

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）を取りうる行政機関を設置すべきである。

3. 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2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いと見直すべきである。

(2) 深夜業について

人間らしい労働と生活を確保するという観点から，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，法の精神から認めることはできない。

(3) 生理休暇について

母性保護のため必要であり，現行どおり存続をすべきである。

(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。

1. 10. 婦人少年問題審議会

「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（答申）（59.5.9.）

昭和59年4月19日付け労働省発婦第5号をもって諮問のあった「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関係法律案（仮称）要綱」については，今日の段階においては，やむを得ないという意見が多かったが，婦人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な点があることは否定しがたい。

従って，本関係法律の施行後適当な期間内に，施行状況を本審議会に報告し，その審議結果に基づき，必要がある場合には法改正を含む所要の措置を講ずべきであると考えます。

なお，労働者委員及び使用者委員から別紙のような意見があったが，これらの意見については，法案作成に当たって適切な配慮をされたい。

別紙1

労働者委員の意見

1. 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。

2. 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

別紙2

使用者委員の意見

1. 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関係

(1) 教育訓練及び福利厚生について

これらについての男女差別的取扱いは，我が国の雇用慣行，企業とりわけ中小企業の経営実態からみて，当面努力義務規定とすべきである。しかし，やむを得ずこれを強行規定により禁止する場合には，その範囲をできる限り限定すべきである。

(2) 苦情の自主的解決について

「……労使により構成される苦情処理機関に対し当該苦情の処理をゆだねる等……」という文言が，すべての企業に苦情処理機関を設けることを義務づけるという誤解を招かないよう配慮すべきである。

(3) 雇用機会均等調停委員会について

委員会の人選に当たっては，産業，企業の実情に

精通した者を中心にすべきである。

(4) 再雇用制度の普及の促進について

再雇用制度の定義は、企業の創意工夫が活かせるよう、その表現には弾力性を持たせるべきである。

2. 労働基準法の一部改正関係

雇用における男女の均等を確保するためには、男女の均等な機会及び待遇の確保の法律部分と、女子保護規定を改正する法律部分との間に論理的整合性一貫性がなければならない。前者の部分では全産業に一律、同一の取扱いが義務づけられているのであるから、後者の部分において業種区分による異なる取扱いはすべきではない。

(1) 女子の労働時間及び休日について

工業的業種、非工業的業種を問わず、女子の時間外及び休日労働の制限は廃止し、男子労働者と同じにすべきである。

(2) 女子の深夜業について

工業的業種、非工業的業種を問わず、女子の深夜業の禁止は廃止すべきである。

(3) 産前産後休業について

産前産後休業を拡充する必要は認められない。

(4) 生理日の就業が著しく困難な女子の就業禁止について

疾病による就業不能の場合と同様当然のことであり、あえて規定する必要は認められない。