

【雇用・労働】

1. 安定雇用と就労継続および適正な労働対価を求める取り組み

男女ともに直面する介護離職の防止、女性の雇用中断の防止に向けた男性の育児参加機会の拡大を求めるとともに、雇用の流動化による不安定な雇用やあいまいな雇用によって働く人の権利を守る取り組み。

重点3 〈新規〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕

本来は労働関係法令の保護の対象となる「労働者」に該当するにもかかわらず、請負、委託などの形式をとることによって、労働法の保護を受けることができない労働者が増加している。本来「労働者」である者を非労働者として扱うことは、労働基準法に定めた最低限の労働条件の実現を妨げ労働基本権を侵害するものとして、それ自体が重大な人権侵害であることについて啓発・教育の機会の充実をはかること。

また、国・自治体との契約においてフリーランス新法の適用となる事例がある場合には、労働者としての労働条件の最低基準が遵守されるよう啓発も含め適切に対応すること。

一般

- 中小企業・零細事業者が、最低賃金の引き上げ分を含む労務費上昇分を適切に価格転嫁できるよう、中小企業支援策を充実すること。
あわせて、各種助成金制度の周知を進め利用促進をはかること。
また、監督にあたる要員の増強等、監督体制の強化を進めること。
- 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。
- 「小1の壁」「小4の壁」など、仕事と育児の両立支援に向け、退職を選択することがないよう、部分休業枠の拡充など、必要な対策を講じること。
- 「育児と介護」のダブルケアを担う労働者が増加しており、介護離職を防止し若年者の継続就業を支援する施策を実施すること。
- 最低賃金について、中期的に国際標準を意識した一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざし、早期の実現に向けた一層の引き上げと環境整備をはかること。
あわせて、監督体制の強化などを通じ、履行確保を徹底すること。
- 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国に働きかけること。
- 不妊治療休暇の制度化に向け取り組むこと。

2. 安全に働くことができる環境を求める取り組み

労働関係法規の遵守による安全衛生の確保、時間外規制、勤務間インターバル規制の実態確保を求める取り組みおよび高齢労働者の労働災害防止を求める取り組み。

重点4 〈新規〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントなど、あらゆるハラスメントの根絶に向けて、職場・地域における対策の充実をはかること。

あわせて、あらゆる職種・職域におけるハラスメントについて当事者が安心して相談ができる環境を改善整備するとともに、対応人材の育成を計画的に行うよう指導を徹底すること。

また、カスタマーハラスメントに対しては、「STOP！カスハラ!! かながわ宣言」の趣旨を踏まえ、理解を深めるための啓発を引き続き実施するとともに、事業者・働く人双方からの相談に対応する窓口および支援策を強化すること。

一般

- 休日労働、深夜労働、時間外規制、就労規則明示、有期労働契約等の労働基準法問題の啓発を強化し、違反企業については公表や指導・勧告・告発を適切に実施することによって法の遵守を徹底させること。
- 労働災害防止に向け、企業経営者に対する講習会等啓発事業の強化および指導員の講習会等を推進すること。
- メンタルヘルス不調や「うつ」による休職や退職、さら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を強化すること。
- 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一連の対策として推進するよう支援すること。
- 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・指導するとともに必要な支援策を実施すること。
- 中小企業従業員の健康維持に向けた啓発や指導を推進すること。
- 宅配事業の主たる輸配送を担う貨物軽自動車運送事業の個人事業主には、労働時間規制がなく、安価な契約運賃で長時間労働を余儀なくされている。実質的雇用関係にあるにもかかわらず、個人事業主との契約関係によるとする偽装雇用の撲滅をはかるよう、調査、監視、指導を行うこと。
- 60歳以上の高齢者の雇用者数は年々増加し、雇用者全体に占める割合は18.4%（2022年）となっている。このような中、労働災害による死傷者数では60歳以上の労働者が28.7%（2022年）を占め増加傾向にある。今後、さらに働く高齢者数が増えることが見込まれる中、各企業に対し高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を徹底させること。

3. 障がい者雇用・外国人労働者をめぐる課題に適正な対応を求める取り組み

障がいの有無やその程度によらず、個人の能力に応じて働くことができる仕組みと、継続した就労となるよう定着強化を求める取り組みおよび新たな制度による外国人労働者の受け入れを見据え、インバウンド対応等で増加が予想される外国人労働者への対応を求める取り組み。

重点5 〈補強〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕

障がい者の法定雇用率の段階的引き上げに伴い、障がい者雇用の経験やノウハウが不足する「雇用ゼロ企業」および新たに障がい者雇用を行うことになる企業に対し、事例やノウハウの共有化をはかり、準備段階から採用後の定着支援までの総合的な支援を行うこと。直接受け入れることとなる職場の同僚や、責任者が障がい特性などを理解することができる機会について、研修等の情報を積極的に発信して理解の促進をはかること。

あわせて、障がい者および企業からの相談機能を強化し、障がいの有無、種類および程度にかかわらず、差別されることなく働ける社会の実現に向けた取り組みを進めること。

重点6 〈新規〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市〕

労働関係法令をはじめ在留資格ごとの就労制限や生活に関する情報について、多言語によるわかりやすい周知を行うこと。

また、人手不足の状況や賃金水準の動向について統一した調査を行うこと。あわせて、労働災害の発生や労働相談の内容など、外国人労働者の就労状況に関する情報の収集と公表・共有を進めること。

〔神奈川労働局〕

県内で就労する外国人に対し、適正な受け入れに関する指導・監督を強化すること。

また、人手不足の状況や賃金水準の動向について統一した調査を行うこと。あわせて、労働災害の発生や労働相談の内容など、外国人労働者の就労状況に関する情報の収集と公表・共有を進めること。

一般

- 雇用率確保を理由として、使用者が在職の労働者に対して、障害者手帳の取得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。
- 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よう、企業や事業所を支援すること。
- 障がいのある従業員・職員一人ひとりが安心して働き続けられる労働環境の整備や障がい特性に合わせた改善を進められるよう、企業や事業所を支援すること。