

## 質疑応答

司会（早川征一郎） では、質疑討論に移りたいと思います。論点は多いと思います。例えば1952年の103号条約あるいは1919年の3号条約も含めていいと思いますが、それらと今回の条約・勧告の違いといった条約内容の問題、今回の条約における政労使それぞれのスタンスの違いといった問題、今回の新条約の内容そのもの、例えば出産休暇期間の問題、所得保障の問題、原職復帰の問題、拳証責任、解雇禁止の問題、保育時間の問題、その他いくつか内在する問題があるかと思います。さらに、木村先生のお話のように、ILO基準と日本の課題といった問題もあるかと思います。では、どなたからでも結構ですが、どうぞ。

古川 二つほど質問したいと思います。婦人労働研究会で東京都立大学の講師をしています古川幸子と申します。

一つは、政府側の代表の方に質問します。先ほど、なぜ棄権したかという説明がありましたが、どうも納得いかない、なんとなく曖昧な感じがします。今までの条約の場合、反対ないしは棄権し、賛成に回られた回数は非常に少ないのではないかと。先ほど、「児童労働では賛成した」とおっしゃいましたが、日本の場合、児童労働に関しては50年以上前に卒業し、法的にも整っていますし、実際的にもやられていませんので、大変たやすかったと思います。

しかし、今度の内容については、今日の条文の説明などを聞いて、政府は進んで賛成されるのではないかと思ったのです。棄権されたということの意味は、一つは柔軟性というか、具体的なことについては各国の主体性に任せる、柔軟性を欠いているとか、あるいは、大部分の国が批准できる内容が国際労働基準ですが、今度の条約はそれにふさわしくないのではないかと。あるいは、日本として直ちに批准できるか、できそうにない。そういう理由をおっしゃっていたように思いますが、もう少しハッキリ棄権された理由をおっしゃってほしいと思います。

二番目は、労働側の高島さんの説明で、第2条で非典型的な従属的形態の労働をも含む、労働側としては積極的に提案したとおっしゃいましたが、私も大変立派な提案だったと思います。日本の女性労働者の現状に合った提案をされ、採択されたのは、とても良かったと思います。

ただ、この場合、臨時的とか1年未満のパートの人達には、日本の母性保護の保障はありません。そういうものも全部、非定型とか従属的形態の労働形態も含むの中に入っているのか、どうなのか。あるいは、その辺は勧告の中に入っているのかもしれませんが、その点も教えていただきたいと思っています。

司会 では、足利さんからどうぞ。

足利 最初に、棄権した理由をもっと明確にという指摘ですが、先ほども申し上げましたし、今まさに古川さんがおっしゃった通りで、それ以上のものは特にありません。



すなわち、今回の条約の最初の見直しに至った、理事会で決定に至った理由として、できるだけ多くの国が批准できる条約に見直すべきだということが大きくありました。

それが弾力化より柔軟に、各国の国内事情に応じて定められるところを少し増やすことにより、より多くの国が批准できるようにという方向を目指すべきで

あったはずが、それができなかった。なかなか批准国数が増えないことから、理事会でより多くの国が批准できるようにというのが基本だったのです。批准国数の少ない条約等を見直していこうというILO全体の中での動きもあります。そういう中での、母性保護条約の見直しということからすれば、もう少しより多くの国が批准できる形になるべきであったのではないかと一つです。

もう一つは、端的な話、先ほど申し上げていますように、例えば、出産休暇中の給付の水準、哺育時間の有給の扱い、こういったところを国内法はクリアできていません。国内で近々に法律改正が予定されている等、そういう状況になっていけば、それを見込んで、国内がそういう状況になっていることを踏まえて賛成するということもあろうかと思えます。私どもの判断としては、まだそこまで至っていない。

そういうことからすると、賛成するが、批准できないという事態をずっと続けていくのは政府の態度としてはいかがなものか。もちろん趣旨から言って母性保護を進めていこうという流れの中で、反対する話ではありません。ということから、わが国は棄権するという判断に落ち着きました。

総会で賛成した他の国々の政府の中でも、「今回の投票態度と直ちに批准というのは別に考える」と発言されている国もありました。私どもとしては、そういう見通しが立っていないものを、国際的な場だからといって直ちに賛成というわけにはいかないのではないかと判断をしました。

余談になりますが、おっしゃった通り、わが国の政府の態度としては、往々にして棄権することが多いと言われており、日本政府は真面目にギリギリ考えすぎるのではないかと意見もあります。

私ども政府の立場としては、そういうところはハッキリさせておいたほうがいいのではないかと。国内の気運がきちんと高まり、そういう見通しが立つ、あるいは法律改正までできた段階で、もう条約としてはあるわけですから、その時に批准の手を挙げればいいということで、今回の総会での投票態度を決定しました。

**高島** 私に対する質問は第2条についてですが、先ほど申し上げたように、すべての被用者と言

っていますから、パート、派遣労働、在宅労働などもみんな含まれることはハッキリしています。それを、どこまで対象にするのかというと、2項に労使団体と協議した上で全部もしくは一部を除外することができる」と書いてあり、3項でこの条約の趣旨としては、できるだけ適用除外をすべきでないという立場から、適用除外をしたのはなぜなのか理由を提出しなさい、できるだけ拡大するようにどういうことをしたか記載した書類を提出しなさいと、念入りに規定しています。

非典型的な労働者の問題は、労働側の中でヨーロッパの人達も非常に熱心に主張し、絶対これは入れなければいけない。ILOの事務局が、このことは書いていないが含まれますという説明をしても、「ダメだ。明確にしておくことが必要だ」と主張しました。だんだん女性労働が世界的にインフォーマル化されつつあるという危機感に対する表われです。

もう一つ、日本政府がとった態度について、労働側の意見ということで申し上げます。先ほど、申し上げたように、ILO条約が成立する定足数の中には棄権票は入りません。賛成と反対を足して265以上なければ流れてしまうのがルールになっていますから、使用者側の棄権が多く、南米がみな棄権してしまうと、この条約は成立しないのではないかという危機感があり、「棄権するなら反対してほしい。条約としては成立させてほしい」ということだったのです。

ILO条約は今度のもので183条約ですが、40条約ぐらいしか日本は批准していません。もともと、そんなに批准していないのですから、「今すぐ批准できる可能性のあるものだけ賛成します」なんて言っていたら、毎回、毎回、棄権しなければいけないわけです。

現在の国際水準として望ましいものであると考えれば、条約そのものには賛成する態度をとっていったほうが日本の国益に合うのではないか。国内の問題は国内の政労使で議論すればいい。国際的信用からいっても、アジア各国に与える影響からいっても、日本がどういう態度をとるかでアジアの各国の態度が変わってくる面がある。日本政府が、よりよい労働条件確保のために努力する姿勢を示したほうがよいのではないかと思います。

本気になって棄権や反対をするのであれば、ILO総会の委員会議論をリードするため、政府は指導性を発揮すべきだと思います。私は出席していて、正直、「日本政府は訳の分からない国だと思われたくない」と思った場面もありました。

**木村** 今のことに関連して、私も「日本の国も、こうあってほしいな」と思った瞬間があります。

総会の終盤の本会議の席上で、ドイツ政府代表が開口一番、「自分は発言するつもりではなかった」と言い始め、「でも、皆さんのお話を聞いているうちに発言したいと思って発言します。自分の国は、とにかく賛成します。実際、自分の国の法律は、従来の条約にはいろいろ足りないところがあったが、新条約案は概ね批准可能となったので、この新基準に賛成し、国内の法律をレベルアップするよう努力したいと思う」とおっしゃって、「どうぞ、皆さん、できるだけ賛成してください」と演説されました。日本政府の対応とは対照的で、印象に残りました。

**足利** 感想として言いますと、繰り返しですが、そういう国内の雰囲気なり、見通しがもう少しあればということになるかと思います。私どもも、今回の総会の前には、タタキ台となった案がある程度、弾力化が図られれば、この際、積極的に賛成していこうという方針が、政府内の事前の打ち合わせで出来ていました。

委員会の中でも他の先進国でも日本と同じような考えを持っているイギリス、そういった国々と協調し、そういう方向が図れないかと模索しましたが、結局、その辺が全体としては実りませんでした。したがって、残念ながら、そういった判断に落ち着かざるを得なかった。

気持ちの上では、本当に前向きにいきたい。私の上司の労働省の総務審議官も「少子化の時代でもあるので、できるだけ、わが国として積極的にいきたい」という事前の方針を確認していましたが、残念ながら、そこまでいかなかった。私どもの力の及ばなかったところもありますが……。そういうことで、全く最初から後ろ向きにしているわけではありませんので、その辺を理解いただければと思います。

**宮島** 弁護士の宮島尚史です。あまりしゃべるつもりはなかったのですが、別にドイツの代表ではありませんが、何となくしゃべりたくなってきました。

足利報告について、今のことに関連して、あるいはその延長というか、別の側面から簡単に質問し、単純にお答えいただきたいと思います。政府あるいは労働省の方針として、棄権したものは批准せず、あるいは批准できないものは棄権する、こういう原則がとおりかどうか。

**足利** 先ほど、申し上げましたが、直ちに批准できる、例えば既に国内法制が整っているというのは問題なく賛成に回れます。今回のような状況、すなわちまだ国内法制が整っていない、そういう雰囲気もできていないし、準備も全くできていない場合ですと、基本的には、その場で賛成するのは、かえって無責任になるのではないかと考えます。

逆に、棄権したからといって、採択されたものをずっと批准しないわけではありませんから、その後で国内状況が整ってくれば批准します。これまでのILO条約への対応にしても、国内法制が整ったので、その時は棄権したが、後で批准したというのは多数あります。会議のとき、そういう見込みが立っていて賛成するものもあります。棄権したから、今後、批准しないということは全くありません。以上です。

**宮島** ここにいる皆さんもお分かりかと思いますが、3号条約が第1回総会で、第1回総会とは第1号条約、労働時間短縮条約も決めています。女性や家庭、あるいは労働に関連するもので、日本政府が棄権したもので批准しないもののほうが多いのではないのでしょうか。女性に関連するものでも言えますし、労働に関連するものでも言えます。棄権したものは批准しない。

直ちに云々というのは、政府が代わって、飼い犬の仕える主人が代われば別であるというのは当たり前の話です。「しばらくは」というのは、日和見的に何を見て「しばらくは」で、自分で努力しないのではないのでしょうか。

**足利** ILO条約は労使にかかわる問題ですから、基本的に労使と政府の三者で合意ができれば、国内法制を整えられ、当然、それに伴い批准できることになります。政府としても、できるだけ前に進むようにというスタンスは持っているつもりです。

**山本** まだ学生ですが、A大学の法学部政治学科3年の山本と申します。皆さんの発言や報告を聞いていて、一つ思ったことを話したいと思います。

労働省の方の発言で、「棄権した理由として、国内の状況がまだ整っていない」とおっしゃいましたが、どういう状況のことなのか、私は疑問に思いました。確かに、使用者は批准しないにこしたことはないというのが本音だと思います。

私は個人的に東京女子学生セミナーという学生の自主ゼミ活動をやっており、就職難に泣き寝入りしない女子学生の会にも参加しています。そこでアンケートをとった結果、まだそんなに数はありませんが、母性保護や女性の深夜労働の禁止を女子学生が求めている声がたくさんあります。

女子学生セミナーでもアンケートをとってみたら、子供を産んでも働きたい、子供を産みたいという思いは、ほとんどの女子学生にある願いです。それをばばんでいる状況が問題です。均等法が改正されたり、労働基準法の母性保護が変わり、それが守られなくなったことで、女子学生は不安を感じています。

今年のアンケートに、新たな項目の関心ある問題を取り上げたら、少子化の問題をあげる女子学生が多かったのです。一番の関心問題は就職難でしたが、二番目は少子化でした。

私達としては意外だったのですが、これから自分達が子供を産んで育てていく意識がある中で、まず女子学生は就職難という入り口で壁に当たり、働き始めてからも子供を産んで仕事を辞めるか、子供を産むことや育てるのに時間をかけることをあきらめて働き続けるか、どちらかしか選択肢がないという思いがあります。母性保護を本当に大事にしていってほしいというのは、今、働いている女性の方もそうだと思うし、まだ働いていない女子学生の願いでもあります。

そういう状況ではないというのは、国民の立場から見たら、普通の国民は、母性保護がなされて、女性が子供を産んでも働き続ける社会を望んでいると思います。そういうことをもう少し考えてほしいと思ったので、発言しました。

**足利** 国内情勢が整っていないというのは、先ほどから何回も申していますが、例えば現行の出産手当金の割合が達していないとか、木村先生がおっしゃったように、哺育休憩の場合、法律では有給と定められていないとか、そういうところは規定を満たしていない、満たすような法律改正をする国内情勢ができていない。そういうことで申し上げたわけです。

おっしゃるように、働く女性の就業環境を整えていく、育児と家庭の両立をはかれるように進めていくのは、男女雇用機会均等法なり育児休業法、いろいろな法律で前向きになってきていると思います。この条約に棄権したから、そういうものを全部否定しているわけではありません。

例えば、男女雇用機会均等法でも一昨年の平成10年から、妊娠したら医者に行くのを認めてもらう。これは今まで事業主は努力義務でしたが、きちんと法律上義務化された。あるいは、医者に診てもらい休みを取らなければいけないときには、休みを取ることができるようにされた。おっしゃる方向で前向きに進んでいると思います。来年1月からは、育児休業の給付は、これまで25%しかなかったものが今度は40%に増えます。

もちろん、「それでも、まだまだだ」という意見もあるかと思いますが、前向きに進んでいることは理解いただきたいと思います。今回の条約に対する態度と、政府全体の流れの施策は別に考えていただければと思います。

**木村** 私も女子大学で教えており、大勢の女子学生のお話を聞きますが、山本さんのお話の通りだと思います。

「子供がほしい」という学生が非常に多いです。長時間労働の「男並み」に頑張っ働くよりも、育児のために仕事をやめたいという学生が多い。男性の働き方を見直していかないと問題は全然解決しない。男性の生き方働き方を人間としてバランスの良いものに変えなければならないのです。

その点について、政府はどのように対応するのか。

**尾澤** 産婦人科の医師の尾澤彰宣と申します。先ほど、鈴木さんが出産休暇のところでも多胎児の14週のことを触れられました。14週、多胎児に限るのは日本だけですか。各国ともですか。日本の多胎児の14週は非常にアクセントが入っています。多胎児、双子以上の妊娠の場合に週数を増やす場合、普通の妊娠と区別していますね。

**鈴木** まずお断りしておきたいことは、三者構成委員会において多胎出産の論点について、実はあまり長い議論はなく、先ほど多胎出産の例をあげましたのは、使用者側のスタンスをご紹介し上げる趣旨であるということでございます。

さて、ご質問についてでございますが、ILO事務局が第1次討議の基礎とする目的で各国に質問状を送付し、1998年6月までに集められた各国からの回答書によりますと、多胎出産の場合は出産休暇を延長する制度がある、あるいは延長すべきであるとする政府の回答が多数ございました。

一方で、例えばカナダの国内法では多胎出産に対する出産休暇の延長規定は設けていないが、多くの司法管轄地域において、医学的理由により出産休暇の延長を得ることが可能であると回答しております。また、ニュージーランド政府は、自国の出産休暇が最長52週間まで延長が可能であることから、ことさら多胎出産の場合の延長を設ける必要はないという趣旨の回答をしております。オランダ政府は、多胎児の出産は必ずしも母親にとって長い回復期間を必要とするものではなく、必要とされる場合には病気として与えられるべきであると回答しております。このように、通常の出産休暇期間の長さといった国内法制の状況や、多胎出産に対する医学的知見が各国で異なる場合もございます。したがって、わたくしどもは、各国の実情に応じた判断が出来る余地を残す必要があると考えた次第です。

**尾澤** 私個人の意見として、産婦人科の医師として、多胎妊娠は少数派です。多くの方の妊娠が無事に終わるようにするためには、普通の妊娠の今の妊娠の週数は少ないです。今、産前6週になっていますが、産前7週・8週、この運動は労働運動の中にもありました。使用者側も、その方への視点を大切にしていきたいという願いです。

これは労働者側にも指摘しておきたいのですが、多胎妊娠は産婦人科側からあまりにもアクセントが強すぎる、少数派です。それより、大多数の労働者が抱えている問題、産前休業の6週は少ないです。これを増やしていく方向への努力を労使ともに、母性保護の根幹に触れていくことです。具体的に言えば早産防止です。そのため、多胎児へのアクセントより、一般の妊娠の週数を増やすことを、労使ともども努力してほしい。産婦人科の医師の願いです。

労働省へ、これは私の意見です。今回とは話がズレますが、母健連絡カードの普及の必要性は私自身が感じるころですが、産婦人科の医師はあまりにも母性保護への関心が乏しいです。これが最大のネックです。母健連絡カードを通じて、産婦人科の医師に労働への関心、労働者の労働条件・作業環境への関心を高めている。これは非常にプラスになった。産婦人科の医師の立場で、労働省のやった1つの大きな功績だと申し述べさせていただきます。以上です。

**山岡** 東京都立商科短期大学を退官し、今は中央大学で非常勤をしています山岡熙子と申します。

最初は、意見ですので、回答は結構です。先ほどからの議論の中で、いったい国際基準は何だろ

う。国際基準を、できるだけたくさんの方が批准するという話ですが、それなら、基準は低ければ低いほど多数が同意する。そういうものを国際基準と言うのだろうか。

自分の国は達しているからということより、むしろ、1つの目標としてでもいい、これからという準備段階が各国に十分残されていいが、世界の基準としては、これは望ましいものであるかどうかで賛否は決められていいのではないかと思います。これは感想ということではよろしいかと思いません。多数の国の批准、これは良いことは良いと思いますが、みんなが批准するという意味がどこにあるのか、考えられていいと思いました。ちょっと長くなりました。

次に、鈴木さんにお伺いしたらよろしいかと思いますが、ILOの討議に向かう姿勢として多様化するという話がありましたが、私は非常に納得しにくい点があります。私自身、ある意味では多様化はよろしいのですが、例のグローバリゼーションという話の中で、グローバリゼーションをどうとらえるかでは、経済のグローバル化ではなく、グローバル経済という立場でアメリカ中心に、この話は女性会議でも出ていたと思いますが、多様化ではなく画一化に向かっていると思います。

一つの唯一最善みたいな基準に向かって、みんなが入ってこなければいけない、それを日本の経済界も支持しているだろうと思います。そういう画一化に向かう一つの基準があるのに、この点について多様化が出てくるのは、いったい何だろうか。恐らく、今、流れようとしているグローバル経済に対するILOの役割が関連しているのではないか。一言ぐらい、意見をいただければと思います。

三番目になりますが、先ほど、木村先生が報告でおっしゃった、情勢が50年間で違ったということです。これは非常に賛成することですが、もう1つ、世界ともですが、共働きが絶対増えている、これが世界の基準だ。世界女性会議の動きなどを見ても、女性も働くことは世界の動きで、共働きであるというために変更されなければならない基準があるだろう。

その上、日本の場合、先進国と違ったことには、非正規と呼ばれる人達の基準が、給与にせよ何にせよ、労働条件が正規と比例化していない点があります。長くなりました。

**鈴木** ご意見とご質問を下さりまして、ありがとうございます。使用者側の多様性の主張に、納得がいかないということかと思えます。

一点、例示させていただきまして、私からの回答とさせていただきます。新条約には、違法解雇の使用者側の禁止を保障する規定（立証責任規定）が入りました。しかし、違法解雇を禁止する担保措置は、現在でも各国さまざまでございます。例えば、中南米諸国では、違法な解雇が行われないう解雇の事前許可制をとっているようです。また、釈迦に説法ですが、日本は、産前産後休暇中と30日間はいかなる理由でも解雇が禁止されています。私は法律の門外漢ですが、日本の裁判所の制度で、事実上の立証責任の転換という工夫もされていると聞いております。当然、国によっては挙証責任の一部または全部を使用者側に負わせる国もあるかと思えます。またその是非はさておき、訴訟費用のサポートという工夫（法律扶助制度）も考えられます。すなわち、違法な解雇は禁止するという目標は掲げるが、それを実現するための手段や措置は各国に委ねないと、本当の保障にならないのではないかとというのが、われわれの立場でした。

**高島** 産婦人科の先生がおっしゃった、「出産休暇12週間を産前産後の期間を決めない、労働者が自分で選択できるようにする」という意見も労働者の中にもありましたが、多くの労働組合は、

産前と産後を分けておかないといけないと言っていました。

産前休暇が大切だから産後休暇の強制は明確に決めるべきだ。そうしないと、女性労働者が育児のため後のほうに選択してしまう。「育児休業という制度があるから、いいではないか」と言っても、女性労働者自身が、後に回したがる傾向が強いので、産前休暇の意味と産後休暇の意味は違うことを明確にすることが大事だと思います。それぞれの国の法制上の違いです。おっしゃった意味は、全くその通りだと思います。

**木村** 多分、私の発言が足りなかったと思います。確かに、先生の指摘の通り、共働きの人達が増えてきたことと、先生の話聞いていて、共働きのために変えるべき基準があるという意味ですか。

**山岡** 基準が高いか、低いかが問題になっています。その辺において、片働きの場合、いろいろな考え方があったかもしれないが、社会的状況の中で、しかし現在では、おばあちゃんも、誰も、みんな働く時代になったところでは、この問題について変更の意味があるのではないか。

**木村** それと母性保護は、どう絡むわけですか。今、妊娠・出産保護の話をしていますが、それとどう絡めて……。先生が何を思っているのか、分からないのですが。

**山岡** すいません。先生が「50年の変化と女性が増えたことが意味としてある」とおっしゃった。それを付け加える中で、条件の設定の意味が強化されるのではないか。これの前文もかかわってきます。

**木村** 女性が変わったという意味は……。なぜ、それを言ったのか。50年前は、妊娠・出産を契機に辞めていく人が多く、職場に戻らなかったケースが多かった。

ところが、今は、経済的な理由、その他いろいろな理由から戻る、あるいは仕事に対する熱意があつて戻る。そういう状況になってきたことを言いたかったのです。そういうふうになら女性が変わった。就業を継続するように女性が変わってきた。そのため、妊娠・出産の時期にサポートがあれば、仕事に対して熱意を持っている優秀な女性達が仕事を続けられ、トータルに見ると社会のプラスになるのではないか。そういうふうになら、もの考え方が変わってきたと言いました。

今日夫婦で働かないと、経済的にやっていけない世帯が増えています。新勤告には、死亡などにより母親が産後休暇を消化しなかった場合には、父親が、その未消化部分を取得できるという規定が入りました。このことも、男女が職業と家庭を両立するようになった現状を反映するものだと思います。

**宮島** 宮島です。皆さん全部の報告に関連するかと思います。一言だけ感想を述べさせていただきます。

先ほど、要約したように、高島報告の中で、挙証責任という意味が、法律家が使うのと少し違うのではないか。結論的には、私もそれに賛成です。一般に挙証とか立証と言われる中には、私の分類では5つのものが混在しています。条約の文言の原文が英語・フランス語、エビデンスがどう使われているか、原文を見ないと私も断定できませんが、結論的には、高島報告で指摘されたのと大体似たような感じを持っています。あそこで挙証責任云々、むしろ挙証と言わないほうがよい、そういうと誤解を招くのではないかと思います。

もう一つは、木村報告だけではなく、皆さんの報告に関連しますが、木村報告で力点をおかれた、

出産休暇中の手当です。日本の法律の60%、条約の3分の2云々、66.66対60の闘いで、大したことはないのではないかと木村報告で強調されたと思います。

私は、もう一つ、大したことがあることを政府が鉢巻きをしめてやらしてもらわないと、社会保障とか生活保障からダメなのではないか。条約では最低限3分の2、逆に言うと、「多々益々弁ず」ということになるわけです。「弁ず」のほうは、国が出そうが、自治体が出そうが、企業が出そうが、そういう趣旨が含みとして入っているのではないかと思います。

ところが、日本の制度は全く違います。完全有給であれば、政府は健康保険から一銭も出さないわけです。いかに、労使間で、お見舞金や上乘せと言っても、それが出た以上、政府の60%から削っているわけです。お見舞金で、ようやく今までのを満たす、見舞金40%を労使間の協約で出した。政府がそれを知ると、40%出している、それなら政府は20%しか出さないということを健康保険法の58、59条で決めていますし、実際に強行しています。

先ほどのILOの趣旨は、そんな趣旨ではないはずです。60対66.666、それも大事ですが、「政府は努力しています、良いほうへ向かっています」と特に足利報告で強調しましたが、私は、そうではないと思います。以上です。

芹沢 大原社会問題研究所の客員研究員をしています芹沢寿良と申します。二点あります。

最初に、大変初歩的なことですが、木村先生に質問いたします。今日の話の中に、103号条約の批准国が非常に少ないことを共通して指摘され、特に政府側の方が話されたと思います。50年経過する中で、30台の数しか批准していないと思います。先ほど、木村先生がおっしゃった、50年間のいろいろな変化の中で、どうして、そんなに低い批准国数なのか。この点について、ILO条約の専門家として、どう見ておられるのか、お聞きしておきたいと思います。それが1つです。

『世界の労働』の8月号に、第88回ILO総会を振り返ってという座談会が載っています。第4号議案についての部分は大変エキサイトしたやり取りが行われおり、この内容は大変面白いものです。今日は、大変和やかに、それぞれの状況報告がなされていますが、この中では、特に政府側の労使に対する批判が手厳しく行われています。それにかかわり、足利さんの上司の岩田喜美枝・労働大臣官房総務審議官の発言の中に、使用者側に対して、労使が取り引きをして、結局、硬直化した条約を作らせたという批判があります。なぜ、労使が手を握ったのか。

その中で、産前産後休業の中の所得保障は、個別の企業に求めるようなことは今後はしない。現在、それが制度化されている国は現状のままでよいが、これからは新たに個々の企業には負担を求めることはしない内容の条文を労働側に飲ませた。その代わりに、3分の2は弾力化しないということで使用者側は妥協した。これについては、使用者側に対しては怒りを覚えている。こういう発言があります。

どのような話し合いが行われたのか、よく分かりませんが、この中身は、どういうことを意味するのか。説明を得たいと思っています。そういった状況を含め、今日のシンポジウムとは違った激しいやりとりというか、批判が相互に行われた点が大変印象的でした。

もう一つは、先ほど、高島さんがおっしゃった、日本政府のILOに対する批准です。現在、アジア諸国のILO条約批准率が非常に低いことは、国際的にも大変有名です。こういう状況を打開していく上で、日本の積極的なILOに対する姿勢、特に条約批准政策が求められているのではな

いか。そういう意見を持っています。以上です。

**高島** 先ほど、少し触れましたが、今の質問は条約の6条8項です。使用者は次のような場合を除いて、使用者の明確な同意なしに雇用されている女性に、このような金銭給付の直接経費の責任を個々には負わない。使用者は個々には払わない。既に、そういう慣行があるところは別です。この条約ができた後も、政労使で使用者責任が合意されれば別ですと言っています。

岩田さんは、「こういうことを労使で決めたのはけしからん」とおっしゃっています。私も『世界の労働』を見て、ILO条約を決めるのは、私達から見れば国際的労使交渉の場であるというのは当たり前なのに、「労使の態度をけしからん」と怒るのはどうかと思います。政府は政府として、政府側で多数派工作をなさればよろしいのではないかな。なぜ、労使に対して怒りとして持ってくるのかと思います。

**鈴木** 金銭給付および医療給付に関し、労使を含め合意に至りました事情につきまして、繰り返し簡単にご説明申し上げます。まず、各地域の政府代表と労使ほかで構成されるワーキングパーティがつくられ、給付問題に特化して検討したわけですが、逆説的に申し上げますと、そうした手続きをとらないと、まとまらないくらいに給付問題が紛糾したということが言えるかと思います。

また、使用者側の事情としては、出産休暇中の保障を満額にするという圧力が高まり、また出産休暇が事務局原案の12週間が14週間に修正されたことで、個々の使用者に対する直接的な負担が増えることを懸念いたしました。そこで、使用者グループ・ミーティングにおきまして、「個々の使用者が直接に金銭給付の責任を負わない」ことを内容とする、旧条約規定の復活を最優先することで話がまとまった次第です。

**木村** 批准していない加盟諸国全部について調べたことはありませんから、そういう意味での答えはできません。

ただ、今度の改定の理由の一つとして、103号条約の批准数が少ないことが挙げられていますが、その多くの国々で、批准の障害の一つが、所得保障についての条約の要請を満たせないという点です。日本の場合も103号条約を批准していません。その主たる理由が、所得保障の問題であったと思います。

もう一つは、103号条約の批准に向けて国内で政府の対応などを変えていく力、特に働く女性の力が十分育っていなかったこともあるでしょう。

**足利** 今、木村先生がおっしゃった通りで、日本が批准できなかったのは、給付率の問題と有給の哺育休憩などがあります。最初に、私が紹介しましたが、今回の会議に出て他の国と意見交換したとき、イギリス・カナダ・オーストラリア等が批准できていないのも、一番大きいものは給付率の3分の2というハードルが高いからと言っていました。

**司会** 予定時間を大幅に超過しています。本日のようなシンポジウムが、母性保護問題を考える機運をさらに生み出していく契機になれば幸いです。

今日は、パネラーの方々、どうもお忙しいところ、ありがとうございました。フロアーの皆さん、どうもありがとうございました。後援のILO支局、日本ILO協会の方々、いろいろありがとうございました。これもちまして、シンポジウムを終わりにします。(拍手)。