

雇 用 ・ 労 働 政 策

概 況

I 震災前後の情勢－全体－

1. 生産は持ち直っていたが、東日本大震災の影響により、生産活動は低下している。また、雇用情勢も依然と厳しいものの持ち直しの動きが見られていたが、東日本大震災の影響が懸念される。
2. 連合は、休職・離職などを余儀なくされた労働者の救済や、地域雇用を創出する復旧・復興事業を進め、生活の基盤である雇用の再建を図ること求め、雇用の量と質の確保にも十分に配慮し、ディーセントワークの実現に繋げていく。
また、「求職者支援法」を早期成立させ、雇用保険を受給できない休職者への支援制度を確立するとともに、支援要件緩和・支援額上乘せなどを行う特例措置の導入を求めていることとする。
3. 政府は、東日本大震災の被災者支援、雇用創出を促進するため、各省庁を横断して総合的な対策を策定し、強力な推進を図る事を目的に「被災者就労支援・雇用創出推進会議」を設置し、「日本はひとつ」しごとプロジェクトをスタートさせた。

第1段階（フェーズ1）では、①復旧事業等による確実な雇用創出、②被災した方々と仕事とのマッチング体制の構築、③被災した方々の雇用の維持・確保、④広報・周知、に取り組んだ。

現在は第2段階（フェーズ2）として、雇用創出として総額4兆円余により、雇用創出20万人程度、雇用下支え効果150万人強を見込んでいる。

－神奈川県－

1. 神奈川県は、3月の有効求人倍率0.47倍（前月比+0.01P）、新規求人倍率も0.82倍（前月比+0.02P）と、県内企業の景況感は上向きに転じていた。しかし、新規学校卒業者就職紹介状況は、高校1.55倍（前年同期1.71倍）、就職内定率：高校93.9%（前年同期95.1%）と減少傾向にあった。

東日本大震災の影響により、電力や燃料不足などで先行きに不透明感が増している。県内の場合、直接的な被害は限定的であったとみられているが、計画停電により生産能力の低下や自粛ムードの影響が、今後の雇用にどのような影響が出るのか、早い段階からの対策・対応を行わなければならない。

2. 神奈川県においては、労働局が中心となり県、自治体、国の出先機関、関係団体が参集し、『かながわ「日本はひとつ」しごと協議会』を設置し、①関係機関が連携・協力し、被災された方々の立場に立った効果的な支援を継続的に進める、②雇用の受け皿づくりと求人を積極的にハローワークに提出するよう周知、またハローワークは懇切かつ迅速なマッチングを行う、ことに取り組むことを開始している。

連合神奈川もその一員として参画しており、有効的な対策が図れるよう提言や活動を推進していくこととしている。

II その他の情勢

1. 非正規労働者の動向

非正規雇用者は2003年に労働者の30%台を占め、以降現在まで継続している。2009年には、2008年後半からの世界的な経済危機の中で行われた派遣切りなどの影響が要因となり、非正規雇用者がはじめて減少に転じた。この状況により非正規雇用者の問題が社会問題と

して大きくクローズアップされることにつながった。

2010年は女性パート労働者を中心に再度非正規雇用者が増加した結果、非正規比率は33.6%とふたたび増加となった。国は、非正規労働者の失業予防、処遇改善、正社員化など、生活や雇用の安定に向けて、2011年度予算で、2158億円を計上し、各種就労・生活支援や正社員化の推進、安心して働ける環境整備に取り組むこととしている。

連合は、「労働者派遣法改正法案」の早期成立など、法整備を進めセーフティネットを拡充しディーセントワークを中心に据えた雇用の拡大と劣化した雇用の質の回復を求めている。

2. 女性労働者の雇用環境

政府は、「第3次男女共同参画基本計画」を閣議決定（2010.12）し、計画に経済社会情勢の変化等に対応した重点分野の追加や国際基準の反映を盛り込んだ。また、2020年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とするための成果目標を新設した。

2010年の女性雇用者の割合は、42.3%と増加傾向が続いている。また、リーマンショック以降、女性の環境は変化し、女性も男性も働き続ける事を希望する傾向が高くなっている。しかし、現実には、子育てや介護などへの対策が進んでおらず、働き続けられる環境とはなり得ていない。

また、雇用形態も全年齢階級で非正規雇用が多く、短時間勤務者に占める女性は67.2%となっており、賃金・昇給など格差の要因となっている。

3. 障がい者の雇用環境

神奈川県内には、約36万人の障がい者がおり、うち、約2.5万人が働くことを希望しているが、実際には1.4万人しか働いていない。

このような状況の中、一層の地域生活と就労を進めるため、改正障害者雇用促進法や障害者自立支援法が施行され障がい者雇用の取り組みが進められている。

神奈川県は、これまで製造業を中心に障がい者雇用が取り組まれていたが、長期の厳しい経営環境により製造業の雇用率が低下している。また、雇用者数が増加傾向にあるサービス業等第三次産業で障がい者雇用が進んでいない等から、この10年間は漸減傾向となっている。

4. 公共交通を担う交通事業者の経営悪化し、整備の老朽化などの安全対策の強化が求められている。また、交通・運輸産業における過度の競争激化、過積載や長時間労働等の違法行為、事故の増加等の諸問題があり、運転手の生活や安全輸送の観点からの公正競争の確保、適正な労働環境を確保しなければならない。

要求と提言の骨子

1. 総合的な経済政策や雇用政策を通じて、神奈川県内で30万人以上の雇用創出・雇用確保の強化を図る。
2. 公正な労働基準に基づいた雇用環境の整備を図る。
3. 雇用と結びついた職業能力開発対策の強化。
4. 男女が仕事と生活を調和できる環境の整備。
5. 障がい者、若年未就職者、高齢者等の雇用・職域の拡大。
6. 雇用・就労形態の多様化や職場環境の変化に対応した労働安全衛生、職業病対策の取り組みの強化とともに、勤労者の福利厚生の実施。
7. 増加する個別・集团的紛争に対する紛争処理の取り組み強化。
8. 男女平等社会の実現に向けた各施策の推進。

1. 神奈川県内で30万人以上の雇用創出

【要求と提言】

1. 雇用対策として、経済情勢や産業構造の変化等に速やかな対応を行い、失業者対策や新規卒業者対策などを含めた総合的な対策を通じて、神奈川県内で30万人以上の雇用を創出すること。また、雇用は期間の定めのない直接雇用を原則を基本とする雇用安定化施策を充実させ雇用の質の向上を図ること。
2. 地域の雇用創出や活性化をはかるため、県内の行政・金融・公益・経済団体・労働団体が構成される「神奈川県緊急経済対策連絡協議会」の機能を強化し、総合的な指導・検討を行うこと。
3. 雇用の確保・創出に向けて、「ふるさと雇用再生特別基金」を活用して創設した各事業について、地域の産業として根付き、神奈川県の良質な雇用の場となるよう、成果を検証し、引き続き育成すること。
4. 働く意欲のある全ての労働者に対し、情報提供（ハローワーク、インターネットの活用）や職業訓練の充実（ニーズのある科目の拡充等）等の施策に積極的に取り組むこと。
 - (1) 派遣労働者をはじめとする有期雇用労働者の安心・安定雇用に向けて、取り組みを強化すること。
 - (2) 若者の厳しい就職状況を改善するために、雇用の確保（受け皿づくり）に向けて、新卒者・既卒者を雇用する企業への支援強化など、若者の就業支援・雇用促進、新規卒業者の採用促進の諸施策を強化すること。
 - (3) 中途離職者の再雇用の促進の取り組みを強化すること。
 - (4) 中・高齢者の雇用対策として次の取り組みを強化すること。
 - ①65歳までの定年延長や希望者全員の再雇用など、年金支給開始年齢の引き上げに合わせた継続雇用制度の導入促進・確保がされるよう企業への指導を徹底すること。
 - ②高年齢者を雇用する企業への助成策を拡充すること。
 - ③特定求職者雇用開発助成金など、高齢者雇用安定法に関する助成金を活用しての雇用開発、雇用延長策を推進すること。また施策の充実を図ること。
 - ④求人開拓推進事業を充実させ、求人開拓の促進を図ること。
 - ⑤離職を余儀なくされた中高年齢者に対する再就職斡旋、職業転換開発訓練を優先的に行うこと。あわせて「再就職援助措置」が安易なりストラを促進するようなことがないよう適切な指導と対応を図ること。
5. 雇用創出とその支援に向けた取り組みを強化すること
 - (1) 情報通信、住宅整備、医療・福祉（介護・保育含む）、環境、エネルギーなどの新分野・成長企業・社会的要求の高い分野に対する雇い入れ等にかかわる助成策の充実を図ること。また、雇用創出に向けて、企業誘致の促進や次代に繋がる産業の活性化と連動を図ること。
 - (2) 助成が可能な事業などについては、積極的な活用がはかられるよう、情報提供や指導を徹底すること。（*雇用創出の支援措置として、中小企業労働力確保法やベンチャー支援関連法に基づく金融税制優遇措置や雇い入れ助成）
 - (3) 雇用創出については、神奈川県・神奈川労働局・労働組合・経営者団体が連携し具体的な雇用創出に積極的に取り組むこと。
 - (4) 新たな雇用創出として、「神奈川版グリーン・ニューディール政策」や「防災ニューディール政策」を検討し、具体化を図ること。
6. 雇用開発にあたっては、求人開拓のための具体的指導、相談（指導員・アドバイザー等）、セミナー開催、合同選考会の実施など雇用創出対策を充実・強化し、雇用機会の

創出を図ること。

7. 地域雇用開発等促進法の改正（2007年8月4日施行）に伴い、地域雇用開発計画の策定・実施にあたっては、地域の実態をふまえ、実効性を点検しつつ行うこと。
8. 地域提案型雇用創造促進事業については、地域の雇用創造をより効果的に行う観点に立ち、できるだけ現場に近い基礎自治体・協議会による自主性・創意工夫ある取組みが創出できるようバックアップ事業も含め積極的な支援を行うこと。
9. 先進的に行う市町村における求人開拓、職業紹介、相談などの事業と労働局・県は連携および支援策を図ること。
10. 保育先の確保ができずに離職せざるえない労働者や、就職できない（断念する）労働者が多いことから、保育施策を強化した雇用確保を行うこと。

2. 雇用に関するセーフティネット(安全網)の強化

【要求と提言】

1. 労働者を守る観点から、労働関係法遵守の徹底を行うこと。
 - (1) 労働基準法の厳格な対応を図ること。
 - ①裁量労働、休日労働、深夜労働、時間外規制、就業規則明示、有期労働契約などの労働基準法問題の啓発を行い、違反企業については、公表や指導・勧告・告発を行うこと。
 - ②有期契約労働については、有期とできる条件(入口規制)、更新や期限(出口規制)、均等待遇等に配慮した監督、指導を行うこと。
 - ③労働基準法における使用者の証明義務「書面による退職理由の明示と交付義務」の周知を図ると共に、退職・解雇に値しない理由を記載した事業主に対しては是正勧告を行うこと。
 - ④就業規則の届け出において、賃金以外の項目についての届け出条件のチェックを行うと共に、届け出を行っていない事業所のチェックを行うこと。
 - ⑤労使委員会が機能するよう指導を行うこと。ただし、労使委員会が一人歩きして、労組の協約・協定の締結機能を制約しないようにすること。
 - ⑥労働基準法の一部改正の施行（2010年4月1日施行）に向けて、周知徹底を図るための広報活動を積極的に行うこと。特に、有給休暇の運用などの改正点については、事業主に対して指導・徹底を図ること。
 - (2) 労働契約法（平成20年3月1日施行）の主旨を正しく周知・徹底すること
2. 公共職業安定所（ハローワーク）における求職者や利用者の利便性の向上を図ることを目的に、ハローワークの運営に労働者代表として労働組合を参画させること。
3. 公共職業安定所（ハローワーク）、労働基準監督署、等の事業改善、充実を次により行うこと。
 - (1) 相談事業、求人開拓等については、自治体で連携策を図り、自治体窓口の事業を拡大すること。特に求人情報提供に関しては、自治体自らの求人開拓とハローワークとの連携（端末機設置）を拡大すること。
 - (2) 高齢者を初めとする就職困難な求職者には、特別相談を徹底すること。また、特別の求人開拓を行うこと。
 - (3) 労働者（相談者）の立場に立った親身な対応を行うため、労働基準監督署の相談体制の強化・改善を図ること。また、管轄区の取り組み・運営等に差が生じることのないよう、監督を強化するなど、自治体と連携して取り組むこと。

(4) 女性の利便性の向上をはかる観点から、マザーズハローワークを県内全域へ拡大すること。

4. 育児休業取得者や妊娠した女性労働者への強制退職（育休切り・妊娠切り）等による育児・介護関係の相談件数が増大していることから、法律違反としての監視の徹底と悪質な事業主に対する指導を行うこと。

5. 県および市区町村は、労働局や金融機関、関連団体と連携したワンストップサービスのような総合的な相談窓口の設置などの工夫を行い、困窮している労働者や企業への対応を強化・充実すること。また、あわせて、活用（支給）までの時間短縮など運用の改善を図ること。

3. 職業訓練・能力開発・就職支援施策の拡充

【要求と提言】

1. 雇用（就職）と密着した職業訓練・能力開発を積極的に進めること。

(1) 非自発的失業者に絞り込んだ能力開発訓練制度（優先入校制度など）を検討するなど、雇用と訓練を結びつけた能力開発事業を進めること。

(2) 国（雇用・能力開発機構）、県、市（政令市）、民間の職業訓練大学、高校の理科系・技術系教育、専修・各種学校、各訓練機関の連携策を強化するとともに、ムダな重複を無くすこと。

(3) 訓練校と企業の間での情報交換、技術上の交流などを強化すること。そのためのコーディネーターの育成や増員を行うこと。また、民間企業、研究者からの講師派遣の受け入れを拡大すること。

(4) 職業訓練の中にもインターンシップ制、トライアル雇用を推進すること。また雇用の流動化と関係して、技能検定取得について社会的価値を引き上げること。

(5) 各年齢層に配慮したきめ細かな職業訓練、労働力の流動性を配慮しながら、多様なカリキュラムの検討等、職業能力開発を充実させること。

(6) 高等技術校を職場・新産業にマッチさせるよう開設時間・内容の拡充を図ること。また、高等技術校の宿泊施設の充実や、時代にマッチした施設（ソフトを含む）の更新を進めること。

(7) 「教育訓練給付金制度」を初め各種の能力開発給付金制度の活用を図ること。

2. 産業構造の変化に対応するための企業の事業転換に際し、業種転換、職種転換を余儀なくされる労働者、とくに中高年労働者に対する職業訓練への支援を強化すること。

3. 労働者個々人の生涯にわたるキャリア形成を充実させるため、職務・技能の社会的評価基準の設定や、働きながら教育訓練コースに参加できる仕組みをつくること。

4. 就業・就職支援について次の施策を強化すること。

(1) 年長フリーターの就職支援を強化し、より安定した職に就けるよう支援すること。

(2) 職業能力に即した求人開拓を強化すること。職業紹介と能力開発が連動した離職支援体制を確立・強化すること。

(3) 助成金等の民間を活用した再就職支援については、「再就職支援計画」の作成等により安易なリストラを促進しないものとする。また、労働組合の了解を前提とするよう徹底を図ること。

(4) 若年未就業者に対して、若年者雇用安定促進奨励金を活用した「若年者トライアル雇用事業」の促進、インターンシップ制度の推進を図ること。

(5) 県立高校に進路指導担当教員の配置を進め、進路指導体制の強化を図ること。

- (6) 新たな雇用分野、将来に向けた雇用分野（介護・福祉、農林水産業、教育）に速やかに対応し、訓練体制の充実などの環境整備を図ること。
 - (7) 「ジョブ・カード制度」については、制度の周知などにより非正規労働者の正規雇用化などに有効活用を図ること。
- 5・小・中・高の教育課程で、勤労観・職業観を育むための学習機会を設けること。
- (1) 小・中・高の教育課程においてキャリア教育を推進すること。そのために、学校・行政・企業のネットワークを構築することが必要であることから、行政はコーディネーター役を担い、より横断的な組織で対応すること。
 - (2) ニート対策として中学校等における職場体験を拡充すること。
 - (3) 高校生を対象に、卒業生の就業、就職拡大に向けて、職業人としての自立を支援するため、労働法規や就労に関する知識の習得の場を行政と学校が連携し実施すること。
6. 就業支援を積極的に行っているNPOや企業に対し、インセンティブ（支援・評価）を行うこと。

4. 労働時間短縮・仕事と生活の調和への支援策

／ワーク・ライフ・バランスの推進

【要求と提言】

1. 総労働時間の短縮を図るため、次の施策を進めること。
 - (1) 「労働時間等設定改善法」及び改善指針に基づき、労働者の健康と生活への配慮、多様な働き方に対応するための具体的改善策を進めること。
 - (2) 不払い残業を撲滅するため、不払い残業防止に向けた通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」の周知徹底を図ること。また、相談窓口を通じて、労働基準法の労働時間に係る規定が適用される全ての事業場において基準が確実に履行されるよう取り組みを強化すること。
 - (3) 労働時間法制違反に対する摘発と是正指導を強化するため、監督権限を有する機関の対応者を増員すること。
 - (4) 時間外割増率の50%引き上げについて国に働きかけること。また、時間外労働について上限規制「360時間」以内の徹底と、総労働時間1800時間達成を視野に上限規制「150時間」とする法制化に向けた検討を行うこと。（国）、当面、時間外労働の適正化に向けた周知と上限規制の実効性確保等監督・指導の徹底を図ること。
 - (5) 月60時間超の割増率引き上げについて、中小の適用執行猶予措置は早期に廃止するよう、国に働きかけること。
 - (6) 三六協定と特例条項付き協定締結（2004年4月）の周知と上限規制の実効確保のための点検、監督・指導を強化すること。
 - (7) 公務における超過勤務について、その実態を把握するとともに、実効ある超過勤務規制を図る。とりわけ、公務に適用されている時間外労働の規定（労働基準法第33条3項「公務のために臨時に必要な場合」など関係法令）については、その厳格な運用を確保するため、十分な労使協議を行うこと。また、不払い残業防止に向けた通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」の周知徹底を図ること。
 - (8) 企画業務型裁量労働制及び専門型裁量労働制の実施状況を調査し、見直し改善を行うこと。
 - (9) 残業なし日の設定（ノー残業デー）、年次有給休暇の取得率を向上させ、労働時間

短縮とともに「ゆとり」実現に向けた取り組みを強化すること。

(10) 5月1日を国民の祝日とし、4月29日の「昭和の日」から5月5日の「こどもの日」までを連休とする「太陽と緑の週」と制定するよう国に働きかけると共に、そのための世論形成を図ること。

2. 「ワーク・ライフ・バランスの推進」と「就労と子育ての両立」を推進するため、神奈川の数値目標の達成を始め、実効ある計画の策定などを積極的に推進するため、専門部局（推進母体）を設け、県民・市民への浸透を進める取り組みを工夫し推進すること。また、未設置の自治体は、早急に設置すること。
3. 政労使が連携し、男性の育児・介護休業制度の取得拡大や、育児等への参加促進に向けた社会的な醸成づくりや職場の理解等の環境整備を強化すること。
4. 幅広い年齢層の勤労意欲のある女性の就業支援として、就業を困難にしている育児・介護などについて、保育園・介護施設などの施設とその運営の充実を行うこと。
5. 在宅勤務やテレワークなどの「新しい働き方」への情報提供や相談体制づくりに取り組むこと。

5. ワークルールの確立（労働法制の取り組み）

【要求と提言】

1. 改正最低賃金法（2008年7月1日施行）の趣旨と適正な運営がなされるよう、指導の徹底を図ること。また、最低賃金については、早急に生活保護との乖離解消をはかり、生活できる水準を重視した適正な審議により「地域の自主性」が発揮されるよう、調整・援助を行うこと。
 - (1) 短時間勤務労働者の増加に伴い、実効ある機能と賃金の水準を確保すること。
 - (2) 特定（産業別）最低賃金は継承・発展させること。
 - (3) ハイヤータクシー事業については、全産業労働者の平均賃金と比較して格差が拡大し、賃金低下に歯止めがかからない状況が進行していることから、法令違反に対する対策を強化すること。
2. トラック輸送における過度の企業間競争や荷主からの要請により、安全が脅かされたり過酷な労働環境を余儀なくされている状況に対し改善策を講じること。特に、零細業者に対する安全対策、労働基準遵守、過積載対策を強化すること。
3. 法令遵守を基本に、解雇ルール、有期労働契約、裁量労働制などについて、周知を徹底させること。法の実効性を確保するとともに、労働強化の防止、健康管理の徹底、安易な運用の防止に努めること。
4. 企業が、雇用労働者を個人事業主として雇用関係を隠ぺいする「偽装雇用」は、労働者にとって、社会保険からの脱退や労災保険の未加入などの被害が大きく「詐欺」という犯罪であり、その撲滅に取り組むこと。
5. 経済の悪化により、倒産件数が増加している状況にあることから、労働者保護の観点で、相談体制、特に倒産にいたる前の状況においての相談体制を整え、支援を強化すること。
6. 労働基準行政について厳格に対応し、以下の改善を図ること。
 - (1) 個人の相談については迅速かつ適切な対応を図ること。
 - (2) 賃金不払い等は「申告」扱いとして取り扱うとともに、迅速解決を図ること。
 - (3) 「相談」に関しては神奈川県との連携を強めること。
 - (4) 労働関係法の周知を図るため講師派遣などを含めて社会保険労務士の協力を求めること。

- (5) 労働基準監督官の増員を図ること。
7. 独占禁止法、産業活力活性化法、並びに商法の改正が行われたことにより、企業再編などに伴う雇用不安の拡大、著しい労働条件の低下、労働組合・労働者への権利侵害が生じないように指導、啓発を行うこと。特に、商法改正と関係して制定された『労働契約承継法』により、事前協議、労働契約承継はもとより、労働者保護の立場に立つて法・省令、付帯決議（確認答弁）に基づく指導を徹底すること。
8. 短時間勤務労働者（パート労働者）の増加を踏まえ、次の施策を講じること。
- (1) 改正パートタイム労働法を周知するとともに、指針の実効性確保を図ること。
- (2) パートタイム、有期契約、労働者派遣など多様な雇用就労形態で働く場合の、均等待遇原則の確立、不当な差別禁止のルール化の徹底を図るよう国に働きかけること。また、現行法上での均等待遇、差別待遇の改善に向けての指導・監督を行うこと。そのための契約の徹底、書面明示等を指導すること。均等待遇に向けた改善、優れた事業所の紹介を行うなどきめ細かい対応を図ること。また、高齢者雇用安定法に基づく継続雇用の導入を啓発すること。
- (3) 公務労働におけるパート労働者の権利を保障するため、条例等の整備を行うこと。
9. 請負労働の場合、労働・社会保険の加入について、社会保険事務所と連携し加入の徹底を図ること。
10. 国・自治体の業務・工事発注にあたっては、「中小企業に関する国等の契約の方針」を関係機関に徹底させること。特に、発注、入札については、健保・年金・雇用保険の加入、安全衛生委員会の設置と活動の証明、労災の企業独自見舞金制度適用、中退金加入を最低条件とする制度の確立を入札参加資格要件とすること。
- また、労働基準法等違反や不当労働行為を行った法人・企業については、入札参加及び委託契約から一定期間排除すること。さらに、労働提供型請負（業務委託）の入札・落札においても公正労働基準に基づく「最低制限価格制度」「低入札価格調査制度」を導入すること。
- 交通分野では適正化事業実施機関が認定する安全性優良事業所（略称：Gマーク）の事業所を入札の要件とすること。
11. 消防職員に団結権を付与すべきと明記しているILO第329次報告・勧告（2002年11月）や第331勧告・報告（2003年6月）を踏まえ、消防職員自らの選択による団体を設立することができるようにすること。また、「消防職員委員会」に職員、住民の意見を反映させ、よりよい消防行政を目指すこと。さらに、消防職員の勤務実態を明らかにし、公表すること。
12. 賃金未払いなど労働者の働く環境が悪化しており、自治体の労働相談体制を充実・強化すること。
13. 外国人労働者の雇用・労働にあたっては、労働関係法の遵守、雇用管理の徹底を図るよう指導を強化すること。また、外国人労働者及び家族への相談・サービスコーナーや外国人研修生の受け入れなどの対応を推進すること。

6. 労働安全衛生、労働者福祉対策の強化

【要求と提言】

1. 雇用状況が厳しい中、特に中小企業・零細企業や非正規の労働者の福利厚生への補強・充実を図るため、地域福祉サービスセンターの連携・広域化に取り組むこと。具体的には、拠点として広域勤労者福祉サービスセンターの設置に向けて、県は中心的役割を担うこと。また、神奈川県労働者福祉協議会の要望を重視した勤労者福祉政策を推進する

こと。

2. 改正雇用保険制度について周知を図ること。その場合、パート・派遣労働者の適用拡大、能力開発などに関する個人給付制度及び育児・介護給付内容、離職理由による失業給付内容の変更などについて、わかりやすい広報を行うこと。
3. 中小企業退職金共済制度の拡充について国に働きかけるとともに、自治体の助成を含む加入促進の啓発・指導を行うこと。
4. 中小企業従業員の健康維持に向けた啓発・指導を推進すること。推進にあたっては、産業保健センターを積極的に活用し、センターの運営に労働団体の意見反映ができるようにすること。
5. 重大災害、職業病、及び労働安全衛生法改正に伴う危険性・有害性の低減に向けた事業者の措置の充実、過重労働・メンタルヘルスなどの安全衛生対策を強化すること。特に中小企業、労組未組織企業に重点を置き、業界団体などに対する啓発・指導を強化すること。
6. 労働災害の防止にあたって、次の事項について強化すること。
 - (1) 労災防止指導員については、その実効性があがる体制を整備するとともに、指導員の活動を支援するための講習会への参加や研修の機会を設定するなどの強化を図ること。
 - (2) 企業経営者・管理者に対する講習会等啓発事業を強化し、労働災害を未然に防ぐ体制を強化すること。
 - (3) 新しい企業・事業の創設にあたっては、労働災害に対する啓発事業を義務づけること。併せて、罰則規定についても検討を行うこと。
 - (4) 新しい技術やサービスの導入にあたっては、事前に労使間で協議し、労働災害に関わる点検・事業等について整理するよう義務づけること。
 - (5) 危険作業については、当該企業・事業所で作業工程に関わるマニュアルを作成し、行政への届け出の義務を課すこと。
7. 企業の経営状態が悪い（特に、それに便乗したケース）との理由による社会保険からの脱退や未加入については認めないこと。トラック運輸などにおいては、国土交通省が事業者の社会保険への適正加入を図るため構築した、通報制度についての対策を強化すること。
8. 職場のいじめ（パワーハラスメント）が改善されない状況にあることから、「パワーハラスメント指針」を策定し、安心して働き続けられる職場環境の整備を図ること。
9. メンタルヘルスを理由とした「うつ」による休職や退職、さらに「自殺」が改善されていないことから、企業に対して、メンタルヘルス教育や、職場復帰プログラムなどを推進する支援を行うこと。また、自治体での相談対応を行う専門カウンセラーの増員など対策の強化を図ること。
10. セクシュアル・ハラスメント対策として、次のことを行うこと。
 - (1) 改正男女雇用機会均等法に基づき、雇用管理上の事業主の措置「義務」に改正されたことの周知と啓発を行うこと。
 - (2) 男女双方への「セクシュアル・ハラスメント」相談を強化し、二次被害も含めた防止に向け、対策を講じること。
 - (3) セクシュアル・ハラスメントについての調査・研究を進め、対策の強化を図ること。
11. 職場の安全衛生委員会に女性を積極的に参画させるよう啓発すること。

7. 障がい者雇用の促進

【要求と提言】

1. 障がい者の雇用率の低水準が続いていることから、以下により取り組み強化を図ること。

と。

- (1) 企業等への指導・啓発を強化すること。
 - (2) 障がい者雇用開拓員の拡大、障がい者を新たに受け入れようとする企業へのサポート体制、ジョブコーチ、インターンシップ（実習）、トライアル雇用、正規雇用に至るルールづくりを進めること。また、能力開発（職場適応訓練）等事業と雇用開発の連携を強めること。
 - (3) 健常者との賃金差別をなくし平等な賃金とするよう指導・啓発を図ること。
 - (4) 各自治体は、率先して障がい者の雇用を拡大し、3%以上を目標として取り組むこと。
 - (5) 使用者が存職の労働者に対して手帳を強要することのないようガイドラインを徹底すること。また、メンタルヘルス対策が後退することのないようにすること。
 - (6) 実態把握と実効ある対策を進めること。具体的には①雇用率の低い事業所については障がい者雇用担当者を置く、②障がい者（又は団体）との交流機会を設ける、③先進的事業所への見学会を行う、などに取り組むこと。
 - (7) 中途障がい者や在職中の難病等を発生した労働者の雇用継続に向けた施策の検討を早急に実施すること。
2. 障がい者の離職率が高く、実際の総雇用数が増加していないことから、離職の要因を解消し働き続けられる環境整備を行い、雇用者の増大を図ること。
- (1) 障がい者の特性を理解し、労働者として認識する雇用企業の管理能力向上に向けて、研修・見学などの支援を行うこと。
 - (2) 生活の自立に向けて、就労者用グループホームの設立などの支援を行うこと。
 - (3) 就労の場や社会生活の場で発生する諸問題に対し、保護者・雇用側と協力し、未然防止できる体制を図ること。

8. 増加する個別・集団労使の紛争処理システムの確立

【要求と提言】

1. 労働争議・雇用紛争等に対応して以下の措置を強化すること。
 - (1) 労働委員会については、自治事務への移管に関連して見直しを図る場合には、関係団体と十分連携して改善を図ること。また、事務局体制の強化、事務処理の簡素化等について、さらに検討を加え改善を行うこと。
 - (2) 労働者（相談者）の立場に立った親身な対応を行うため、労働基準監督署の相談体制の強化・改善を図ること。また、管轄区の取り組み・運営等に差が生じることのないよう、監督を強化するなど、自治体と連携して取り組むこと。
2. 集団的紛争処理にあたっている県労働委員会については、簡素・迅速・低廉・適切なシステムに改善すること。
3. かながわ労働センターは、地域労働団体や自治体と連携を強化し、撤退する地域のサービス低下を引き起こさない事。また、必要な人員確保を行うこと。
4. 労働審判員制度・裁判員制度の周知（PR）を強化するとともに、企業の理解促進を図ること。

9. 男女平等に向けた施策の推進

【要求と提言】

1. 「男女共同参画社会基本法・基本計画」の推進に向けて、次の施策を講じること。
 - (1) 全ての市町村は、男女共同参画推進条例を制定すること。
《神奈川県、横浜市、川崎市、横須賀市、相模原市、鎌倉市》は条例、他市町村は実行計画などにそって施策を推進すること。また、達成状況を公表すること。
 - (2) 審議会・委員会などの女性委員の比率を高め、目標比率の達成、ステップアップを図ること。
 - (3) 採用、昇格、昇進、研修などの均等法の内容を啓発すると共に、行政においては率先して計画を作成し、積極的に進めること。
 - (4) 自治体職員の研修、学校教育において、男女平等教育を最優先課題のひとつとすること。
 - (5) 「かながわ男女共同参画推進プラン」の実効性を高めるため、県として中・長期的展望に立った予算措置を講じること。
2. 女性の育児・介護時の就労支援の環境整備に向けて取り組みを強化すること。また、企業の対策を促進・支援する観点から、環境整備を行っている企業に対する優遇措置を実施すること。
3. 第3次男女共同参画基本計画（2010.12.17）で示された15分野の具体的施策を、県のあらゆる施策に反映させるために推進体制の強化を図ること。特に神奈川県は30歳女性の離職率が高い状況にあることから、その要因の改善に取り組むこと。また、各地域については、推進体制の整備の充実や研修、情報提供などの支援を行うこと。

10. 男女共同参画社会の実現

【要求と提言】

1. 男女共同参画社会に向けて、次の施策を講じること。
 - (1) 選択制夫婦別姓を始めとする民法改正を国に働きかけること。
 - (2) 税制、社会保険を世帯単位から個人単位へと、公平の観点から見直すよう国に働きかけること。
 - (3) 仕事と家庭の両立支援の法整備を図ること。
 - (4) ジェンダーについての正しい理解を図るため、恣意的運用・解釈を生じさせないための啓発活動に取り組むこと。
2. 「改正男女平等機会均等法」等の実効を高めるため、周知徹底や各企業に対する指導強化などの対応を図ること。
 - (1) 仕事と家庭の調和をはじめとする関連法の周知徹底を図ること。
 - (2) 職場において、福祉（福利厚生）・妊娠・出産により女性を不利益に扱わないよう事業主に対する指導を徹底すること。
 - (3) 間接差別に関する基準の周知、指導はもちろん、幅広く間接差別がなくなるよう対応を図ること。
 - (4) 採用・登用に関するポジティブ・アクション（機会均等を実現するための積極策）については、法に基づき全企業・事業所で策定するよう指導を強化すること。
 - (5) 新たな調停制度と企業公表制度のマニュアルについて、関係機関と協力して作成し、幅広い活用を進めること。

- (6) 派遣労働者の男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止(派遣先が講ずべき措置に関する指針)を徹底すること。
- (7) 妊娠中の女性労働者に対する事業主の措置については、均等法27条に基づき、指針で①通勤緩和、②休憩、③作業制限、④勤務時間の短縮、⑤休業などを掲げ、その必要な措置について徹底するとともに、事業主に対する指導・啓発を行うこと。
3. 両立支援を進めるため、新たな男女共通の時間外・休日労働、及び深夜労働の法的規制を強めるよう、関係機関に強く働きかけること。また、当面、深夜労働からの帰宅に対して安全確保と社会環境整備を強力に進めること。
4. 女性労働者の環境整備に向けたメンター制の導入に向けて、県は検討し成果を公表すること。

1 1. 男女平等の視点にたった女性の人権の確立

【要求と提言】

1. あらゆる場からの「固定的役割分担意識」の払拭に取り組むこと。
また、教科書からの男女差別や男女の役割を固定化する記述や挿し絵等を削除すること。
2. 行政機関の発行物における表現については、国の「男女共同参画の視点からの公的広報の手引き」に従うよう周知・徹底を図ること。また、民間についても準拠するよう指導すること。
3. 幼児・児童ポルノ、売春(買春)の規制を図るための法に基づき、防止策を強化すること。
4. 人権としての性を尊重し、性の商品化を許さない社会風土を確立すること。
 - (1) 性の商品化の氾濫について新たなメディアなどにも自主規制を促すこと。
 - (2) 相談窓口の設置又は充実策を図ること。
 - (3) 売春防止法に基づく、暴力を始めとする多様な女性の相談ニーズに応える「女性相談員」の相談事項から名称変更、職務内容を見直すこと。
5. 改正DV防止法の周知を図るとともに、県の定める基本計画定着のための啓発、指導を強化すること。
 - (1) 暴力等の深刻な人権侵害を受けている女性のケアと自立のための公的緊急避難施設(シェルター)、中間施設(ステップハウス)の設置拡大と対応策の充実を図ること。
 - (2) 民間シェルターへの経済的支援を強化すること。
 - (3) 加害者を生じさせない環境づくり、啓発活動を行うこと。
6. リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関し、その啓発活動の推進を図ること。
7. 刑法墮胎罪・母体保護法の廃止および、女性の自己決定権を尊重した健康・権利についての法制定を国に働きかけること。

1 2. 「災害復興・再生」・「神奈川県防災対策の見直し・強化」政策

【要求と提言】

1. 節電の影響などにより、生産拠点の国内移動や、サプライチェーン対策としての海外移転が始まっていることから、雇用の場の確保が懸念される。生産現場の維持・確保にむけて、国とも連携し対策を講じること。
2. 東日本大震災に伴う各種特例措置の周知方法について、必要とする人が活用できるた

めに、あらゆる方法で周知徹底を行うこと。

3. 被災地から避難している方々の雇用の場を確保し、生活できる環境整備を行うこと。
4. 節電対策として、生産活動の時間帯変更が検討されているが、当該労働者とその家族への影響も育児・介護など多岐に亘ると想定される。また、その対象となる職場での労働時間などの労働条件も問題となることから、検討にあたっては、健康的な生活の確保を基本においた総合的な対策とすること。