

2021年6月23日

宮城労働局
雇用環境・均等室
室長 佐藤 央子様

日本労働組合総連合会
宮城県連合会(連合宮城)
会長 小出 裕一
女性委員長 藤原 紀子

雇用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。日頃より連合宮城の取り組みに対しましてご高配を賜り、深く感謝申し上げます。

さて連合は、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。

連合に対す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内容となっております。

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内容もありました。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。

連合宮城は、関係各機関と連携をはかりつつ、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して参ります。つきましては、下記事項の実現に向けてお取り計らいいただきますよう要請致します。

記

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。
- また、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が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. 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

- 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、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。
- 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。

以上