

2021年7月7日

兵庫労働局  
雇用環境・均等部長 小田 江理子 様

日本労働組合総連合会兵庫県連合会  
会長 福 永 明  
同 ジェンダー平等・多様性推進委員会  
委員長 村 山 周 平  
同 女性委員会  
委員長 安 樂 雅 枝

## 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。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」の実現をめざして全国一丸となって取り組んでいます。

連合に寄せられる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。

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。

2021年6月16日、政府の「すべて女性が輝く社会づくり本部」は「女性活躍・男女共同参画の重点2021」を発表し、「コロナ対策の中心に女性・女兒を」などの新たな事項を掲げ、男女共同参画を「日本政府の重要かつ確固たる方針」「国際社会で共有されている規範」と位置づけています。

しかしながら、ジェンダーギャップ指数の順位が156カ国中120位と諸外国に遅れをとる危機的かつ不名誉な現状をふまえ、女性の就労を阻害する税や社会保障などの制度・慣行が根強く残る日本の社会構造そのものの変革が必要です。

連合は、誰一人取り残すことのない社会の構築に向けて、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。また、各地域に緊急事態宣言およびまん延防止等重点措置が実施されていることを受けて期間を延長することとなった雇用調整助成金の特別措置についても、周知に努めること。

### 2. 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。大規模調査は民間では困難であり、国や地方自治体が無作為抽出標本を対象に全国調査を行い、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。

### 3. 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。
- 6月3日に成立した改正育児・介護休業法の改正内容についても、労使双方への周知徹底を図ること。
- 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ている。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。

#### 4. 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。
- 男性の育児休業取得促進など仕事と育児の両立支援を強化するため、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し、積極的な取り組みを促進すること。
- 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。

以 上