

2022年6月15日

千葉労働局雇用環境・均等室
室長 廣瀬 真理 様

日本労働組合総連合会千葉県連合会
会長 永富 博之
ジェンダー平等・多様性推進委員長 渡邊 郁哉



要 請 書

初夏の候、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。連合千葉は、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」の実現をめざして取り組んでおります。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、非正規雇用の約7割を占める女性労働者が大きな影響を受けていると言われております。ひとり親世帯の87%を占める123万母子世帯における平均年間就労収入は200万円であり、パート・アルバイト等の場合は133万円の低水準となっています。雇用・所得の不安定化や配偶者からのDV（ドメスティック・バイオレンス）の激化などにより経済的・家族的に困窮する女性が増加していることから、公的部門での雇用の創出やNPOを通じた民間シェルターの整備等、確実に行き届く支援が求められています。

政府の第5次男女共同参画基本計画では「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」とともに、「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、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ています。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第5次男女共同参画基本計画の着実な実行を後押しすると考えます。

千葉県の状況は、令和3年度千葉県男女共同参画白書によりますと、意識面では社会・家庭・職場・教育・政治・社会通念・習慣などどの分野においても「男性優遇」が「女性優遇」を上回っております。女性の雇用者数・雇用者総数に占める女性割合は増加傾向にあるものの、女性の雇用者に占める非正規雇用の割合は59.7%（H29）

となっており依然として高い状況にあります。また、労働条件面ではパートタイム労働者を除く女性一般労働者の 1 時間あたりの平均所定内給与額は男性一般労働者の 78.6%となっており依然として低く、男女間格差は是正されていない状況となっております。

連合千葉は、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。

以 上

要 請 事 項

1. 雇用創出と生活困窮者への人道支援

- 日常生活を送る上で収入が足りずに生活に困る女性が求めているのは、生活費や避難・宿泊場所を確保した上での雇用機会である。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な日常生活を送っている人たちに対し、訓練を受けながら働ける仕組みを作り、充実させること。
- コロナ禍により大きな打撃を受けた非正規雇用で働く女性、DV等により生活に困窮した女性、就職活動中の学生に対し、公的相談・支援体制を強化すること。あわせてNPO等民間団体が行う直接的な支援に対する助成を強化するとともに、宿泊・避難施設や食料・衛生用品等を特別に提供する対策を行うこと。
- ドメスティック・バイオレンス（DV）を含む人権擁護、ハラスメント被害、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別など、様々なジェンダー課題で被害を受けた方々にきめ細かな対応ができるよう啓蒙活動や職員研修を継続的に実施すること。
- 新型コロナウイルス感染症に対応する各種助成金・給付金について、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

- コロナ禍での雇用統計では男女の労務構成が異なること等により特徴に違いがみられた。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ため、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うこと。

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

- 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、2022年4月より順次施行される改正育児・介護休業法にもとづく新たな休業・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。
- 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。
- 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。
- 不妊治療について、保険適用による影響を把握し、可能な限り広く治療法を選択できるように、保険適用外の治療に対する助成制度を設けるとともに、不妊専門相談センター事業や不妊症・不育症支援ネットワーク事業などの各種相談支援事業

を周知啓発すること。

4. ハラスメント対策、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。
- カスタマーハラスメントは、働く魅力を阻害し働き手不足を招くなどあらゆる産業における社会的な問題である。抑止・撲滅に向けた事業者との適切なコミュニケーションや、倫理的な消費行動を促す啓発活動や消費者教育を推進すること。
- 厚生労働省のモデル就業規則において、性的指向・性自認（SOGI）に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントの禁止規定が盛り込まれ、人事院規則 10-10 別紙第一 3 一では、性的指向や性自認に関する言動がハラスメントになり得るとしている。性的指向もしくは性自認に関する偏見にもとづく言動も含め、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。
- 女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画について、策定義務の範囲が従業員 101 人以上に拡大されたが、従業員 100 人以下の中小企業に対しても事業主行動計画を策定するよう働きかけること。また、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。

以 上