

2020年6月19日

滋賀労働局長
待鳥 浩二 様

日本労働組合総連合会滋賀県連合会
会 長 柿迫 博
男女平等推進委員長 内海 善夫
女性委員長 相澤 三千代

雇用における男女平等に関する要請

貴職におかれましては、新型コロナウイルス感染症拡大にともない、事業者や労働者に対し、さまざまな事業継続・雇用確保等の支援にご尽力いただいていることに、心より敬意と謝意を申し上げます。また、日頃は当会の活動に対しましてご高配を賜り、深く感謝申し上げます。

連合は、男女が均等な機会と待遇で、仕事と生活の役割と責任を分かち合いながら働き続けることのできる、「男女平等参画社会」実現をめざして全国一丸となって取り組んでいます。この間、少子化・人口減少に直面する我が国においては、女性活躍の場の拡大が進み、その結果、女性の労働市場への参入が促進されつつあります。その一方で、男女の所定内賃金の格差として、女性労働者の給与水準は未だ男性の約7割に留まっているという課題が残っています。また、ワーク・ライフ・バランスの取り組みに注目が集まる中、さまざまな人たちがいきいきと働ける就業環境の整備・改善が一層重要な課題となっています。

雇用の分野における男女平等は、政府の第4次男女共同参画基本計画においても第1分野「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」として極めて重要な位置付けとされています。また、滋賀県においては、「パートナーしがプラン2020」において、あらゆる場面で「男女共同参画を実感できる滋賀をめざす」とされています。加えて、近年では、性的指向・性自認（SOGI）への対応や、仕事と不妊治療の両立など新たな課題も顕在化してきており、これらの課題に対する労働分野での窓口としての労働局の果たす役割はますます重要になっていると考えています。

連合滋賀としても、貴職と緊密な連携をはかりつつ、すべての労働者の待遇改善の促進、就業環境の整備に向けて努めていきたいと考えています。

つきましては、貴職に対して、以下の要望事項の実現に向けて対処していただきますよう、要請いたします。

記

1. 仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備に向けて、育児・介護休業法等にもとづく両立支援に必要な相談対応・指導を強化すること。また、2020年4月1日に施行となった同一労働同一賃金に関する法律およびガイドラインをもとに、事業主に対して、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者であることを理由とした差別的取り扱いの禁止を徹底するとともに、通常の労働者との不合理な待遇差の解消をはかるよう指導を強化すること。特に、新型コロナウイルス感染症による経済状況悪化を理由とする不合理な雇止め等がないように指導すること。

2. 両立支援等助成金などの制度や介護サービス等の情報提供を含め、事業主が行う職場における相談窓口の設置等の取り組みを積極的に支援し、従業員が利用しやすくすること。また、支援にあたっては、事業主にとってどのような助成金が存在するのか容易に判別でき、アクセスできるよう、窓口を含めて業務に工夫を凝らすこと。その際、申請手続きが煩雑であることを理由に申請をためらうといった声もあることを踏まえ、労務管理上の課題解決を指導する任にある雇用均等指導員の業務範囲の見直しや、働き方改革推進支援センターの積極的活用を検討すること。
3. ハラスメントについて、2019年6月の国際労働機関（ILO）総会で採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約（第190号条約）をめぐるグローバルな議論や、5月に成立したハラスメント対策関連法に関する国会や労働政策審議会における議論を踏まえ、一元的かつ相談者のプライバシーに配慮し寄り添った丁寧な相談対応を行うとともに、未然防止を含めた就業環境の整備に向けた取り組みを推進すること。
4. ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や、固定的性別役割分担意識にもとづく言動（いわゆる「ジェンダー・ハラスメント」）を根絶する重要性について、専門家の知見を活用しつつ、改めて各職場への周知啓発を行うこと。
5. 性的指向・性自認に関するハラスメント（いわゆる「SOGIハラ」）について、相談対応に必要な研修を継続的に実施すること。また、労働局職員に対して、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別や仕事と不妊治療の両立など、さまざまなジェンダーに関する課題に対応できるよう、継続的に研修を実施すること。
6. 次世代育成支援対策推進法にもとづく認定制度や、育児・介護休業法にもとづく育児に関する休業・休暇や措置などについて、仕事と育児の両立支援を強化するため、積極的に周知すること。滋賀県の男性の育児休業取得率が3.8%（令和元年）であり、目標値6.0%（令和2年）達成に向け、進まない要因を明らかにし、その改善にむけて具体的方策を講じること。
7. 女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画について、いわゆる「PDC Aサイクル」や、男女の賃金の差異の把握が重要であることを周知しつつ、事業主に対して、積極的な状況把握・課題分析、計画の策定・見直しを促すこと。また、中小企業も含めた取り組みが一層促進されるよう、就職活動中の学生や求職者に対して、データベース等の周知を積極的に行うこと。
8. 仕事と家庭や治療等を両立するために、時間単位年休制度や在宅ワーク、テレワークなど多様な制度を設けるよう事業主に働きかけること。特に、今回の新型コロナウイルス感染症予防対策により拡大された在宅ワークについて、それを支える環境整備と必要経費を整えるなど制度が円滑に進む施策を講じること。
9. ワーク・ライフ・バランスの取り組みの一環として、労働時間の短縮を進めるため、36協定の遵守、年休取得率の向上など具体的な労働時間短縮に繋がる数値目標を設けるなど、有効な具体策の実施を事業主に働きかけること。

10. 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、休業要請や営業自粛等により、女性が多く就業（パート、アルバイト等の非正規労働者が多い）している宿泊業、飲食サービス業などでは深刻な影響を受けている。雇用を守るための「雇用調整助成金」について、当該産業は中小零細企業も多く、助成金の活用に不慣れなことが想定されるため、申請に対しては柔軟かつ、きめ細かく対応するとともに、可能な限り迅速に給付できるように努めること。
11. 小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援のための新たな助成金「小学校休業等対応助成金」について、事業主が積極的に活用するよう周知徹底すること。また、申請に対しては柔軟に対応するとともに、可能な限り迅速に給付できるように努めること。
12. 新型コロナウイルスは、今後、雇用や就業に大きな影響を与え、滋賀県内においても、産業構造や就業構造が大きく変化することも想定されることから、滋賀県や市町など関係機関と連携し、適時的確に対応できるよう努めること。

以 上