

雇用・労働政策

1. 安定雇用の確保に向けた雇用創出と就労機会の拡充

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講ずること。また、雇用は期間の定めのない直接雇用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はかること。
2. 地域の雇用創出や地域産業の活性化をはかるため、県内の行政・金融・公益・経済団体・労働団体が連携を強化し、意見交換等の場を定期的を開催するなど総合的な指導を行うこと。
3. 雇用の拡充をはかるため、新技術開発分野（情報通信、住宅、医療・福祉〈介護・保育含む〉、環境、省エネルギーなど）への資本投入や企業誘致を行うこと。またその場合には、雇用確保を基本条件に加えること。
4. 雇用機会の創出をはかるため、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・強化すること。
5. 働く意欲のある全ての労働者に対し、情報提供やニーズのある職種の職業訓練の充実等の施策に積極的に取り組むこと。
 - (1) 若者の厳しい就職状況を早期に改善するために諸政策を強化すること。
 - ① 教育機関を卒業し、就職後数年以内に離職するような場合に、フリーターやニートなどに陥らないよう、すべての若者に対して良質な雇用の場を創出すること。
 - ② ハローワークを拠点とした若者の「総合相談体制」を強化し、個々人にあった求職活動の支援体制を構築すること。
 - ③ 行政は、企業との意見交換の場や、求職者との意見交換の場を設定し、若者の就労全般のコーディネーター役の強化を行うこと。
 - ④ ニートや中途退学者など若年無業者に対する支援として、地域若者サポートステーションを体制強化し、中途退学者等に対して、就労支援及び職業訓練機関に関する情報を適切に提供すること。
 - (2) 希望者全員の65歳までの雇用確保がされるよう、企業に対し継続雇用制度の周知・徹底をはかること。あわせて、就職困難な高年齢求職者に対する支援を強化し、相談体制を整備すること。
6. 中小企業の人材不足が深刻化していることから、県内中小企業の広報や魅力についてのPRを強化すること。あわせて中小企業の求人活動を支援するため、民間の就職サイトに中小企業の求職をアップできる支援を行うこと。
7. 職業訓練の機会に恵まれない労働者の能力開発施策として「ジョブ・カード」の活用を促進し、非正規労働者の正規雇用化などをはかること。また、活用を促進させるため、企業における「ジョブ・カード」の評価を高めるための働きかけを強化すること。
8. 教育機関との連携を強化し、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充実させること。
 - (1) 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、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実施すること。
9. 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。また、訓練期間中の生活保障を充実させること。
 - (1) 国（雇用・能力開発機構）、県、市（政令市）、民間の職業訓練大学、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こと。

- (2) 訓練校と企業の間での情報交換、技術上の交流などを推進すること。そのためのコーディネーター役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。
- (3) 個人請負や自営業者、起業を希望する者、離職者、在職者たちのキャリア形成や、ニーズに応じた支援体制を整備すること。
 - ① 働きながら教育訓練コースに参加するための、土・日や夜間、随時開講を検討すること
 - ② 託児施設の設置など、子育てしながら受講できる環境を整備すること。
 - ③ 職業訓練中であっても、インターンシップ制、トライアル雇用ができる仕組みを検討すること。
- (4) 年齢や在職・離職にかかわらず、働く者の学び直しの機会の拡充など、すべての働く者に適切な訓練機会の提供をはかること。
- (5) 「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はかること。
- (6) 職業技術校の体制を充実すること。特に多数の欠員が生じている職業訓練指導員について、正規職員の採用を積極的に行うこと。また緊急対策訓練等を実施するにあたり、施策に必要な人員や予算を積極的に投入すること。

2. 雇用に関するセーフティネットの強化

1. 「労働基準法」および「労働契約法」の厳格な対応をはかること。あわせて、休日労働、深夜労働、時間外規制、就労規則明示、有期労働契約などの労働基準法問題の啓発を強化すること。また、違反企業については、公表や指導・勧告・告発を行うこと。
2. 失業した場合の生活の支えとなる雇用保険をはじめとする労働保険の正しい運用に向けて、企業への監視・指導を強化すること。
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、自治体と連携策を図り、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を拡大すること。
 - (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。
4. 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総合的な相談窓口の設置を行い、困窮している労働者や企業への対応を強化・拡充すること。

3. 「働き方」の見直しで、ワーク・ライフ・バランスを推進

1. 総労働時間の短縮を図り、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。
 - (1) 時間外労働・休日・深夜労働の削減に向けて、「所定外労働削減要領」や「時間外等設定改善指針」の周知徹底をはかること。
 - (2) 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) 時間外・休日・深夜労働の削減や不払い残業の撲滅に向け、法違反への適正・厳格な対応をはかること。とりわけ三六協定未締結事業場に対する監督指導等を徹底すること。
 - (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。
 - (5) 三六協定と特例条項付き協定締結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。
 - (6) 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こと。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。
 - (7) 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、労働時間短縮に向けた取り組みを強化すること。
2. 「ワーク・ライフ・バランスの推進」と「就労と子育ての両立」を積極的に推進するため、専門部局（推進母体）からの発信を強化し、県民・市民への浸透を進めること。
 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. 在宅勤務やテレワークなどの「新しい働き方」については、労働者保護の視点での情報提供や相談体制づくりを進めること。

4. ワークルールの確立（労働法制の取り組み）

1. 労働者保護に関するルールの改定に当たっては、ILOの三者構成原則に基づき、労働者代表、使用者代表、公益代表の三者で十分な議論がなされた上で行われるよう、国に働きかけること。
2. 最低賃金法の履行の確保を図るため、指導等徹底をはかること。
 - (1) 最低賃金は、雇用形態による賃金格差を縮小させ、賃金を底支えする役割を担っている。すべての労働者が生活保護水準を上回ることはもとより、実態ある必要最低生計費（リビング・ウエッジ）や、一般労働者の賃金水準も考慮した引き上げを行うこと。
 - (2) 特定最賃は、団体交渉の補完機能として労使関係の安定や事業の公正競争確保の役割を果たしていることから、神奈川県における基幹産業については特定最賃を設定すること。
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。
4. トラック輸送における労働環境は、過度の企業間競争や荷主からの要請により、運転者の恒常的な長時間労働で安全が脅かされる過酷な状況にある。長時間労働による「精神的・肉体的疲労からの回復」と「交通事故の防止」を図るため、「休息时间」と違反事業者に対する罰則を法律に規定し、連続休息期間の確保を義務付けるよう国に働きかけること。
5. 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、その撲滅に取り組むこと。
6. 労働者保護の観点から、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備し、支援を強化すること。また、退職の認定要件の緩和や、限度額引き上げなどの未払い賃金の立替制度の強化を図るよう国に要求すること。

7. 労働基準行政について厳格に対応し、以下の改善をはかること。
 - (1) 賃金不払い等は「申告」扱いとして取り扱うとともに、迅速解決をはかること。
 - (2) 労働基準監督官の増員をはかること。
8. 短時間勤務労働者（パート労働者）について、次の施策を講じること。
 - (1) パートタイム労働法を周知を徹底し、指針の実効性確保をはかること。
 - (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はかるよう国に働きかけること。
9. 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。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（Gマーク）の事業所を入札の要件とすること。

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。
10. 消防職員の団結権については、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。
11. 外国人労働者の雇用・労働にあたっては、中小事業所で雇用される外国人労働者が増加していることから、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。
12. 県内で実施される「国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業」については、展開される事業の規模や課題を把握することで、事業の適性化をはかること。また、外国人労働者や利用者からの相談体制を確立すること。
13. 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、広く県民・市民への啓発・相談体制の整備、民間への支援などを積極的に推進すること。
14. 2015年改正の労働者派遣法による3年の期間制限上限を迎えることから、改正法の遵守を派遣先・派遣元事業主に徹底するとともに、派遣労働者への周知と相談体制を確実に行うこと。
15. 改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じること、および無期転換ルール回避目的での雇い止めの動きが報告されていることを踏まえ、使用者・労働者への周知と相談体制への対応を強化すること。

5. 労働安全衛生、労働者福祉対策の強化

1. 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・充実をはかるため、地域福祉サービスセンターの連携・広域化を強化させること。具体的には、拠点としての広域勤労者福祉サービスセンターの設置・拡充を推進させること。
2. 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。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。
3. 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) 「安全衛生労使専門家会議」を活性化させ、安全衛生施策を積極的に展開すること。
 - (2) 企業経営者・管理者に対する講習会等啓発事業の強化や、指導員の講習会等を推進すること。

4. 社会保険からの脱退については、企業の経営状態が悪い（特にそれに便乗したケース）との理由によるや未加入については認めないこと。
5. 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に構築した、通報制度についての対策を強化すること。
6. 職場の環境悪化（いじめ/パワーハラスメント）への対策が必要であることから、安心して働き続けられる職場環境の整備をはかること。また、同時に防止や解消への具体的指導につながる県民への啓発活動を強化すること。
7. メンタルヘルス上を理由とした「うつ」による休職や退職、更に自殺などの現状を改善するため、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はかること。また、企業に対して、「早期発見」の側面にとどまらず、メンタルヘルス教育や、職場復帰プログラムなど一連の対策として推進するよう支援すること。
8. セクシュアル・ハラスメント対策として、男女双方への「セクシュアル・ハラスメント」相談体制を強化すること。また、事業者に対しては、対策は雇用管理上の事業主の措置義務であることを周知・指導すること。
9. 仕事と介護の両立をはかることができるよう、介護休業法・介護休業制度の周知を徹底し、労働者の継続就業を促進すること。
10. ストレスチェック制度がすべての事業場で実施されるよう、事業者や労働者などへ周知・指導し、必要な支援策を実施すること。

6. 障がい者雇用の促進

1. 障がいの有無、種類および程度に関わらず、差別されることなく働ける社会の実現に向けて「福祉から雇用へ」の取り組みを進めること。また、雇用、福祉、教育の各機関が連携できるような仕組みや、ハローワークを核とした地域ネットワークの構築、企業に対するサポート等による就労支援を行うこと。
2. 障がい者の雇用率を向上させるため、以下により取り組み強化をはかること。
 - (1) 法改正による中小企業への雇用拡大をはじめ 企業等への指導・啓発を強化すること。
 - ①障がい者雇用開拓員の拡大、②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を強化、③能力開発（職場適応訓練）等事業雇用開発の連携強化。
 - (2) 就労機会を重視し、一人ひとりに対するジョブ・コーチを配し、インターンシップトライアル雇用、正規雇用に至る支援を行うルールづくりを進めること。
 - (3) 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。
 - (4) 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。
 - (5) 実態把握とその対策として、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。
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・啓発をはかること。
4. 障がい者の離職の要因を解消するとともに、働き続けられる環境整備を推進すること。
 - (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はかること。
 - (4) メンタルヘルス対策を強化すること。

7. 個別・集団労使紛争への対策の確立

1. 労働審判制度を周知し、個別労使紛争に対する理解促進をはかること。
2. 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し、労働相談等の事業の広報活動を促進するとともに、必要な人材育成を行うこと。

8. 男女平等に向けた施策の推進

1. 「男女雇用機会均等法」並びに「男女共同参画社会基本法・基本計画」に基づき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し、施策の充実をはかること。
 - (2) 審議会・委員会など、自治体運営における議論や意思決定の場に女性の視点を反映させるため、各行政が設定した数値（神奈川県・川崎市・相模原市は40%、横浜市は50%）への達成に向けた進捗状況を公表し、具体的計画を策定すること。
 - (3) 採用、昇格、昇進など均等法の趣旨を浸透させるため、啓発等を強化すること。
 - (4) 県は、「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、中・長期的展望に立った予算措置を講じること。
2. 女性の就労継続を支援するため、育児・介護時の就労の環境整備を強化すること。また、環境整備に取り組んでいる企業に対しては優遇措置を実施すること。
3. 女性活躍推進法に基づき、女性の積極的や登用・評価について実効性ある取り組みを促すため中小企業への支援を拡充すること。
4. 神奈川県は30歳代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。
5. 女性の再就職支援として、県をはじめとする自治体と労働局が連携し、「マザーズハローワーク」の全県域への拡充をはかること。また、その運営に当たっては利用者である女性の意見を反映させること。
6. 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) 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。
 - (4) 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。
 - (5) 間接差別に関する基準の周知、指導をはじめ、幅広く間接差別がなくなるよう対応を図ること。
 - (6) 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。
 - (7) 妊娠中の女性労働者に対する事業主の措置について、事業主に対する指導・啓発を強化すること。また、解雇等への対策を強化すること。
7. 男女双方があらゆる選択を自分の意志で行うことができるよう、「固定的役割分担意識」の払拭に取り組むこと。

8. 男女平等の視点に立った対策を強化し、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・徹底をはかること。また、民間についても準拠するよう指導すること。
9. 災害時や災害対策への女性の意見反映を強化させるため、防災対策会議等に女性の意見を反映できるよう、女性の参加・参画体制を整備すること。
10. 仕事と子育ての両立を支援する「マザーズハローワーク」との連携を強化し、支援設備については拠点数と機能の増強を進めること。