

2021年7月6日

滋賀労働局

雇用環境・均等室

室長 原 英史 様

日本労働組合総連合会滋賀県連合会
事務局長 池内 正博
男女平等推進委員長 内海 善夫
女性委員会委員長 相澤三千代

雇用等における男女平等に関する要請書

貴職におかれましては、益々ご活躍のこととお慶び申し上げます。
連合滋賀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」の実現をめざして全国一丸となって取り組んでいます。

労働相談件数は増え続け、2020年は「パワハラ・嫌がらせ」が継続して最も多かったものの、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、4月と5月以後は「賃金支払（休業補償）」等が増えました。具体的には、事業や企業経営の悪化に伴う有期契約における雇止めや契約期間中の契約解除、また、学校の休校等と休暇取得に伴う休業補償や仕事がなくなったことによる強制的な年次有給休暇の取得等に関する相談です。

また、6月以降は「パワハラ・嫌がらせ」が最も多く、コロナ禍で業績が落ち上司から退職を促されるケースや、会社都合ではなく単なる自己都合退職にさせられそうになる退職誘導まがいの事例もありました。雇用形態別では、正社員以外からの相談が6割強を占めるとともに、職業別では、コロナ禍で大きな影響を受けている「サービス業関係従事者」や「医療・福祉従事者」からの相談が相対的に増加しています。

2020年7月に国が策定した「女性活躍加速のための重点方針2020」では、「困難を抱える女性への支援」として「非正規雇用労働者の処遇改善」、また、12月に閣議決定した第5次男女共同参画基本計画でも「非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援」が謳われています。しかし、もともと非正規雇用が多い女性の場合は、再就職を断念し、非労働力化する傾向があると指摘されます。中には売春的行為や風俗業など、暴力やハラスメント、権利侵害を受けやすい働き方に向かう人たちもいると言われており、このような実態を統計上可視化することが重要です。

連合は、関係各機関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力する所存です。つきましては、貴職におかれましては、別紙の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。

要請事項

1. 雇用創出と人道支援

- 新型コロナウイルス感染症対策関連の事業を含め、民間委託を行う公共部門でとりわけ困難に遭っている人たちを積極的に採用すること。
- DVシェルターなど直接的な人道支援を行うNPO等民間団体に対して財政的措置を行い、雇用を失った人たちが自ら支援する側として訓練を受けながら働ける仕組みをつくり、雇用の回復につなげること。
- 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について、2021年2月26日からは新たに大企業に勤める非正規雇用労働者の申請受付が開始されたが、依然として認知度・利用状況が十分ではないため、引き続き周知に努めること。

2. 生活困窮者一人ひとりへ行き届く支援

- 住居確保給付金について、2021年1月1日以降は3回目の延長申請で最長12ヵ月まで延長することが可能となったが、すでに住居確保給付金の支給を受けていて12ヵ月経過しても家賃を支払うことが困難な場合への対応ができるよう、国に滋賀県とともに働きかけを行うこと。
- 緊急小口資金・総合支援資金の特例貸付について、返済の据置期間が1年、償還期限が2年以内となっており、新規申請受付期限は2021年8月まで延長になっているが、さらに延長するよう国に滋賀県とともに働きかけを行うとともに、償還免除の対象範囲を世帯主単位から個人単位に拡大するよう、あわせて国に働きかけを行うこと。

3. 失業等女性の雇用に関する問題の適切な把握と可視化

- 女性の完全失業者数は80万人とされているが、民間のシンクタンクは加えて約100万人が実質的な失業状態との推計結果を公表している。滋賀県において、女性の置かれた現状について、偏りない実態把握と問題の可視化をはかること。

4. 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

- 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。
- 両立支援等助成金や介護サービス制度等について、新型コロナウイルス感染症に関する特例措置の情報提供を含め、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るように、業務に工夫を凝らすこと。
- 次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画策定指針に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」等が盛り込まれたことを周知するとともに、一般事業主行動計画の策定・見直しを促すこと。
- 同一労働同一賃金に関する法律およびガイドラインは2021年4月から中小企業にも適用されました。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。

- 仕事と育児・介護、不妊治療などを両立するために、短時間勤務制度やフレックスタイム制度、在宅勤務制度など「多様で柔軟な働き方」を設けるよう事業主に働きかけること。また、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勤務について、それを支える環境整備と必要経費を整えるなど制度が進むよう事業主に働きかけること。

5. ハラスメント対策、次世代育成支援、女性活躍推進

- ハラスメントについて、ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）に関する国会や労働政策審議会における議論、および指針や通達等を踏まえ、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。
- 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、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集」を適切に活用し、相談対応に必要な研修を継続的に実施すること。また、すべての職員が、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等への理解を深め、様々なジェンダー課題に対応できるよう、継続的に研修を実施すること。
- 女性の活躍には男性の働き方が大きく係わりあっていることから、「女性の活躍」と同等に、「男性の長時間労働是正と家庭参画」を推進すること。特に、男性の育児休業取得促進のために、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休業・休暇や措置等について幅広く周知するとともに、職場の環境整備や男性の働き方の見直しを促進・支援すること。
- 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「PDCA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。
- 女性のキャリア形成に対する不安を払拭し、女性のキャリアアップや人的ネットワーク構築するためのセミナーを実施し、ロールモデルとなる女性の育成・普及を促進すること。

以 上