の中でも二、四、六、七についてはそもそも間接差別の俎上にのせるべき事案ではないのではないかとの意見もあったと、こういうふうになっているわけなんです。

それは議論としてあったのかもしれませんが、ただ、私がお聞きしたいのは、この報告書において二、四、六、七は疑問視されていたと、しかし省令で列挙するのは一、二、四と、こういうふうになっているわけなんです。ですから、研究会で疑問視された二、四は疑問視されたけど入ったと、また、三、五は疑問視されていなかったけど今回の省令で入っていないと、こういうふうになるわけです。そうすると、取捨選択の基準というのがよく分からないんですね。ここをどういうふうに判断されたのか、お伺いしたいと思います。

○政府参考人（北井久美子君） 均等政策研究会の議論の際には、その俎上にのせることについて否定的な意見をお述べになった有識者の方の考えとしては、職業に関して女性自らがその自らの意思や選択に基づいてできるというようなこと、その自らの意思で選択ができるというようなことについては、これは俎上にのせるべきではないという意見がございまして、そういう記述になっているところでございます。一方、しかし、根強かったんですけれども、研究会では、幅広く七つの事例について、仮にのせるとすればどういところが合理的な理由になるのかならないのかとかいうようなことについて御検討いただいたわけでございます。

それを参考にしながら審議会で御議論いただいたわけでございまして、審議会ではむしろこの七つの内容が、間接差別について、今均等法上の禁止規定の対象にしていくことについて合意ができるかどうかという観点の審議が中心になりまして、結果的に審議会でコンセンサスが得られた三つのものについて今般の規定の対象にしたいというふうにお考えをお聞かせいただけます。

○辻泰弘君 そうすると、七項目例示されていたわけですが、そのうちの一、二、四が今回省令だということによってやっていこうとおっしゃっているわけですが、結果として外れた三、

五、六、七があるわけですが、これは何ゆえ外れたのか、その具体的な理由を簡単に結構ですのでお示してください。

○政府参考人（北井久美子君） 四つの例につきましては、いずれも審議会で現時点でコンセンサスが得られなかったものでございますが、その理由でございます。

まず、一定の学歴や学部を要件とする募集、採用に関する措置につきましては、どの程度の業務遂行上の必要性があれば学部とか学歴について要件を課すことが認められることとすべきかという合意形成が現状では困難であったからでございます。

また、住民票の世帯主であることなどを要件とする措置、福利厚生などの措置につきましては、審議会の議論におきましても、世帯主を夫婦のどちらにするかについては世帯での選択が可能な事項でありまして、女性が世帯主になることが排除されているものではないとか、あるいは家族手当や住宅手当の支給方法については生活補助的な賃金として労使協議の中で積み上げられてきたものだというような強い意見が見られて、直ちにこれもコンセンサスが得られなかったところでございます。

それから、処遇の決定に当たっての正社員を有利に扱うこととか、福利厚生の適用等に当たってパートタイム労働者を除外することといった、いわゆる正社員とパートタイム労働者との間の処遇の問題につきましては、これはパートタイム労働者の処遇問題はパートタイム労働法で対応することが適当であるというような強い意見があり、また実際にも、正社員とパートタイム労働者の均衡処遇の問題は、その本質は性差別というよりも雇用形態間の処遇の均衡問題ではないかと、そして、諸外国の例を見ましてもアメリカでは適用例がないように、対応の仕方が分かれておりますというようなことで、今回対象にならなかったということでございます。

○辻泰弘君 限定列举の場合に非常にその辺をがちがちに考えるということはあるかもしれませんが、しかし、例示的な列举であればある程度潜在的にそういった温床といいますか、そういった素地のある部分ということであり得るわけで、現実に研究会報告に載っているわけですから、そういう意味で、私どもはそういった意味からも、そういったそのとこにあり得るといふような意味合いにおいて例示して、七つ以上あるかもしれませんが、少なくとも七項目を掲示するというやり方でやるべきだということが今の御答弁からも言えるんじゃないかと、このように思うわけなんです。

もう一つ確認しておきますけれども、四項目御説明ございましたけれども、この法律で見ますと、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して省令で定めると、こういうふうな流れになっているわけですが、この四つについては比率ではクリアしたのかどうか、比率をクリアしたけどその他の事情で駄目だったとか、その辺はどうなんでしょうか。

○政府参考人（北井久美子君） 御指摘の四項目につきましては、いずれも現時点で間接差別の対象としていくことについて審議会でコンセンサスが得られなかったことから規定

しないということにしているわけでございまして、この要件を満たす男性及び女性の比率を検討してそれが満たされなかったからという理由ではございません。

○辻泰弘君　すべてそのコンセンサスというところになるかもしれませんが、コンセンサスも大事ですが、やはり理想を追求といいますか、あるべき姿を追求するという行政の在り方も求められるべきだと、このことを申し上げておきたいと思います。

それで、結果として今回の対応というのは三項目以外、直接的には四項目になるわけですが、それが間接差別かどうか現時点でははっきりできないといいますか、はっきりさせないということになると思うんですけれども、結局そういうことになるわけですね。

○政府参考人（北井久美子君）　はっきりさせないということではなくて、将来的には対象とする可能性はあるとしても、現時点ではコンセンサスが得られていないので対象とすることは適当でないという趣旨に考えております。

○辻泰弘君　それで、今回対象基準を三つに限定されているわけですが、均等法が努力義務であったときに、努力義務に反しても公序良俗に反しないという裁判の対応というものがあつたわけですが、それと同様な懸念がぬぐえないわけでありまして。

限定列举の場合にいわゆる門前払いのおそれがあるのではないかと、限定列举にすればそれ以外が救われにくくなるのではないかとというふうに懸念を持つわけですが、その点についてはどうにお考えでしょうか。

○政府参考人（北井久美子君）　間接差別につきましては、厚生労働省令に規定されない事案でありまして、司法の場で個別に、この法理を用いて民法九十条の適用によって公序良俗違反として無効と判断されることが今般の改正によって妨げられるものではないというふうに考えております。現実に、均等法で規定をされていない事項につきましても現に違法というような判断を下した裁判例は、例えば妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の判例などを見ても存在をしているところでございます。

○辻泰弘君　それから、建議の中で、今後判例の動向を見つつ見直すというふうな指摘があるわけですが、現実に裁判というのは非常に時間が掛かるということになるわけで、その判例を見て対象追加を検討していくとなると非常に時間が掛かるということで、実質的には見直しはなかなかされないんじゃないかというふうに思わざるを得ないんですけど、その点についてはいかがですか。

○政府参考人（北井久美子君）　この厚生労働省令につきましては必要に応じて見直しを行いたいと考えておりますが、その場合、新たな判例が出されたといったような場合のほかにも、例えば均等室への相談事案において間接差別の議論の対象としていくことが適切な事案が出てきたような場合とか、審議会において委員の先生方から間接差別の対象の追

加の提起がなされたような場合も、これは見直しの契機になるものというふうに考えております。

○辻泰弘君 大臣、今大事なところなんで大臣にもお聞きしたいんですけど、私どもは例示列挙すべきだと言っていますけれども、省令で定める限定列挙の場合であっても、政府の今のお立場であっても機動的に見直すということで、それはいいですね。

○国務大臣（川崎二郎君） そういうつもりでおります。

○辻泰弘君 それで、大臣が四月の十九日、これまた参議院の本会議において御答弁をされている中で、省令の部分について限定的に機能するという危険はないと、こういうふうな御答弁になっておりまして、先ほどの指摘もありました。

それで、局長はさっき対象を限定する趣旨ではないと、こういうふうな解釈であるようにおっしゃったように思うんですが、ちょっとそれは大臣のおっしゃったことと趣旨が違っているんじゃないかと思うんですね。大臣は限定的に機能することじゃないよということでもっと大きなことをおっしゃっているんですが、局長は対象を限定する趣旨ではないというふうにちょっと違うようにおっしゃっていますが、そこはどうですか。

○政府参考人（北井久美子君） 私どもの理解では対象を限定する趣旨ではないとお答えになったんだと思っておりますが、たしかあのときの質問では、相当程度の不利益ということが限定的に動くのではないかというような御質問の趣旨であったかと思っておりますので、そういう不利益の程度というようなことも含めて何か限定的に対象の議論を決めていくものではないというふうに大臣はお答えになったんだというふうに理解しております。

○辻泰弘君 じゃこれ、限定的に機能するというふうに言っていますが、機能って書いています、言っていますけど、そういうことでもいいんですかね。

○政府参考人（北井久美子君） それは、本会議の御質問の趣旨がそういうことであったんではないかと思っております。

○辻泰弘君 じゃ、これまた本会議のともう少し精査してお聞きしたいと思っておりますけれども、ちょっとずれているような感じもいたします。

それで、もう一点、間接差別についてのこれまでの審議会等での審議、それを改めて拝見いたしますと、研究会の座長を務められた奥山委員は、間接差別の例に当たるとか当たらないというものを一律に事前に議論することは難しいと、これは問題となったケースごとに判断をしていかざるを得ないと、このような考え方を述べられているわけでございます。また、間接差別がこれだけに限定されるのだという議論をした記憶はないと、ここに出てくるものですべて終わりということでは理屈からいえば違うと、まだまだあり得るか

もしれないと、これがすべて、これで終わりということでは議論はなかったように思うと、こういったことをおっしゃっていて、要は限定列举というトーンではないお考えだと思うんです。公益委員でいらっしゃって研究会の座長もされた方がそうおっしゃっているわけですね。

ですから私は、そういった意味からもこのことの本質はやはり限定列举にはなじまない、やはり間接差別の法理というものが、ある意味でこれだというふうに決めて取るものじゃないという基本のことをおっしゃっていると思うんですね。

ですから、そのことを受ける意味合いからも、それが私は正しい理解だと思いますけれども、そういった意味合いからも、やはり限定列举という形で三項目に絞るではなくて、例示的な形でこういったものが当てはまり得るんだということを示すと、それが七より増えるかもしれませんけれども。そういったことが本来の姿であり、この奥山委員は研究会の座長をされた方でございますから、その辺は実は本当に大事なところだと思うんですね、魂のところだと思うんですね。だから、その部分をどう評価されているか、お伺いしたいと思います。

○政府参考人（北井久美子君） 雇用均等分科会におきましては、奥山委員も始めとして非常に長期間にわたりまして、間接差別の概念を雇用の現場にスムーズに導入するためにその概念の問題や導入するための手法について様々な意見が交わされたところであります。

最終的には、我が国においてコンセンサスが得られているものから導入することとして、そして対象となる措置を省令に列举するという今御提案している形で、公益委員も含めてその建議がまとまったところでございます。

委員の御発言がどういう文脈でという、流れの中でというのは必ずしも判然といたしませんけれども、その間接差別の概念が一般的な概念であるということと、それから均等法できちんとその間接差別の問題を違法として対処していくために、その範囲を明らかにしていく手法として省令方式を取るということについては問題がないというふうに考えております。

○辻泰弘君 厚生労働省のお立場としては合意、コンセンサスということを前面に出されるわけで、それも一つの論理ではありますけれども、しかしやはり、研究会の報告という学者、研究者の方々が中心になって当初お考えになったあるべき姿、こういうものから、法案を作る段階で非常に、現実対応といえば言葉はきれいかもしれませんが、非常にあるべき姿から後退してしまったというふうに判断せざるを得ないというふうに思っているわけでございまして、そういった意味で私どもとしては、七項目を、少なくとも七項目を例示列举するということでの主張をこれからもしていきたいと、このように思っているわけでありまして。

それで、もう一点お聞きしておきますけれども、しからは諸外国での範囲限定をしている国はあるのかと、このことについてはいかがですか。

○政府参考人（北井久美子君） 今般の改正法案第七条と同様に、間接差別の規定の対象を下位の法令で列挙することとしている例は承知をいたしておりません。

○辻泰弘君 要は、そういう国はないということですね。

○政府参考人（北井久美子君） そういう国を承知していないということです。

○辻泰弘君 そうおっしゃると、承知するまで調べてくれと言いたくなりますけれども、是非次回の委員会で御報告ください。承知していないって、私はこれ通告しているわけで、ないならいいんですけれども。その辺は、これだけ長い期間研究会もやってこられたんでしょうから、答えが出ているはずですよ。だから、それは、今答えられるんだったら答えていただきたい、言い方を変えて答えられるなら答えていただきたい。もし違うなら、次回までにお調べいただいて御報告ください、お願いします。いかがですか。

○政府参考人（北井久美子君） これまでの私どもの精査した範囲では、ないということでございます。

○辻泰弘君 まあ、それは一つの答えでした。最初からそう言っていただければよかったというふうに思うわけでありませぬ。

それで、局長の御答弁でちょっとお聞きしておきたいと思うんですね。前回の二十日の審議のときに、限定列挙にしない場合の問題点ということでの御質問があって、それについて局長が御答弁をされて、三つポイントがあるんですね。

一つは、一つはというか、それが一つ大きなところだと私は思っていますけれども、こういう今度の限定列挙という、私どもの言葉になるかもしれませんが、それでやった場合、そういう形を取らなければ、労働者が間接差別であることを主張する場合には、性中立的要件であることと、それから個々の事案ごとにこの男女の比率の格差というものの有無を、その格差があるということを労働者が立証しなければいけないということになると思います、つまり、個々の事案ごとに格差の有無を判断することが必要になるわけでございます、この格差の存在を示していく負担が労働者に掛かってまいりますと、こういうふうにおっしゃっているんですね。

この側面は、これ自身はそうかもしれません。しかし、逆に言えば、その三つ以外については労働者に負担が掛かるということをおっしゃっているわけですね。それはそういうことになりますね。

○政府参考人（北井久美子君） 司法の場で、例えば何らかの性中立的な要件を付した措置を間接差別法理で争う場合には、そういう男女間の格差の問題、つまり、一方の性が別の性に対して相当の不利益を受けるというようなことを主張していかなきゃならないのではないかというふうに考えます。

○辻泰弘君 ですから、局長がおっしゃっているのは、三つについては、そのことを労働者が立証しないでもいいよということをおっしゃっている。それは実はそうなんです。しかし、それ以外のこと、三つ以外については労働者が立証せないかぬよということをおっしゃっているし、今の答えもそうなんです。だから、その部分をはっきりさせてください。

○政府参考人（北井久美子君） この三つの措置については均等法の世界での措置でございまして、その他のものについて、その均等法の省令の中に入っていないものについては司法の場の争いになるわけでございますから、そうした場合には労働者が主張していくということになるんだというふうに思います。

○辻泰弘君 ですから、先ほどはそうはならないとおっしゃったけれども、やっぱり限定列举の場合はその三つ以外が救われにくくなるといいますか、やはりハードルが高いということをおっしゃることによって導き出すという結果になっていることをある意味でお認めになっていると思うんですね。ただ、私どもといたしましては、やはりそういった意味からも、限定的にするんじゃなくて例示的なことで、その他についても同様な形、すなわち労働者が立証しなければいけないという、その負担が掛かるということをおっしゃっているわけで、そういった意味でも私は例示列举であるべきだと、このように申し上げておきたいと思うんですね。

もう一つ、そのときにおっしゃったことで、今回の省令で定める方式を取らなかったら、個別事案ごとの格差、相当程度の不利益というような判断になりますと、なかなか容易ではございませんので、行政指導に当たります雇用均等室もまあ率直に申し上げてなかなか慎重にならざるを得ないという面もあろうかと思えます、こうおっしゃっているんですよ。まあ、これは一つの理屈として分からなくはないんですけども、しかし、しっかりと取り組んでいただきたいということを申し上げると同時に、これは何も限定列举だからできないじゃなくて、例示列举でもできるわけですから、そのことによっては、このことは申し上げておきたいと思えますけれども、それはそれでいいですね。

○政府参考人（北井久美子君） 例示ということになりますと、やはり範囲が、間接差別を均等法上違法とするに際しての対象となる範囲が広がってしまうわけでございます。これは例示でございますから、その例示以外でも何でもあり得るということになるわけでございます。そうしたことはこうした間接差別の概念を雇用の現場にスムーズに導入することはできない、非常に混乱が生じるということでもありますから、私どもではきちんと範囲を省令で明確にしたいということで省令方式を取っているわけでございます。

仮に例示列举方式というような法形式になりますと、その法条文も恐らく大分変わってくるのではないかと、つまり一方の性に対する相当な不利益ということをおっしゃることをきちんとその要件の一つとして書いて、それで訴える方が証明していくというようなことになるのではない

かというふうに考えます。

○辻泰弘君 何でもありとおっしゃったけれども、何でもありではないんで、当然それなりの枠といいますか範囲があるわけですから。

そういった意味で、むしろ限定することによってそれ以外が救われにくくなると、やはりその部分が意味が大きいわけで、やはり何でもありという言葉はあれですけれども、しかしその可能性あるものは変えていくと、労働者の負担にならないようにしていくと、そのことが大事だというふうなことです。

そのことを改めて申し上げたいと思いますし、もう一つ局長が先般の御答弁の中で、限定列举しなかった場合に、事業主にとって何が間接差別となり得る措置なのかということ非常に明らかでないということで、事業主による雇用管理改善が図られにくくなるという懸念があると、こういうふうにおっしゃっているわけなんです。ただ、これも例示列举においても、これはこれで一つ対応することができるというふうに私は思っている、このことを申し上げておきたいと思っています。

それで、時間が大分なくなってまいりましたけれども、あと二点ぐらいお伺いしておきたいと思うんですが、まずさっきのことにもかかわりますけれども、大臣ちょっと確認ですけれども、四月十九日の本会議の中で、「四項目についても、今後の見直しの対象からあらかじめ排除されるものではないと」、こういうふうな御答弁があったわけです。先ほども確認しましたけれども、改めて、できる状況になるならばいつでも機動的に追加するんだと、こういう方針だということで確認させていただいていいですか。

○副大臣（中野清君） 大臣に代わりまして御答弁いたしますが、今おっしゃるとおり、この三項目は今差別対象として定めておりますけれども、この差別対象を定めた厚生労働省令につきましては、今判例の動向とか、それから労働政策審議会における労使のコンセンサスの状況、それからまたその他社会的コンセンサスの状況、これは、例えばこの状況といたしましては、審議会以外で主要な労使が間接差別についていろいろな取決めをして、そういうものがだんだんだんだんと広がってきて社会的に認知されたと、そういう状況になってくると、そういうときには適時適切に追加の措置をやっていきたいということは間違いないと思いますから。

○辻泰弘君 大臣、お伺いしたいんですが、その同じ四月十九日に、最後のところで、今回の均等法改正の検討に際しては、公開の審議会で議論を行った、国民からの御意見を募集したと、また各種団体からの多数意見をいただいたと、こういったものを真摯に受け止めて検討して参考にしてやってきたんだと、こういうことをおっしゃっていて、最後に、厚生労働省令、指針の策定に当たりまして、同様に適切に対応してまいりたいと、このようにおっしゃっているんです。

ということは、厚生労働省令をこれから決めていかれるわけですがけれども、その過程に当たっても、こういった審議会での議論、国民からの意見を聴取する、また当然国会の議

論もありますが、それらを踏まえて決めていかれるということによろしいでしょうか。

○国務大臣（川崎二郎君） 議論の中に随分出てしまっているんですけども、方向性としてはそうなっておりますから、当然法律が成立をさせていただきましたら、すぐその作業に移り、審議会でしっかり検討してもらおうと、国民の意見をもらいながら決めていくと、こういう手順になります。

○辻泰弘君 済みません、確認をさせてください。今おっしゃったことは、この法律が通った暁に国会で議論も、これは我々がさせていただく、これから衆議院にも行くことをございましょう、そういった議論、それから審議会で議論、国民の意見、こういったものを踏まえて厚生労働省令を決めていくと、こういうことによろしいですね。

○国務大臣（川崎二郎君） 手順論としては当然そういうことになります。

○辻泰弘君 そのことはしっかりやっていただくように御要請申し上げておきたいと思えます。

最後の質問になるかもしれませんが。今回の法案の最後といいますか、検討規定が附則に入っております、この五条に検討規定があるわけでございます。それで、これは円委員からも御指摘があったところでございますけれども、今回のこの均等法と労基法があって、労基法の方の見直し規定がここに書いているわけですけども、私はやはり均等法においても見直し規定というものがあってしかるべきじゃないかと、このように思うわけです。これは私どもも申し上げている、三つの修正ポイントと申し上げましたけれども、それとは独立した形で私どもとしてはあるべきじゃないか。

すなわち、今まで議論してきましたように間接差別の法理というものは新しく日本の法制の中に組み込まれたということで、そういうこと自体は画期的であるというか、一定の評価をすべきことだと思いますけれども、そうであれば、そういった新しい考え方を入れた法律というものがどういうふうになっていくのかということをやはり三年なり五年なり、期限はそれなりの判断があるかもしれませんが、見直しをしていくということを入れておくということが私は大事なことだと思っておるわけでございます。

今までの新規の立法、これは新規じゃございませんけれども、考え方を新たに入れるという意味においては新しいことになるわけですね。そういった意味でも、是非その部分についての、間接差別等についての見直し規定が入るべきだと、すなわち均等法の部分の見直し規定が入るべきだということ、またこの五条の検討規定、労基法の方のことが小さいということでは毛頭ございませんけれども、そういった坑内労働のことについての見直し規定もしっかり入れていただけるわけです。そのこと自体はいいことだと思います。だから、それと平行な形で均等法についての新たに考え方を導入するわけですから、そういった意味での見直し規定というものがあってしかるべきだと、このように思うわけですけども、その点についての御所見をお伺いしたいと思います。

○国務大臣（川崎二郎君）　今回は二十年ぶりの改正ということでございますけれども、基本的には法律を預かる厚生労働省として、法律が成立した後、いろいろな事態の変化に合わせてまた法の見直しを行っていくということは当然であろうと思います。そこを事前に予定をして法律を入れるべきかということについては、正に委員会にお預けをいたしておりますので、委員会の議論。ただ、円議員と委員から今そうした御質問があったということは受け止めておきます。

○辻泰弘君　今日はいろいろ御質問させていただきましたけれども、改めて私どもの主張の正しさというか、政府の対応の非常に後退的な部分を痛感したということをおし上げざるを得ないわけであります。

改めて、冒頭申しましたように、法律の理念に仕事と生活の調和を明記する、二つ目に間接差別禁止の基準は限定列举でなく例示列举とする、三番目にポジティブアクションの義務化を明記する、そのことの修正、そして見直し規定の挿入、そのことについて今後とも私ども主張をしていくことを改めて申し上げまして、時間が参りましたので、私の質問を終わります。

○委員長（山下英利君）　午後一時三十分から再開することとし、休憩いたします。

午後零時三十分休憩

—————・—————

午後一時三十分開会