

労働基準法第113条の規定による公聴会 における公述要旨

○公聴会開催日時：平成18年9月14日（木）14:00～15:00

○公述人公述要旨

公益側代表

中窪裕也（九州大学大学院法学研究院教授）……………1頁

労働者側代表

山口百合子（大阪交通労働組合 特別執行委員）……4頁

使用者側代表

小手川正憲（西松建設株式会社 環境安全部長）……6頁

○労働基準法(昭和二十二年四月七日法律第四十九号)(抄)
(命令の制定)

第百十三条 この法律に基づいて発する命令は、その草案について、公聴会で労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者の意見を聴いて、これを制定する。

男女雇用機会均等法及び労働基準法の改正に係る省令案要綱（女性労働基準規則の改正に係る部分）についての公述要旨

九州大学 中窪裕也

私は労働法学を専攻する者であり、今回の男女雇用機会均等法（均等法）および労働基準法（労基法）の改正にあたっては、その基礎的な事項について検討を行う「男女雇用機会均等政策研究会」および「女性の坑内労働に係る専門家会合」に参加する機会を得た。特に後者の会合においては、鉱山・土木、産業安全、医学など他分野の専門家と一緒に議論し、また実際に鉱山1つとトンネル2つを見学することができて、たいへん有益であった。ただ、あくまでも私の専門的な知見は法律面に限られることを最初にお断りしたうえで、提案されている省令案要綱について、以下の3点を申し述べたい。

第1に、基本的な方向性として、今回の労基法（64条の2）の改正が、男女の雇用平等の推進という目的のために行われたことを確認しておきたい。これは改めて指摘するまでもないことであるが、伝統的な労働法における女性労働者の「保護」、とりわけ女性に対する就業制限は、しばしばパターンリスティックな固定観念に由来し、女性であるがゆえに就業の機会を奪って「平等」の妨げになる危険がある。少なくとも今日では合理的理由のなくなった規制を見直し、女性一般ではなく、妊娠・出産機能の保護に焦点を明確化すべきことは、国際的にも常識といえる。わが国でも、周知のとおり、1985年の均等法制定の際に、労基法の女性保護規定の規制緩和がなされ、1997年の均等法改正の際には、女性の時間外・休日労働および深夜業の規制が全面的に撤廃された。

今回の改正で、労基法の第6章の2のタイトルが「女性」から「妊産婦等」に改められたことは、このような流れを象徴的に示すものである。64条の2についても、女性（18歳以上）をすべて一律に排除する形式を改めて、1号で妊産婦、2号でそれ以外の女性と分け、後者については一般禁止ではなく「・・女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの」とポジティブリスト化されている。結果的に女性一般への制限は残るものの、この基本的な精神の違いは、省令を作る上でも十分に考慮されるべきであろう。

第2に、このような目で省令案要綱を見た場合、禁止される業務がたいへん広いという印象を受ける。（一）で人力による掘削・掘採、（二）で動力による掘削・掘採、（三）で発破による掘削・掘採、（四）でそれらの付随業務をカバーし、結局、坑内における考えられるすべての業務があげられている。女性に許されるのは、括弧書きで除外された、（二）の遠隔操作の動力による掘削・掘採と、（四）の付随業務のうち、技術上の管理と指導監督の業務のみである。

たしかに、今回の法改正の基礎となった労働政策審議会の建議を見れば、「女性技術者が坑内の管理・監督的業務等に従事することができるよう、妊産婦が行う坑内業務及び一部の業務（作業員）を除き、規制緩和を行うことが適当である」と書かれている。ターゲットが管理・監督的業務であって（「等」が何かという問題はあるが）、作業員は除くという趣旨を、忠実に反映したものというべきかもしれない。

ただ、法律の条文は先に述べたようにポジティブリストであり、「人力による掘削の業務その他女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの」とされていることから、これらが「女性に有害な業務」であることを示す必要がある。しかし、少なくとも、先ほどの「女性の坑内労働に係る専門家会合」の報告書は、坑内労働におけるリスク要因が女性に与える影響を検討した結果、64条の3によ

る規制を前提にする限り、「妊産婦以外の女性に、健康面や安全面で男性と比較して特別に問題が生じるとの明らかな知見は得られていない」と述べている。法律自体が「人力による掘削の業務」を女性に有害と認めているのは確かであるが、それを省令案要綱ほど広く拡大することについて、論理的に疑問の余地がないわけではないように思われる。

しかし、第3に、女性の坑内労働を緩和するにあたり、まずは管理・監督的業務等に限ってこれを認め、作業員についてはその結果を見ながら今後も検討を継続していくという趣旨であれば、現実的な対応という面から賛成してよいと考える。これまで（一部の臨時的な業務を除き）全面的に排除されていたのであるから、坑内労働の女性への有害性を判断するための資料や情報そのものが必ずしも十分でない可能性がある。また、わが国が批准しているILO第45号条約（1935）は、管理の地位にあつて筋肉労働をしない女性等の除外を認めているが、現場の作業員についても女性の坑内労働を許容すれば同条約に抵触する可能性が大きいことも、考慮すべきであろう。

とはいえ、最初に述べたように、大きな方向性としては、男女共通の規制であるべきことを忘れるべきではない。ILO条約にしても、男女平等の観点から第45号条約の批准を廃棄した国が少なくなく、またILO自身も、鉱山における安全および健康について、男女共通の規制を定めた第176号条約（1995）を採択し、現在ではこちらを批准するよう奨励している。第176号条約については、国際労働基準に関心が高いとは言えないアメリカ合衆国も2001年に批准しており、わが国としても今回の法改正を機に、批准に向けて真剣な検討を行うことが望まれる。

以上

男女雇用機会均等法及び労働基準法の改正に係る省令案要綱（女性労働基準規則の改正に係る部分）についての公述要旨

公述人 山口百合子（大阪交通労働組合）

1. 労基法 64 条の 2 「坑内労働の禁止」から「坑内業務の就業制限」へと大幅に緩和されたことは、女性土木技術職員の将来の仕事への展望、さらに将来の仕事の選択肢が広がった点評価する。
2. 大阪市交通局では、男女雇用機会均等法施行から 5 年経った 1991 年に大阪市人事委員会採用の女性技術職員が交通局に配属され、現在 30 名を越え、土木、建築、電気の専門分野で仕事に従事している。さらに、男女雇用機会均等法改正により労基法の女子の深夜勤務禁止が解除され、従来男子のみ採用の職種であったバス運転士、地下鉄乗務員、現場の技術職員への女性の採用枠が広がり、1995 年から女性が採用され現在 35 名となっている。
3. 大阪の地下鉄の歴史は 70 年を越え、老朽化した駅舎・隋道内の耐震改造が進められている。またどなた様にも利用いただけるバリアフリーな駅施設の改造計画として第 1 次、2 次での「ええまち計画」を実施。さらにエレベーター、エスカレーター、男女別多機能トイレの全駅 137 駅設置は 2010 年目標に進めて現在の進捗状況は 90%と順調に進んでいる。女性技術職員は現場での改造工事で、人に優しい施設をめざした目線で仕事に反映されており評価を得ている。
4. 地下鉄 8 号線建設は 2001 年から工事を開始、以前から女性技術職員から建設に関わりたいとの強い要望がおこり、労基法 64 条 2 の法改正の論議を組合として開始し、2000 年には交通局も男女を問わず建設現場への配属計画で労働基準監督署へシールド工事の安全性、業務内容が監督業務であることなど申し入れたが、現行法規上では「坑内労働」とみなされ女性の就労は認められなかった。
5. このことをきっかけに、労働組合として、労基法 64 条 2 女子の坑内労働の禁止規定の撤廃あるいは除外規定を設けることを産別としての都市交、地方連合へ働きかける。さらに 2004 年には、事業団体である地下鉄技術協議会（18 事業者）も厚生労働省へ要望書をだすなど労使での働きかけを行ってきたところである。

これは、ユニバーサルデザインに基づいた全国に先駆けたバリアフリーな公共交通機関としての使命を果たしていくために、建設に携わる人材の確保と育成は必要であり、男女を問わない任務となっている。
6. 従来、たとえ建設現場に配属になっても、法規制によって工事現場では見学者扱いである。また検査書類の記名は不可であり、同僚か後輩の男性がその任を担うことになる。仕事の評価は結果をださなければ得られない。直接の担当者として扱われない以上、工事請負会社との仕事の調整もできない。このような現状では、まず仕事への意欲がそがれてしまうし肩身の狭い思いをせざるを得ない。

7. 今回の法改正で、監理・監督職に限り坑内での仕事が可能になり、世界的にも高い技術水準にあるシールド工事に携わることができ、新たな職域の拡大ができることとなる。
8. 現在、8号線の第1期開通が12月に控え、シールド工事はすでに終了したが、開削工事部分の駅舎建設の真っ只中で女性技術職員も現場で働いている。8号線の延伸2期工事については、大阪市の財政難の中、市長判断で「凍結」となっている。他都市において東京メトロ13号線の開業は2008年6月開業予定でシールド工事は終了、横浜市営地下鉄4号線は来年度開業予定でシールド工事は一部終了している。しかし、この工法を用いる都市間鉄道の隧道建設や下水道工事等、直接工事をすすめる建設会社での女性技術職の配置などが進むことが期待される。さらに、シールド工事の安全性、換気や照明など作業現場の清潔さは、工事現場の労働安全衛生規則を十分に満足するものであり、3Kと言われる工事現場の概念を払拭するものである。これから仕事を選択する人たちへの大きな願望のもてる職場のひとつであること、公共交通機関の発達、環境保全さらには障がいのある方や高齢の方など交通弱者が安心してご利用いただける重要な公共工事であることを改めて認識した。今後各工事現場における労働安全衛生の向上に影響の与える法改正であることに期待する。

以上

男女雇用機会均等法及び労働基準法の改正に係る省令案要綱(女性労働基準規則の改正に係る部分)についての公述要旨

公述人
西松建設株式会社
環境安全部長 小手川 正憲

(公述要旨)

- ・ 今回の省令案要綱については、賛成である。
- ・ 賛成の理由としては、下記の4点である。
 - ① 現在のトンネル工事の完全性と、それに伴う災害発生率の減少
 - ② 新たな粉じん対策により、坑内環境は著しく改善された。
 - ③ 厚生労働省の快適職場認定制度もあり、厚生施設も充実しており、女性も職務に集中できる。
 - ④ 諸外国の動向や、雇用機会均等の精神からも我が国が禁止する理由はない。
- ・ 今回の法改正に期待する点
現在、あまり人気がない土木系だが、将来的に土木を目指す学生が増加するきっかけになれば良い。
- ・ 希望すること
法改正がなされたら、関係団体、教育機関等への速やかな情報伝達をお願いしたい。