



2021~2022 年度
連合東京政策・制度要求

連合東京 2021～2022 年度政策・制度要求について

2021年6月現在、新型コロナウイルス（COVID-19）の感染収束の見通しは立っていませんが、ワクチンの接種が医療従事者等と高齢者に行われ、職域接種など、その他の生産年齢の労働者への接種が今後行われていきます。

東京都では2021年4月に3回目の緊急事態宣言が発出され、長引く社会経済活動の制限により、経済・雇用・生活に大きな影響が続いています。2020年度の実質GDP（季節調整値）は前年度比4.6%減と記録上過去最悪となり、2021年1～3月期の実質GDPは年率換算5.1%減とさらに悪化しています。建設、介護等の人手不足の業種・職種がある一方で、2021年4月の南関東の完全失業率は3.2%（前年同月比0.3%増）、2021年4月の東京都（就業地別）の有効求人倍率は0.86%（前年同月比0.36%減）と雇用情勢は悪化し続けています。いわゆる「コロナ解雇」（見込み含む）の労働者数は、2021年6月4日集計で、製造・小売・飲食・宿泊・卸売等の業種を中心に、全国で105,974人、そのうち東京都では23,126人となっています。雇用維持・継続、失業なき労働移動、雇用創出等のあらゆる雇用対策、中小事業者の支援、公共事業による需要創出や事業者・労働者の所得確保などの経済政策が必要です。

加えて、新型コロナウイルスの感染拡大は、社会の脆弱性を浮き彫りにしました。不安定雇用や低賃金労働、所得格差、セーフティネットの脆弱さなど、これまでの社会課題が顕在化しました。生活困窮者が増え、多くの女性、外国人労働者などのより弱い立場の人が困難な状況に陥り、望まない孤立・孤独が深刻化しています。今後、眼前の困難を解決しつつ、所得、教育、職業訓練、保健衛生の確保、就労と自立的生活への支援など、貧困・格差の解消と経済の好循環につながる社会政策により、中期的に、社会の脆弱性を克服していかなければなりません。

また、首都直下型地震や頻発する自然災害への対策、脱炭素社会を目指す「ゼロエミッション東京」と失業や著しい労働条件の低下を招かない「公正な移行」の実現、個人と多様性が尊重される社会づくりのための制度と環境の整備、誰もが安心して暮らし続けることができる地域福祉の確立、そして、未来の社会を担う子どもたちの豊かな育ちと教育の保障が必要です。

連合東京は、「働くことを軸とする安心社会」と「持続可能で包摂的な社会」（下記参照）の実現を目指し、東京都へ、すべての働く者・生活者のための「2021～2022年度政策・制度要求」を行います。また、要求の実現に向けて、政党・都議会各会派へ働きかけ、経済団体、NPO等との対話や連携、都民へのアピール等を行っていきます。

○働くことを軸とする安心社会

働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件の下、多様な働き方を通じて社会に参加すること、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会。

○持続可能で包摂的な社会

持続可能性と包摂性を基底に置き、年齢や性別、障がいの有無、国籍などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会。

目 次

1	雇用・労働政策	4
1.	新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用対策	
2.	労働者の雇用の安定と公正処遇の確保	
3.	労働者の健康・安全の確保に向けた長時間労働の是正と職場環境整備	
4.	安心して働くための労働者保護ルールの遵守と労働災害の予防対策	
5.	ソーシャルファームによる就労困難者の就労支援	
6.	障がい者が安心して働き続けられる社会の実現	
7.	外国人労働者が安心して働くことができるための環境整備	
	[東京労働局への政策・制度要求]	8
1.	新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用対策	
2.	労働者の雇用の安定と公正処遇の確保	
3.	安心して働くための労働者保護ルールの遵守	
4.	労働者の健康・安全の確保に向けた長時間労働是正	
5.	労働災害の予防対策の強化と労災補償の拡充	
6.	安心の雇用保険制度の確立	
7.	ソーシャルファームによる就労困難者の就労支援	
8.	障がい者が安心して働き続けられる社会の実現	
9.	外国人労働者が安心して働くことができるための環境整備	
10.	最低賃金の引き上げと履行確保	
2	中小企業・ものづくり政策	13
1.	中小企業の基盤整備と生産性の向上	
2.	中小企業における働き方改革の推進	
3.	ものづくり人材の育成	
4.	地域活性化に向けたふるさと納税の活用	
5.	公正・適正な取引の推進	
3	まちづくり・環境・エネルギー政策	15
1.	都市交通問題の解決と人・環境にやさしいまちづくり	
2.	災害に強い都市づくり	
3.	島しょ地域の安全・安心確保と活性化	
4.	気候変動対策の推進と環境に優しい都市づくり	
5.	循環型社会に向けた持続可能な資源利用	

4	ジェンダー平等・人権政策	18
	1. ジェンダー平等・男女平等参画社会の実現	
	2. ワーク・ライフ・バランスの推進	
	3. 女性の健康保持の支援	
	4. あらゆるハラスメントの根絶と多様性の尊重	
5	消費者政策	20
	1. カスタマーハラスメント対策の強化	
	2. 消費者被害の防止	
6	行財政政策	21
	1. 適切な財政運営と行政事業の点検	
	2. 都民意見の都政への反映	
	3. 公共サービスの安全・品質の確保と経済活性化のための公契約条例の施行	
	4. 公契約の適正化	
7	社会保障・教育政策	23
	1. 新型コロナウイルス感染防止と良質な医療・保健サービスの提供	
	2. 誰もが安心して暮らせる地域福祉の確立	
	3. 子ども・子育て支援と子ども・若者の貧困対策の強化	
	4. 生活困窮者等の自立支援と自殺防止対策	
	5. 子どもの教育機会の保障と実社会で役立つ教育の充実	
	6. 教育の質の向上と感染症対策の下での教育環境づくり	
	用語解説	28
	資 料	
	連合東京 第4回 新型コロナウイルス感染関連緊急要請書(2020年9月15日)	31
	連合東京 要望(2020年11月27日/都知事予算ヒアリング)	35
	連合東京 雇用対策に関する緊急要請(2021年1月25日)	38
	連合東京 第5回 新型コロナウイルス感染関連緊急要請書(2021年3月29日)	40

雇用・労働政策

1. 新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用対策

- (1) 新型コロナウイルス感染拡大の影響、緊急事態宣言およびまん延防止等重点措置等により休業を余儀なくされた労働者の雇用維持・継続のため、引き続き対策を講じること。
- (2) 失業なき労働移動、雇用維持のため、企業等に対して、在籍型出向の実施および産業雇用安定助成金の活用について周知するとともに必要な支援を行うこと。地域在籍型出向等支援協議会を通じて、在籍型出向に関する地域内課題の共有化と個々の地域の好事例の展開を図り、出向元企業と出向先企業を把握した上で労使による十分な協議を促し、マッチングを実施させること。
- (3) 今後の労働移動を想定し、東京都の職業能力開発事業において実践的且つ実効性のある短期研修を拡充すること。また、職種変更を伴う労働者を雇い入れる事業者に対して、職業訓練や研修カリキュラムを実施・拡充するための助成および支援を積極的に行うこと。
- (4) 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、有期雇用労働者、特にその7割を占める女性労働者が雇止め、休業による大幅な収入減少等の影響を受けている。当該労働者に寄り添った就労支援を行うこと。
- (5) 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、一部の産業や業種・業態において新規採用の凍結等が行われているなか、かつての就職氷河期時代のように、事業者が雇止めや新規採用の停止、内定取り消し等を行わないよう要請し対策を講じること。第二の「就職氷河期世代」として、新規学校卒業者に多くの未就業者や不安定雇用・低賃金労働者が生まれないよう、雇用・就労機会の創出とともに、当事者の能力や事情に応じ且つ将来の定着を見据えた能力開発およびマッチング等の就労支援を行うこと。
- (6) 新型コロナウイルスの感染拡大に伴う不合理な解雇等を防止するため、事業者（使用者）に対して、労働関係法令および整理解雇の4要件を周知するとともに、雇用維持のための対応や各種制度の利用を助言すること。また、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置等により事業を休止する場合は労働者の解雇を回避する努力を尽くすべきこと、労働者を休業させる場合に休業手当の支払い義務は一律とはならず、労働基準法上の労働者には雇用形態に関わらず休業手当の支払いが必要であることを周知すること。
- (7) 人手不足の職種および業態の人材確保のため、労働条件の改善等の促進策を行うこと。特に、感染症対策において必要な人材確保のため、東京労働局と連携し、医療・保健・福祉・介護・保育の従事者の確保に向けて取り組むこと。
- (8) 新しい生活様式における今後の働き方等について、公労使の実務担当者が情報共有や意見交換を行う機会を設定すること。

2. 労働者の雇用の安定と公正処遇の確保

- (1) 有期雇用労働者の正規雇用（正社員）や無期雇用への転換、直接雇用を促進すること。

- (2) 若者の安定就労のため、青少年の雇用促進等に関する法律（若者雇用促進法）および同法指針を踏まえ、事業者（求人者）に対して労働条件の的確な明示の徹底、職場情報の提供、正社員転換の促進を図ること。また、現在の能力開発事業の有効性などを十分に検証し、AIの導入など将来を見据えた人材育成への体制を整備すること。
- (3) 高年齢者雇用安定法に定める高年齢者雇用確保措置に基づき、希望する者が65歳まで確実に雇用され、70歳までの就業機会の確保（努力義務）が促進されるよう、事業主に対して、引き続き制度を周知し、各種支援を行うこと。
- (4) すべての企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者（有期雇用契約労働者）の間の不合理な労働条件格差の是正、均等・均衡処遇に向けた処遇改善の促進に取り組むこと。
- (5) 都内の会計年度任用職員と常勤職員の待遇およびその差の状況について、均等・均衡の観点から調査・確認すること。また、特別職員から会計年度任用職員になったことによる不利益な扱い等について確認し、当該不利益を解消すること。

3. 労働者の健康・安全の確保に向けた長時間労働の是正と職場環境整備

- (1) テレワークの推進にあたり、事業主（使用者）に対して「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の趣旨を正しく周知し、テレワークは重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、その実施にあたり目的、対象者、手続き、労働諸条件などについて労使協議（従業員代表者との確認等）、労使協定の締結、就業規則での規定を行うよう周知徹底すること。
- (2) テレワーク促進助成金について対象の企業規模要件をなくし、継続実施すること。
- (3) 物流業界における取引環境の改善および長時間労働の抑制の実現のために開催されている「トラック輸送における取引環境・労働時間改善東京都協議会」の取り組みを強化し、「ホワイト物流」推進運動の浸透を図ること。
- (4) 教職員の長時間労働是正に向けて、「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ガイドライン」に基づく勤務時間管理の適正化を図るとともに、安全衛生委員会の設置・開催等、労働安全衛生体制の整備を徹底すること。都立学校については時間外在校等時間の上限を定めたが、現実はそのを大きく超過している。上限を超えた場合や、複数年に亘って上限を超えていた場合については対策を講じること。また、補助業務を行う職員を配置する区市町村へ財政支援を行うこと。

4. 安心して働くための労働者保護ルールの遵守と労働災害の予防対策

- (1) ハラスメント、不当な解雇・雇止め等の問題解決を重要課題として位置づけ、労働相談事業を強化するとともに、企業訪問など事業主（使用者）への法制度の周知・啓発を強化すること。
- (2) 従業員の安全確保のため、企業等事業主に対して、東京都「計画連休時の出退勤ガイドライン」を周知し、各種取り組みを促すこと。また、災害時に勤務する労働者の勤務手当（交通費など）への助成を行うこと。

5. ソーシャルファームによる就労困難者の就労支援

- (1) 就労困難者を相当数雇用し、職場において他の従業員と共に働くソーシャルファーム（社会的企業）の認証を積極的に行うこと。
- (2) ソーシャルファーム(注 1)事業者を支援し、社会におけるその創設を促進するため、公益財団法人東京しごと財団に設置した「ソーシャルファーム支援センター」が中心となり、支援事業補助金を拡充するとともに、特定非営利活動法人を支援し有用なノウハウのある中間支援組織等と連携し、情報提供、セミナー開催、専門家によるコンサルティング支援のサービスを充実すること。
- (3) 全国に就労困難者への就労支援が広がるように、国に対して、新たな法整備や仕組みづくりの検討を要請すること。

6. 障がい者が安心して働き続けられる社会の実現

- (1) 改正障がい者差別解消法に基づき、すべての民間事業者において合理的な配慮が確実に提供されるよう、障がい者差別の解消に向けた周知・広報や合理的配慮に必要な支援を強化すること。また、誰もが障がいの有無にかかわらず地域で生活できるよう、障がい当事者や家族などの負担を軽減するための支援を強化すること。
- (2) 2021年3月の障がい者の法定雇用率の引き上げおよび対象事業主の範囲の拡大をうけ、対象企業等に対して障がい者の新規採用が滞らないよう周知すること。また、特定の業種について雇用義務の軽減を図る除外率制度については早期に廃止すること。
- (3) 雇用、福祉、教育の支援の連携強化、必要な制度改正を行い、障がい者雇用の促進、安定を図ること。
- (4) 中小企業における障がい者雇用の促進のための支援、特に、障がい者の受け入れ実績のない「雇用ゼロ企業」に対する雇用前後の支援を強化すること。また、0%採用であった企業が採用に至った経緯、現在の就労状況等を紹介するような機会を設けること。
- (5) 東京都障害者就労支援協議会に介護福祉業務に係る労働組合代表の委員参画を行うこと。また、当該業種・職種の現場労働者の意見を聴取する場を設けること。

7. 外国人労働者が安心して働くことができるための環境整備

- (1) 外国人労働者の人権を尊重し、外国人労働者が安心して働くことのできる環境を整備すること。
- (2) 新型コロナウイルス感染症の影響等により止むを得ず離職した外国人に対する、雇用維持等の助言、援助、多言語の相談支援体制を整備し、SNSを通じたそれらの情報発信を強化すること。
- (3) 新型コロナウイルス感染症の影響等により、日本から出国できず、自国へ入国もできない外国人技能実習者や特定技能実習者に対する就労支援、また、今後の外国人労働者に対する就労等の各種支援について、東京都が主導して関係団体（経営団体、労働団体、支援団体）と外国人技能実習機構東京事務所、東京労働局等と連携し、実務担当者が意見交換を行う場を設定すること。

- (4) 外国人の適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施するとともに、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業に対する支援体制を構築すること。
- (5) 技能実習先の経営悪化等により技能実習の継続が困難となった場合に、管理団体が技能実習生に対して新たな実習先を斡旋する必要があることを、管理団体および技能実習生の双方に周知徹底すること。また、外国人技能実習機構に対して、管理団体において新たな実習先を斡旋できない場合に同機構が責任をもって新たな実習先を斡旋するよう要請すること。

[東京労働局への政策・制度要求]

1. 新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用対策

- (1) 「新たな日常（ニューノーマル）」の下での業種・職種の変更を伴う再就職を促進するため、関係機関および東京都と連携し、再就職支援等を積極的に推進すること。
- (2) 人手不足の職種および業態の人材確保のため、労働条件の改善等の促進策を行うこと。特に、感染症対策において必要な人材確保のため、東京都と連携し、医療・保健・福祉・介護・保育の従事者の確保に向けて取り組むこと。
- (3) 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、一部の産業や業種・業態において新規採用の凍結等が行われているなか、新規学校卒業者が第二の「就職氷河期世代」とならないよう対策を講じること。新卒者に多くの未就業者や不安定雇用・低賃金労働者が生まれないよう、事業者に対して、新規採用の停止、内定取り消し、雇止め等を行わないよう指導、要請すること。また、雇用・就労機会の創出とともに、当事者の能力や事情に応じ且つ将来の定着を見据えた能力開発およびマッチング等の就労支援を行うこと。
- (4) 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、有期雇用労働者、特にその7割を占める女性労働者が雇止め、休業による大幅な収入減少等の影響を受けている。当該労働者に寄り添った就労支援を行うこと。なお、生活困窮や配偶者暴力被害を含む困難を抱えている場合は、東京都および区市町村等の信頼に足る相談窓口および必要な行政支援につなげること。
- (5) 失業なき労働移動、雇用維持のため、企業等に対して、在籍型出向の実施および産業雇用安定助成金の活用について周知するとともに必要な支援を行うこと。地域在籍型出向等支援協議会を通じて、在籍型出向に関する地域内課題の共有化と個々の地域の好事例の展開を図り、出向元企業と出向先企業を把握した上で労使による十分な協議を促し、マッチングを実施させること。
- (6) 今後の労働移動を想定し、東京都の職業能力開発事業において実践的且つ実効性のある短期研修を拡充すること。また、職種変更を伴う労働者を雇い入れる事業者に対して、職業訓練や研修カリキュラムを実施・拡充するための助成および支援を積極的に行うこと。
- (7) 新型コロナウイルスの感染拡大に伴う不合理な解雇等を防止するため、事業主（使用者）に対して労働関係法令および整理解雇の4要件を周知するとともに、雇用維持のための対応や各種制度の利用を助言し、不適正な事案は速やかかつ厳正に対処すること。また、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置等により事業を休止する場合は労働者の解雇を回避する努力を尽くすべきこと、また、労働者を休業させる場合に休業手当の支払い義務は一律とはならず、労働基準法上の労働者には雇用形態に関わらず休業手当の支払いが必要であることを周知し、監督指導を徹底すること。

2. 労働者の雇用の安定と公正処遇の確保

- (1) 有期雇用労働者の正規雇用（正社員）や無期雇用への転換、直接雇用を促進すること。また、労働契約法第18条の無期転換ルールの回避を目的とする雇止めや、労働者派遣法の期間制限の回避を目的とした派遣切りについては、法の趣旨に反するとして厳正に対処し、使用者

および労働者に法の内容と趣旨の周知を図り、相談対応を強化すること。

- (2) 若者の安定就労のため、青少年の雇用促進等に関する法律（若者雇用促進法）および同法指針を踏まえ、事業者（求人者）に対して労働条件の的確な明示の徹底、職場情報の提供、正社員転換の促進を図ること。また、地域若者サポートステーションの機能強化を行うとともに、現在の能力開発事業の有効性を十分に検証し、AIの導入など将来を見据えた人材育成への体制を整備すること。
- (3) 高齢者雇用安定法に定める高齢者雇用確保措置に基づき、希望する者が65歳まで確実に雇用され、70歳までの就業機会の確保（努力義務）が促進されるよう、事業主に対して、引き続き制度を周知し、各種支援を行うこと。また、70歳までの雇用・就業機会の確保に向けた指針を早期に策定し、周知を徹底すること。
- (4) すべての企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者（有期雇用契約労働者）の間の不合理な労働条件格差の是正、均等・均衡処遇に向けた処遇改善の促進に取り組むこと。

3. 安心して働くための労働者保護ルールの遵守

- (1) 不当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しないこと。
- (2) 雇用労働に近い働き方であるにも関わらず、労働法の保護を受けることができない者について、契約ルール、最低報酬、安全衛生等に関する法的保護を図ること。また、雇用労働からの置き換えは、労働者保護の観点からみて、長時間労働や使用者の責任逃れ等の問題があるため行わないこと。
- (3) 労働者への確実な賃金支払いを確保するため、労働基準法第24条が規定する金額・通貨払いという賃金支払いの原則を堅持し、賃金支払いの確実性・安全性が担保されない口座への賃金の支払いを認めないこと。
- (4) 労働者の過半数代表について適正な運用が図られるよう事業主（使用者）に周知および指導を行うこと。また、労働者代表性の法制化に向けた検討を進めること。
- (5) 雇用・労働政策に関する立案・決定には、引き続き、公労使3者構成の労働政策審議会における議論を尊重すること。

4. 労働者の健康・安全の確保に向けた長時間労働是正

- (1) 時間外・休日・深夜労働の削減、不払い残業の撲滅に向けて、長時間労働が行われている事業場や36協定を締結していない事業場に対する監督指導等を徹底し、法違反への適正・厳格な対応を行うこと。そのために、労働基準監督官を増員し、監督・指導体制を強化すること。また、事業主による働き方改革関連法の趣旨から逸脱するような運用や、土業による脱法指南事例に対して厳正に対処すること。
- (2) 客観的方法による労働時間の把握の義務化を踏まえ、「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ガイドライン」の周知徹底をはかり、適正な労働時間把握に関する監督指導を強化すること。また、企業への相談・支援の強化をはかり、長時間労働を是正し、「過労死ゼロ」を早期に実現すること。

- (3) 副業・兼業を安易に推進しないことを前提としつつも、労働時間の在り方、健康管理の在り方については労働者保護の実効性確保の観点から審議を行うこと。また、2020年9月1日改正の労働者災害補償保険法の周知徹底を行うこと。
- (4) 物流業界における取引環境の改善および長時間労働の抑制の実現のために開催されている「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」および「トラック輸送における取引環境・労働時間改善東京都協議会」の取り組みを強化し、「ホワイト物流」推進運動の浸透を図ること。
- (5) 建設労働従事者の労働条件の改善を図ること。特に、国土交通省が発した「技能労働者への適切な賃金水準の確保」要請のとおり、公共工事建設労務単価を基準にした建設技能者への賃金支払い確保と法定福利の支払い及び社会保険への加入がなされるよう適切な措置を講じること。
- (6) 適正労働条件確保のため、重層下請け構造の改善、偽装請負、違法派遣などを防止し、現場の法令遵守確認の重要性を指導すること。

5. 労働災害の予防対策の強化と労災補償の拡充

- (1) 「第13次労働災害防止計画」を着実に実施するとともに、「働き方改革」を受け、長時間・過重労働対策や高齢者の安全確保対策をより強化し、事業所において産業医等が労働者からの相談に応じ、適切に対応できるよう事業所における必要な体制整備の支援を行うこと。
- (2) 脳・心臓疾患については死亡例や過労死などにつながる可能性のある脳血管障害、虚血性心疾患などの情報を収集し、最新の医学的見地から改めて、長時間・過重労働の影響を分析したうえで、労災の認定基準を改定すること。また、高年齢者などを想定した加齢に伴う血管などの老化を加味した「新たな認定基準」も策定すること。なお、精神疾患については、パワーハラスメントに関する労災認定基準を明確にした上で、同種労働者の中でのストレス耐性が脆弱である者を基準とするなど適切に改定すること。
- (3) 化学物質の有害性や健康影響については、科学的事実に基づき適正に判断するとともに、既に有害性の検証を行った物質についても、必要に応じて再検証を行うこと。また、有害とされた化学物質を取り扱う事業場においては、保護具など準耐久財を含む設備投資を強化すること。
- (4) メンタルヘルス対策として、事業場における一次予防・二次予防・三次予防をこれまで以上に効果的に支援すること。また、メンタルヘルス教育の実施やメンタルヘルスの観点から各種ハラスメント対策を行う事業場に対して適切な支援を行うこと。
- (5) 複数就業者の労働災害の認定について、法律の改正に伴う制度の周知・広報を充実すること。また、労災保険特別加入制度について、対象職種の範囲拡大など必要な見直しを行うこと。
- (6) 労災保険給付請求の消滅時効については、療養(補償)給付たる療養の費用や休業(補償)給付など労働者保護の観点から見直すとともに周知を図ること。

6. 安心の雇用保険制度の確立

- (1) 雇用保険制度については、基本手当の所定給付日数・給付率を2000年改正前の水準へ回復しセーフティネット機能を強化すること。また、雇用保険の国庫負担割合については、雇用対策に対する政府の責任として早期に本則（4分の1）復帰を行うこと。

7. ソーシャルファームによる就労困難者の就労支援

- (1) 就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業として、東京都等と連携し、就労困難者を相当数雇用し、職場において他の従業員と共に働くソーシャルファーム（社会的企業）の認証を積極的に行うこと。また、公益財団法人東京しごと財団に設置した「ソーシャルファーム支援センター」と連携し、ソーシャルファーム事業者に対する各種支援を行うこと。
- (2) 全国に就労困難者への就労支援が広がるように、新たな法整備や仕組みづくりを検討すること。

8. 障がい者が安心して働き続けられる社会の実現

- (1) 障がい者雇用について勧告監督等に従わない企業名公表などを積極的に行うこと。
- (2) 改正障がい者差別解消法に基づき、すべての民間事業者において合理的な配慮が確実に提供されるよう、障がい者差別の解消に向けた周知・広報や合理的配慮に必要な支援を強化すること。
- (3) 障がい者の就労拡充・職域拡大を図ること。また、特定の業種について雇用義務の軽減を図る除外率制度については早期に廃止すること。
- (4) 雇用、福祉、教育の支援の連携強化、必要な制度改正を行い、障がい者雇用の促進、安定を図ること。
- (5) 中小企業における障がい者雇用の促進のための支援、特に、障がい者の受け入れ実績のない「雇用ゼロ企業」に対する雇用前後の支援を強化すること。また、0%採用であった企業が採用に至った経緯、現在の就労状況等を紹介する機会を設けること。

9. 外国人労働者が安心して働くことができるための環境整備

- (1) 外国人技能実習法や上陸基準省令等に明記されている日本人と同額以上の報酬を確実に確保するため、在留資格認定審査における実効性を担保するための判断基準を設けること。
- (2) 外国人労働者の就労環境整備を図るため、外国人雇用管理指針の周知を徹底すること。
- (3) 「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策」に掲げられた施策が着実に実行されているかフォローアップするため、労使団体を含む多様なステークホルダーが参画する協議会を設けること。
- (4) 特定技能で受け入れる業種・分野について安易な拡大は行わないこと。また、受け入れ業種における日本人労働者の雇用状況、賃金水準等を定期的に把握し、受け入れ停止の判断基準とすること。
- (5) 外国人技能実習機構東京事務所に対して、外国人技能実習制度の適正な実施に向けて個別に要請するとともに、全監理団体の年1回の巡回と全実習先への3年以内の巡回を必ず行うこと。

- (6) 技能実習の実習先の経営悪化等により、技能実習の継続が困難となり、新たな実習先も見つからない技能実習生に対して、特定技能外国人の業務に必要な技能を身に付けることを希望している場合など、一定の要件を満たす場合には「特定活動(最大1年・就労可)」への変更が可能であることを、監理団体に対して周知徹底をすること。
- (7) 新型コロナウイルス感染症の影響等により止むを得ず離職した外国人に対する、雇用維持等の助言、援助、多言語の相談支援体制を整備し、SNSを通じたそれらの情報発信を強化すること。

10. 最低賃金の引き上げと履行確保

- (1) 日本の首都東京における最低賃金を1,500円とするため、公労使で引き続き議論を行うこと。
- (2) 最低賃金の履行確保のため監督を行う要員の増強など、監督体制の抜本的な強化をはかるとともに、違反事業所の積極的な摘発や罰則適用の強化など、最低賃金制度の実効性を高めること。

中小企業・ものづくり政策

1. 中小企業の基盤整備と生産性の向上

(1) 事業引継ぎ支援センターの強化を行うこと。

①中小企業の事業承継支援のため東京都に設置されている「事業引継ぎ支援センター」の周知徹底を図ること。また、相談窓口を増設すること。

②世代交代に際し経営者の親族の後継者がいない企業や、人材を採用し、人材を引き留めるために必要な賃金・労働諸条件の確保が不可能な状況にある企業に対して、従業員への承継、親事業者との統合やバリューチェーン内における同業他社との統合を含め、事業引継ぎ支援を行うこと。

③これまでに実施された M&A において、譲受先企業が買収後、労働者の団結権・結社の自由を侵害したり、賃金・労働諸条件の引き下げを行った事例が見られる場合は、そうした情報を収集し、譲渡を希望している企業に提供すること。安全保障上、重要な製品・部品・素材の開発・製造を行っている企業については、譲渡先企業の資本関係などにも留意すること。

(2) 経済や産業の構造変革や、非常時におけるセーフティネットの構築に向け、AI・IoT(注 2)などのさらなる活用をはじめ、経済・社会全体のデジタルインフラの整備を積極的に進めること。

2. 中小企業における働き方改革の推進

(1) 中小企業に対する「時間外労働の上限規制」の導入や「同一労働同一賃金」の適用開始を踏まえ、中小企業に対する一層の周知を行うとともに、その環境整備や支援を行うことにより、「働き方改革」の実現を図ること。併せて、法の実効性を担保するためにも、注意喚起を国や監督官庁に要請すること。

3. ものづくり人材の育成

(1) 都下の専門高校とりわけ工業高校が、文部科学省の推進する「地域との共同による高等学校教育改革推進事業」、「マイスター・ハイスクール（次世代地域産業人材育成刷新事業）」に積極的に応募するよう、サポートを強化すること。

(2) カイゼンインストラクター(注 3)養成スクールの開設拡大に取り組むこと。

①ものづくり企業の OB・OG などをカイゼン活動のインストラクターとして、あるいはものづくり企業の従業員を現場のカイゼンリーダーとして養成し、中小企業に派遣する「カイゼンインストラクター養成スクール」の拡大を図ること。また、「カイゼンインストラクター養成スクール」の周知徹底を図ること。

②2019 年度をもってカイゼンインストラクター養成スクールに対する国の補助金が終了したことから、東京都としての支援を創設・拡充すること。

- (3) 「ものづくりマイスター」による活動実績（受講者延べ人数）は全国で 223,105 人（2019 年度）となっているが、他の地方自治体に比べて、東京都は実績が少ないと判断されるため、活動拡大を促すこと。なかでも工業高校・中小企業などにおける「実技指導」をとくに重視し、その拡大を図ること。
- (4) 工業高校、工業高等専門学校卒業者の地元ものづくり産業での再就職支援を行うこと。
 - ① 工業高校、工業高等専門学校を卒業し、いったんものづくり産業、またはその他の産業に就職したものの、短期間のうちに離職したいわゆる「第二新卒」が地元のものづくり産業で就職するための、母校を活用した支援システムを構築すること。
 - ② 再就職支援については、退職教員の積極的な活用を図ること。
- (5) 東京都で設置している奨学金返還支援制度を拡充し、活用拡大を図ること。
 - ① 製造業や ICT 産業への就職者を、奨学金返還支援制度の対象とすること。
 - ② 支援金額については、たとえば大学 4 年間の最高額で少なくとも 100 万円を確保すること。

4. 地域活性化に向けたふるさと納税の活用

- (1) ふるさと納税の用途については、通常の歳出では予算が確保されにくい教育予算や産業振興など、地域活性化に資するものとして、以下のこと等に用いること。
 - ① 専門高校の産業教育設備の購入・更新・修繕の費用
 - ② 東京都独自の給付型奨学金の創設・拡充など、子どもの貧困・進学格差対策
 - ③ 農産物、工業製品を問わず、返礼品＝試供品としての地元製品の活用
- (2) 区市町村に対しても、ふるさと納税を地元の都立専門高校の産業教育設備の購入・更新・修繕費用に用いるよう協力を求めること。

5. 公正・適正な取引の推進

- (1) 「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、働き方を含めた適正な取引が行われるよう、相談窓口や大企業への個別訪問を通じて把握した「しわ寄せ」事案に対して厳正に対応するとともに、関係省庁および東京労働局・労働基準監督署に対して確実に情報共有を行うこと。
- (2) 都内の下請等中小企業者の取引条件改善に向けた取り組みに関して、中小企業庁と都が相互に連携していく「下請等中小企業者の取引条件改善に向けた取組に関する連携協定」を締結すること。

まちづくり・環境・エネルギー政策

1. 都市交通問題の解決と人・環境にやさしいまちづくり

- (1) 「白タク行為に該当するようなライドシェアは、利用者の安心・安全に極めて大きな懸念があり、さらに、改正タクシー特措法の意義を損なうことが危惧されるため、十分慎重に対応すること」との都議会の意見書が国に送付されている。都において「ライドシェアを導入しない」よう国に求めること。
- (2) 高齢者による交通事故を減らし、免許返納後の移動を支えるなど、実効性ある対策を強化すること。
- (3) 障がい者が鉄道駅のホームから転落し大事故となる事例が報告されている。ホームドアの設置支援を国と促進するとともに、設置の推進や費用負担の更なる軽減に取り組むこと。
- (4) トラック・運送業界の長時間労働対策などに対応して、集配中の貨物車を対象に駐車禁止規制の緩和が進んでいる。集配や荷捌き、宅配のための貨物車専用駐車スペースの設置を進めること。また、国道・都道での大型貨物・自動車運搬車両等の積み下ろし作業による交通渋滞回避、安全確保のための駐車スペース確保について、関連事業者と検討を進めること。
- (5) 自転車による交通違反や歩道でスピードを出した危険運転などへの取り締まりを強化すること。
- (6) 産業の活性化を図り、渋滞緩和によるCO₂削減にも寄与するため、多摩地域の南北道路の整備を推進すること。
- (7) 新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言時において公園における飲酒が問題視され、また、公共施設の水道蛇口窃盗事件なども報告されている。安心安全な公園利用のため、夜間防犯対策を強化し、防犯に資する設備改修を推進すること。
- (8) 新型コロナウイルス感染防止対策として、公園・公共施設等の水道蛇口を、足踏み式、センサー式など非接触型へ変更すること。
- (9) 東京都や企業が主体となって、特定のエリアで自営の5Gネットワークを構築し、地域課題解決など多様なニーズに対応することが期待されている「ローカル5G」について、その導入と行政サービスへの活用を検討していくとともに、地元企業に対しても導入促進を図ること。

2. 災害に強い都市づくり

- (1) 「首都圏における大規模水害広域避難検討会」の東部低地帯における大規模水害時の避難策について明らかになり次第、避難方法等について住民への確実な周知を行うとともに、行政・地域防災組織・事業者と連携し、その実効性が確保出来るよう対策を進めること。
- (2) 災害発生後の対策として、ガス事業者を含めたライフライン事業者などと復旧時の協定を事前に締結することや、予めの協議や調整をして災害に備えること。

- (3) 無電柱化の更なる推進により、低コストの「浅層埋設方式」による工事の増加が想定される。工事にあたっては他のライフライン事業者設備の維持管理・災害復旧工事等に弊害とならないようこれまで以上に東京都・区市町村・ライフライン事業者連携強化を図ること。また、既存設備の撤去が困難となるケースも想定されることから、既存設備を地中に埋め残す「残置承認」について柔軟に対応すること。

3. 島しょ地域の安全・安心確保と活性化

- (1) 今後 30 年以内に 70~80%の確率で起きると見込まれる南海トラフ地震の津波評価を踏まえ、島しょ住民への周知、島しょ町村への避難訓練支援、避難場所・避難設備の整備支援に取り組むこと。また、島しょ地域においては、これまでも台風等による暴風・豪雨・土砂災害など様々な自然災害が発生していることから、災害の種類に応じた避難訓練、避難場所の周知支援に取り組むこと。
- (2) 新型コロナウイルスの感染防止に配慮しながら、島しょ地域に対する緊急の産業振興や雇用対策に取り組むこと。また、ワーケーションによる島しょ地域活性化を検討すること。
- (3) 人口の維持・増加にも役立ち、島しょ地域に赴任する移住者の確保策として、移住者が公営住宅に入居できる条件の緩和などの環境整備や住宅建設の支援を町村に働きかけること。
- (4) 都立高校校舎において塩害や多湿による結露被害にも配慮した、都内の学校と同様な基準ではなく、島しょの実態にあった改築・改修に取り組むこと。また、一昨年の台風で学校のガラスが破損し修理にも時間を要した等経験を踏まえ、学校における強化ガラスの採用など、災害避難場所としての学校設備、機能の強化に取り組むこと。
- (5) キョンなどの繁殖による農作物・植生被害の増加や島しょ地域の生態系への影響が現状の対策を行ってもなお懸念されることから、捕獲など侵入生物対策を更に強化すること。

4. 気候変動対策の推進と環境に優しい都市づくり

- (1) 国の 2050 年カーボンニュートラル(注 4)実現に向けた再生可能エネルギー導入拡大にあたっては、雇用や経済への影響を踏まえたエネルギーミックスに配慮すること。また、ゼロエミッション・ビークル(ZEV)(注 5)の普及促進を含む「ゼロエミッション東京」の推進にあたっては、産業構造の転換に伴う失業や労働条件の著しい低下を招かないよう「公正な移行」(注 6)に取り組むこと。
- (2) 東京都が示した ZEV の普及促進施策で、2030 年乗用車の非ガソリン化が示されている。各産業における車両の非ガソリン化に向けては、事業者の過度な負担が生じないように、非ガソリン化への長期的な移行プロセスとすることや助成制度の創設を併せて行うこと。また、ディーゼル車については現在示されていないが、対象となれば交通運輸産業に大きな影響がある。ディーゼル車に対する方向性を示すこと。
- (3) 省エネルギーを推進するとともに、電気の使用から燃料または熱利用への転換、電気を消費する機械の使用時間の変更、事業者が取り組むべき需要平準化の措置などにより、電気の需要(時間帯使用量)の平準化を図ること。

- (4) 電気需要の平準化及び節電対策として、ナチュラルチラー方式(注 7)などのガス空調機器、潜熱回収型給湯器、家庭用燃料電池、自然ヒートポンプ式給湯器といった給湯機器などの普及に向け、支援を更に拡充すること。
- (5) 地域防災拠点となる公共施設や医療機関において、災害時に求められる役割・機能を維持するため、備蓄燃料や蓄電池設備に加え、自立分散型電源(注 8)の導入など、調達手段の分散化を行うこと。
- (6) 特定外来種のヒアリの国内定着を防ぐため、貨物・運輸事業者や港湾関係者、施設管理者、近隣住民などと危機意識を共有し、発見時の連絡推進強化や防除に取り組むこと。
- (7) 多摩産材や森林整備の普及・促進を図るため、東京都森林協会と連携し、自治体での認定も含めた東京都「多摩産材認証制度」や優遇融資制度「とうきょうの森のいえ」、「とうきょう森づくり貢献認証制度」を、地域建設業者や企業及び市民に広くPRすること。また、普及・活用状況の昨年度比較を明らかにすること。

5. 循環型社会に向けた持続可能な資源利用

- (1) 食品ロスの現状について広く都民へPRするとともに、食品事業者・消費者団体・フードバンク・子ども食堂等のNPOとの連携による食品ロス削減対策に取り組むこと。また、災害時における必要な備蓄物資の把握とロスの起こらないサイクルを徹底すること。
- (2) 産業廃棄物が増えていることから、企業に製造や流通などでの廃棄物の発生抑制（リデュース）を進めることを働きかけるとともに、都内自治体が統一した廃棄物の分別基準を導入するよう働きかけ、廃棄物を減量すること。
- (3) 非常災害に伴う大量の災害廃棄物を適切に処理できるよう、東京都としての広域対応を含め、区市町村などと具体的に対策を進めること。なお、災害廃棄物の収集・回収・運搬、処理場の排出処理に関する知識および経験を有する臨時的人材の確保と育成を推進すること。

ジェンダー平等・人権政策

1. ジェンダー平等・男女平等参画社会の実現

- (1) 東京都の各種関連施策について、ジェンダー平等の視点からの調査・統計、分析に基づく議論、立案、実施をすすめること。
- (2) 東京都男女平等参画推進総合計画の各施策・事業については、働き方改革関連法が本格適用となり、在宅勤務・テレワーク等の普及がすすむ状況を好機と捉え、政労使および各種団体が一体となり推進すること。誰もが安心して働き続け経済的自立を図ることができる仕組みづくりと、固定的な性別役割分担意識の改革に向けた施策を同時に行い、同意識を反映した既存の制度、慣行、働き方の見直しがすすむよう人々の具体的な行動変容を促すこと。
- (3) 女性の活躍推進加速化事業における研修会・コンサルティング等の7つの支援プログラム、女性の活躍推進助成金を拡充、周知し、利用促進を図ること。また、女性活躍推進ポータルサイトについて周知宣伝し、利用促進を図ること。
- (4) 都内事業者に対して、トランスジェンダーを対象とした共用トイレや更衣室等の設備整備費用の助成を行うこと。
- (5) 東京都立大学において、他大学の先行事例を参考にしつつ、女性の活躍推進・就労支援のためのリカレント教育を実施すること。

2. ワーク・ライフ・バランスの推進

- (1) 在宅勤務の推進にあたっては、女性の無償労働・ケアおよび有償労働の総負担が過重となり、女性労働者の職業的キャリアに悪影響がないよう、男性の育児・家事参画を促進すること。区市町村に対して保育の必要性認定において居宅労働が不利とされない対応を要請すること。
- (2) 男性の家事・育児参画の促進のため、テレビ・各種メディアを通じたニュースや Web サイト「パパズ・スタイル」等のコンテンツ配信、オンラインイベント等の気運醸成事業を充実・強化すること。
- (3) 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基づく認定制度や、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。
- (4) 保育機能を併設したサテライトオフィスの設置を促進するため、企業・団体、区市町村等に対するサテライトオフィス設置等補助事業を拡充し、継続すること。

3. 女性の健康保持の支援

- (1) 女性のための健康ホットライン等の相談事業について、電話、メールに加えて、SNS や LINE、オンラインを活用した相談体制の充実を図ること。
- (2) 令和 2 年度の調査結果では、全てのがん検診の受診率が前回調査と比較して上昇したが、まだ多くの方が未受診である。未受診の要因を分析したうえで、受診率向上のための各種施策を検討し、実施すること。

4. あらゆるハラスメントの根絶と多様性の尊重

- (1) 新型コロナウイルスの感染拡大の影響や区の配偶者暴力相談支援センターの整備により、都支援センター、警視庁、区市町村センターの配偶者暴力相談の合計件数は増加している。DV被害の潜在化を防ぎ、早期発見・対応につなげるため、「ささえるライン@東京」や「若年被害女性等支援モデル事業」を拡充するとともに、担い手の確保のため各相談機関の相談員の研修および処遇改善を行うなど、24時間・365日の相談が可能な体制を整えること。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、DV被害者の職業訓練等の就労支援を行うこと。
- (2) 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を確実に進捗させ、性的マイノリティに対するいじめ防止の実効的な取り組みを行うこと。
- (3) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認めあう社会の実現に向けて、選択的夫婦別氏制度(注9)の早期導入を国に対して要請すること。その導入までの間、旧姓・通称の使用範囲の拡大に向けた取り組みを行うこと。また、戸籍上同性の二者間の関係について公的に認め、男女の婚姻関係と同等に、企業の福利厚生や民間サービスを楽しむことができ、都営住宅に入居ができるよう、同性パートナーシップ証明制度を導入すること。
- (4) 誰もが多様性を認め合う社会の実現のため、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)(注10)について認知を高めるため、自己診断サイトなど、WEB等での情報発信を行うこと。
- (5) 人種、民族、宗教、肌の色、性別、年齢、疾病、障害、門地、性的指向・性自認等による人権侵害および障壁を解消するため、小中学校において学校教育、学校生活全般について点検を行い、いじめ防止対策を強化し、児童・生徒に対する人権教育を充実するよう区市町村教育委員会に対して要請すること。
- (6) 新型コロナウイルスの感染者やその治療等を行う医療従事者、外国人等に対する、SNS等による誹謗中傷や心無い書き込み、不当な差別、偏見を防止するため、必要な対策を講じること。

消費者政策

1. カスタマーハラスメント対策の強化

- (1) 消費者による悪質なクレームや暴力などのカスタマーハラスメントの防止に向けて、消費者の倫理的な行動を促す啓発活動や教育を実施すること。また、カスタマーハラスメントの実態調査を行い、対策に関する研究を行うこと。

2. 消費者被害の防止

- (1) 各種取り組みにより 2020 年の特殊詐欺の件数・被害総額は減少傾向にあるが、依然として高齢者を中心に被害が高水準で発生している。引き続き、関係機関や区市町村と連携して特殊詐欺防止に取り組むこと。
- (2) 成年年齢が 18 歳になることを踏まえ、学校などでの生徒を対象とする学習会を継続しつつ、家庭における消費者教育の理解や実践を促進するため、保護者会やPTAの会合等において、保護者を対象とした学習会を開催すること。
- (3) 自然災害が頻発化・激甚化するなか、一部の業者による住宅修理等の保険金請求におけるトラブルが増加していることを踏まえ、注意喚起情報を積極的に発信すること。

行財政政策

1. 適切な財政運営と行政事業の点検

- (1) 新型コロナウイルス感染拡大の影響による厳しい経済情勢と財政環境のなか、雇用対策、生活支援等の必要な施策を進めつつ、将来的な収支改善を見据えた適切な財政運営を図ること。
- (2) 東京都のすべての事業について予算の根拠を示す資料を作成し、公表すること。それらを活用し、政策効果が小さいと見られる事業の廃止・見直し、同様の政策効果を目指す関連事業の整理・統合を検討すること。

2. 都民意見の都政への反映

- (1) 各種選挙の投票率向上のため、区市町村の教育委員会および選挙管理委員会と連携し、東京都内の中学校、高等学校における模擬投票や国や都の副教材の配布・活用、選挙出前授業等の主権者教育を強化すること。また、投票者の便宜のため、区市町村選挙管理委員会に対して、頻繁に人の往来がある施設（百貨店やスーパー等への大型商業施設内等）への投票所（期日前投票を含む）の設置や、事業者と連携した共通投票所の増設、期日前投票の投票時間の弾力的な設定を働きかけること。

3. 公共サービスの安全・品質の確保と経済活性化のための公契約条例の施行

- (1) 公共工事・サービスの安全と品質を確保し、公共事業の経済効果を最大化するため、公契約条例を制定・施行し、東京都の発注事業においてダンピング受注の防止、事業者および労働者の一定の所得確保を行うこと。具体的には、都内の多くの自治体が施行している民法規整型の公契約条例（注 11）を施行し、適切な予定価格を積算した上で、東京都と受注者との公契約により、受注者が労働者に対する最低限必要な生計費水準の労働報酬（リビングウェイジ）（注 12）の支払いを履行させること（仮称「東京リビングウェイジ」）。
- (2) 民法規整型の公契約条例の制定・施行までの間、港区の「労働環境確保策」と同様に、東京都知事が定める要綱により、同公契約条例と同じ仕組みの公契約を行うこと。

4. 公契約の適正化

- (1) 東京都が民間事業者に発注を行う際、下請法や「情報通信機器産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」、「情報サービス・ソフトウェア産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」、電子情報技術産業協会、ビジネス機械・情報システム産業協会、情報通信ネットワーク産業協会、日本電機工業会、情報サービス産業協会の作成した適正取引自主行動計画、「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」などに準拠・遵守した取引を行うこと。
- (2) 公契約の民間発注者団体に、建設技能労働者への適切な賃金水準の確保を要請すること。
- (3) 東京都が実施する入札や公契約について適正か否かを審査する委員会に、ICT 関係の実務の専門家を加えること。

- (4) 公契約（契約、指定管理協定）の事業所において、全国社会保険労務士会連合会が提案している労働条件審査を行うこと。

社会保障・教育政策

1. 新型コロナウイルス感染防止と良質な医療・保健サービスの提供

- (1) 新型コロナウイルス感染症の罹患患者の受け入れにかかわらず、患者減で経営逼迫に陥っている医療機関に対して財政支援を行うこと。新型コロナウイルス感染症の治療に関わる医療従事者の確保のため、東京都新型コロナウイルス感染症医療提供体制緊急整備事業の医療従事者特殊手当の補助金額の引き上げと手続き簡素化、医療機関等への周知徹底を行うこと。また、医療従事者に対する健康確保、PTSD・メンタルヘルスクア対策など、国と連携・役割分担をして支援に取り組むこと。
- (2) 新型コロナウイルスの今後の感染拡大に備えて、国および区市町村と連携し、保健所の体制強化を図ること。また、保健師および職員の長時間労働や精神的ストレスに対する健康面への支援、コールセンターなどで電話相談に対応する事務職員のメンタルヘルスクアへの相談等支援を行うこと。
- (3) 新型コロナウイルス対策のワクチン接種が円滑、迅速に行われるよう、都および区市町村の当該医療施設に対して接種の実施体制の構築のため支援を行うこと。また、接触型産業の事業者をはじめ、あらゆる規模の事業者に対して当該労働者の職域接種を行えるよう支援すること。
- (4) 新型コロナウイルス感染症のクラスター対策等のため、学校の教職員、保育所および学童保育所の従事者、訪問介護を含む介護事業者に対するワクチン接種を行うこと。
- (5) 新型コロナウイルス対策のワクチンについて、東京都として、居住者および在勤者に対応した適切な数のワクチン確保ができていないか検証すること。
- (6) がん患者の治療に伴う医療用ウィッグや人工乳房の購入に対して、一部の区市では補填を行っている。東京都全体で行うことができるよう支援すること。また、抗がん剤の投与より、免疫を失うケースがあり、はしかや水ぼうそうなどの予防接種を再度受けなくてはならない。一部の自治体では対象者への接種費用の補填を行っているが、東京都全体で行うことができるよう支援すること。

2. 誰もが安心して暮らせる地域福祉の確立

- (1) 介護人材の確保のため、介護従事者の処遇改善を図ること。介護人材確保対策事業、介護職員奨学金返済・育成支援事業、東京都区市町村介護人材対策事業費補助事業について、実際の支出額および執行率を確認し、利用促進を図ること。また、区市町村と連携し、事業者に対して、労働法規・通達等を周知徹底するとともに、改定後の介護報酬および処遇改善加算が介護職員の賃金へ確実に反映するよう適正な運用を指導すること。
- (2) ケアマネージャー処遇改善に向け、東京都独自の上乗せ制度を検討し、実施すること。
- (3) 東京都の特別養護老人ホームの入所待機者は、2019年度時点で25,811人となっている。東京都高齢者保健福祉計画では2025年までに62,000人分の特養ホームを整備する目標

を掲げている。引き続き、特別養護老人ホームへの待機者解消に向けて施設建設を推進するとともに、従事者の処遇改善など人材確保に努めること。

- (4) 家族など介護を行う人たちへの社会的支援を引き続き進め、介護離職を減らし、ヤングケアラーを支援する条例の制定を検討すること。また、介護従事者が安心して働ける環境を整えるとともに、ケアラー問題の解消など、家族等介護者の介護離職の防止策の強化を図ること。
- (5) 新型コロナウイルス感染下における介護サービス利用者（認知症や軽度認知障害の独居高齢者、老老介護(注 13)世帯など）に対する訪問支援の充実に向けた指針を、より具体的に国が示すよう求めるとともに、都から国に対する提案内容や進捗状況について明らかにすること。
- (6) 障がい児・者家族の負担を軽減し、仕事と家庭を両立できるための支援を引き続き行うこと。
- (7) 新型コロナウイルス感染拡大の影響により利用人数の制限や利用調整を行い、事業収入が減少している介護施設に対して、経営を維持するための財政支援を行うこと。また、介護従事者への慰労金を給付すること。
- (8) 介護従事者へのハラスメント防止対策に取り組むとともに、介護従事者へのメンタルヘルスケアの支援を行うこと。
- (9) 高齢者が住み慣れた家で安心して生活ができるよう、訪問介護事業の安定的な提供に取り組むこと。

3. 子ども・子育て支援と子ども・若者の貧困対策の強化

- (1) 保育所入所待機児童の解消に引き続き取り組むこと。特に、保育士の確保のため、保育士の処遇改善を図ること。区市町村と連携し、事業者に対して国の処遇改善加算、都の東京都保育士等キャリアアップ補助金等の各種制度の利用を促し、それらが保育士の賃金等へ確実に反映されるよう適正な運用を指導すること。併せて、潜在保育士の就労支援のため、東京都保育人材・保育所支援センターの機能を強化し、関係労働組合との協議等を行い、当事者の職務経歴（キャリア）評価を処遇へ反映するための支援策を行うこと。
- (2) 病児保育を拡充するため、区市町村に対して財政支援を行うこと。
- (3) 学童クラブ入所待機児童の解消に引き続き取り組むこと。また、令和元年度から2年度にかけての待機児童数の推移及び今後解決すべき課題の現状を示すこと。
- (4) 医療的ケア児と家族が地域で安心して暮らせる支援体制の整備を継続すること。また、「障害者・障害児地域生活支援3か年プラン」の取組結果および今後解決すべき課題の現状を示すこと。
- (5) 子どもの貧困解消に向けて、新型コロナウイルス感染拡大以降の子どもの生活実態調査、教育支援、生活支援、保護者の就労支援、経済的支援等の必要な支援が迅速かつ積極的に行われるよう区市町村を支援すること。特に、国の各種制度活用を含め、ひとり親世帯等の低所得世帯支援の拡充、区市における生活困窮者自立支援法に基づく子どもの学習・生活支援事業（子どもの学習支援、居場所の設置と運営の支援等）の実施又は拡充、子ども食堂・フードバンクへの食材提供の充実のための促進・補強策を講じること。
- (6) 児童養護施設を退所した若者の居住や学業継続・就労などについて継続したサポートを区市町村とともに行うこと。

4. 生活困窮者等の自立支援と自殺防止対策

- (1) 区市の生活困窮者自立支援事業において、当事者の自立生活・就労のために本来の包括的かつ伴走型支援が十分に実施できるよう、東京都にて失業者等を積極採用し当該区市に対して派遣する等し、体制を強化すること。また、同事業を担当する区市の職員と業務委託先社員との間に発生する情報共有・管理・過重労働等の課題がある場合、その解消を図るよう当該区市に対して助言、通知を行うこと。併せて、区市に対して、国・都の制度の延長・変更に関する情報を早急に伝達すること。
- (2) 食品メーカー、衛生用品・生理用品メーカー、流通・小売業者、消費者団体、フードバンク、子ども食堂等 NPO・支援団体、福祉施設等と連携し、消費期限の近づいた食品、衛生用品・生理用品等を必要とする生活困窮者へ無償提供すること。
- (3) 女性が経済的に困窮し生理用品が買えない「生理の貧困」の解消のため、当事者に対する災害備蓄生理用品の提供に加え、都立学校や都立高校、東京都の施設にて無料の生理用品の配布・配置を行うとともに、区市町村に対して小中学校や公共施設のトイレに無料の生理用品の配置等を行うよう働きかけること。
- (4) すべての都営住宅に入浴設備、エアコン、湯沸器、網戸等の標準的な設備を装備すること。また、都内の区営住宅および市営住宅においてそれらの設備の整備が促進されるよう、区市に対して、社会資本整備総合交付金の拡充を含む施策を講じること。
- (5) 公営住宅やUR賃貸住宅の空き住戸を定期借家し、生活困窮者に対する住居確保および就労等に向けた自立支援活動を行う NPO 法人や居住支援法人等や、孤独・孤立対策など住宅確保配慮者に対する支援活動を行う居住支援法人に対して、国の制度と併せて支援を行うこと。
- (6) 2021 年度に拡充された国の地域女性活躍交付金を活用し、不安・困難を抱える女性が孤独・孤立せず社会とのつながりを回復できるよう、NPO などの知見を活用して、当事者に寄り添ったアウトリーチ型の相談事業や生活、就労、子ども・子育て、介護、DV 対策、自殺防止等の必要な支援を行うこと。
- (7) 新型コロナウイルスの感染拡大および経済悪化などを背景に、若年層、女性の自殺者が増加している。子ども・若者や女性の自殺防止のため、「こころといのちのほっとライン」の電話、LINE、チャットボット等での相談支援をはじめ、当事者に寄り添った相談、支援、保護活動を強化すること。また、自殺対策を行う NPO 法人等の相談体制・人材養成等を支援しつつその知見を活かし、当事者が孤立・孤独に陥らず社会とのつながりを保てるようきめ細やかな支援を行うとともに、必要な人が必要なときにアクセスできるよう各種支援について周知・伝達を強化すること。

5. 子どもの教育機会の保障と実社会で役立つ教育の充実

- (1) 学校給食費を含む学校徴収金の実質無償化に向けて、国に対して学校給食法の改正を求めるとともに、区市町村に対して、学校徴収金の実質無償化もしくはその負担軽減のための促進策を講じること。また、学校徴収金の無償化が実施されるまでの間は、文部科学省の通知および「学校給食費徴収・管理に関するガイドライン」に基づき、区市町村に対して、学校給

食費等の学校徴収金の私会計を改めて公会計化をすすめるよう、当該システムの構築・改修に必要な財政支援に取り組むこと。

- (2) 実質義務教育化している高等学校教育に対する家庭負担を軽減するため、都立高校に通うすべての生徒の授業料無償化に取り組むこと。
- (3) 高校生への貸付型奨学金制度の貸与割合を減らし、給付型奨学金として給付すること。
- (4) 多文化社会の進展とともに外国籍の子どもたちが増加している状況を踏まえ、その子どもたちが日本語教育を受けられる仕組みを構築すること。
- (5) 「GIGA スクール構想」の加速化に対応して、教育現場や家庭のデジタル環境が追い付いていない実態にある。教育の機会均等を図るため、オンライン環境の整備を進めるとともに整備費用の補助を行うこと。また、ICT 支援員 や ICT 活用教育アドバイザーを配置・増員すること。
- (6) 主権者教育として、公立学校におけるワークルール教育を強化すること。具体的には、「東京学校支援機構」の人材バンクの充実およびその活用等を行いつつ、公立中学校や都立高校における授業や「都立高校生の社会的・職業的自立支援教育プログラム事業」などにおいてワークルール教育を強化すること。
- (7) 近年、自然災害が頻発化・激甚化しているなか、ひとり一人が防災・減災の意識を高く持ち、命を守る行動を取っていくことが重要である。都内のすべての児童・生徒に配布されている「防災ノート」等を活用した教育や体験学習などの機会を与えること。また、防災ノートについては、特別支援学級の児童などのために振り仮名のついたものや、一人一台端末に対応したコンテンツもしくはアプリなどの形態へのリニューアルも行っていくこと。
- (8) 学校教育において、パラスポーツ（障がい者スポーツ）の体験機会を設け、スポーツを通じて共生社会の実現に向けた「東京パラリンピック」のレガシー構築に取り組むこと。
- (9) 公共の放課後学童クラブのプログラムを条件緩和し、宿題や基礎学習指導のみならず、手作りおやつ教室や自然体験学習等、さまざまな体験学習などを通して、子どもの育成に資するプログラムを導入すること。また、人口密集地における放課後学童クラブは、民間クラブも多数あり内容も充実しているが、他の地域でもさまざまなプログラムを整備できるよう東京都からの支援を行うこと。

6. 教育の質の向上と感染症対策下での教育環境づくり

- (1) 教職員の人材確保のため、正規任用の教職員に限らず、各種教職員についても、職務の専門性等に応じて処遇改善を図ること。
- (2) 2021 年 4 月 1 日に施行された、「公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律の一部を改正する法律」により、35 人学級が小学 2 年生までに拡大されたが、加配定数は基礎定数に置き換わるだけである。来年度以降、3 年生以上に拡大した時に、その他の教育課題に対応した加配が基礎定数に振り替えられてしまうことが危惧される。その他の加配は維持したままで、35 人学級実施にあたりクラス数が増えることに対する基礎定数の増加を、教職員の純増に資するよう、都独自の加配を実施すること。

- (3) 単一の学校で特定の競技の運動部を設けることができない場合には、生徒のスポーツ活動の機会が損なわれることのないよう合同部活動が行われている。将来的な地域におけるスポーツ環境の整備に向け、「地域部活動」のあり方や運営方針など、都の方針を明らかにすること。
- (4) 新型コロナウイルス感染下における教育環境を整えるため、スクール・サポート・スタッフの配置が拡大されているが、その業務は感染症対策として「家庭学習に必要な教材の準備＝宿題の印刷」や「校内消毒」程度に限られている。国とともに新たな「生活支援型のスクール・サポート・スタッフ」の試験導入やその検証を行い、その結果を明らかにすること。
- (5) 区市町村立学校の新型コロナウイルス感染防止のための消毒作業については、継続して行っていく必要があるため、引き続き財政支援を行うこと。

用語解説

(注 1) ソーシャルファーム 6 ページ

自律的な経済活動を行いながら、就労に困難を抱える方が、必要なサポートを受け、他の従業員と共に働いている社会的企業のこと。東京都は 2019 年 12 月、「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」を公布し、自律的な経済活動の下、障害者、ひとり親の方、ひきこもりを経験された方など、就労に困難を抱える方を全従業員の 20%以上雇用する社会的企業を東京都認証ソーシャルファームとしている。

出所) 東京都ホームページ

(注 2) I o T (Internet of Things) 13 ページ

I o T (アイオーティー) は Internet of Things (インターネット オブ シングス) の略で、「様々な物がインターネットにつながること」「インターネットにつながる様々な物」を指す。

出所) 総務省ホームページ

(注 3) カイゼンインストラクター 13 ページ

東京大学ものづくり経営研究センターが 2005 年に開講した「東京大学ものづくりインストラクター養成スクール」において養成している、ものづくり現場の改善の指導者のこと。全国で 16 か所にカイゼンインストラクター養成スクールが設置されており、東京では、東京都生産性革新スクールと JPCA ものづくりアカデミーの 2 か所がある。固有技術に加え現場で培った「ものづくり技術」を有し、他産業でも改善指導できる人材を養成している。経済産業省は 2019 年までは、スクールに対して補助金を支給していた。

出所) 一般社団法人ものづくり改善ネットワーク (MKN) ホームページ

東京大学ものづくりインストラクター養成スクールホームページ

(注 4) カーボン・ニュートラル 16 ページ

市民、企業、NPO・NGO、自治体、政府等の社会の構成員が、自らの責任と定めることが一般に合理的と認められる範囲の温室効果ガス排出量を認識し、主体的にこれを削減する努力を行うとともに、削減が困難な部分の排出量について、他の場所で実現した温室効果ガスの排出削減・吸収量等を購入すること又は他の場所で排出削減・吸収を実現するプロジェクトや活動を実施すること等により、その排出量の全部を埋め合わせた状態をいう。

出所) 環境省ホームページ

(注 5) ゼロエミッションビークル (ZEV) 16 ページ

走行時に二酸化炭素等の排出ガスを出さない電気自動車 (EV) や燃料電池自動車 (FCV)、プラグインハイブリッド自動車 (PHV) のこと。

出所) 東京都環境局ホームページ

(注 6) 公正な移行 16 ページ

温暖化対策や第4次産業革命の進展などにより生じる地域経済や雇用への負の影響を予め予測し、関係当事者との対話を前提としながら雇用創出や職業能力開発、職業訓練などの必要な施策を講じることで、労働条件の悪化や失業などの雇用への影響を最小限にとどめるための政策パッケージのこと。国際労働組合総連合（ITUC）や国際労働機関（ILO）が提唱し、国連気候変動枠組条約・パリ協定に取り入れられた概念。日本政府の「パリ協定に基づく成長戦略としての長期戦略」、第五次環境基本計画にも謳われている。

出所) 連合ビジョン「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」日本労働組合総連合会（2019年10月）

(注 7) ナチュラルチラー方式 16 ページ

水の気化熱を利用して冷房を行う空調システムのこと。

出所) 日本ガス協会ホームページ

(注 8) 自立分散型電源 17 ページ

需要家エリアに隣接して分散配置される小規模な発電設備全般の総称。代表例として、ディーゼル発電設備、マイクロガスタービン発電設備、ガスコージェネレーション設備等がある。

出所) 一般社団法人日本電機工業会ホームページ

(注 9) 選択的夫婦別氏制度 19 ページ

夫婦が望む場合に、結婚後も夫婦がそれぞれ結婚前の氏を称することを認める制度のこと。一般に「選択的夫婦別姓制度」と呼ばれることがあるが、民法等の法律では、「姓」や「名字」のことを「氏（うじ）」と呼んでいることから、法務省では「選択的夫婦別氏制度」と呼んでいる。現在の民法のもとでは、結婚に際して、男性又は女性のいずれか一方が、必ず氏を改めなければならない。現実には、男性の氏を選び、女性が氏を改める例が圧倒的多数である。女性の社会進出等に伴い、改氏による社会的な不便・不利益を指摘されてきたことなどを背景に、選択的夫婦別氏制度の導入を求める意見がある。

出所) 法務省ホームページ

(注 10) アンコンシャス・バイアス(unconscious bias) 19 ページ

無意識や思い込みによる偏見。誰かと話すときや接するときに、これまでに経験したことや、見聞きしたことに照らし合わせて、「この人は〇〇だからこうだろう」「ふつう〇〇だからこうだろう」というように、あらゆるものを「自分なりに解釈する」という脳の機能によって引き起こされるもの。

出所) 連合ホームページ

(注 11) 民法規整型の公契約条例 21 ページ

自治体と事業者（受注者）が、民法 537 条「第三者のためにする契約」を締結し、事業者（受注者）が、当該業務に従事する全ての労務提供者（受注者、下請事業者等と契約を結ぶ者）に対する労働報酬下限額以上の労働報酬・賃金の支払いについて履行責務・連帯責任を負うもの。ILO94 号条約型の公契約条例とも称される。2021 年 6 月現在、東京都内の 10 自治体が公契約条例を制定し、そのうち、千代田区、足立区、目黒区、杉並区、多摩市、国分寺市、日野市の 7 自治体の条例が、民法規整型の公契約条例である。他に複数自治体が条例制定を検討している。また、港区は、条例ではなく要綱「労働環境確保策」により民法規整型の公契約を実施している。

参考) 連合ホームページ

(注 12) リビングウェイジ（生活賃金） 21 ページ

ILO 憲章前文に例示された目指すべき労働条件改善の一つ（「妥当な生活賃金の支給」、the provision of an adequate living wage）。アメリカ、イギリスの多くの都市において生活賃金の導入が進んでいる。アメリカでは 2007 年現在、140 以上の地方自治体において生活賃金条例が成立し、業務の委託先事業者や補助金を受ける事業者等を対象に、従事する労働者へ生活賃金を支払うことを定めている。イギリスでは、2005 年にロンドン市がロンドン生活賃金を導入した後、国内各地に拡大し、2011 年にイギリス生活賃金の算出が開始、2016 年 11 月時点で 2900 組織が導入している。連合は定期的に「連合リビングウェイジ」（必要な生計費）を算出しており、2017 年の単身大人 1 人の東京都リビングウェイジは 1,120 円としている。

参考) 連合ホームページ

(注 13) 老々介護 24 ページ

介護者自身が高齢であること。主に 65 歳以上の高齢の夫婦や親子、兄弟などのどちらかが介護者であり、もう一方が介護される側となるケースを指す。

出所) 厚生労働省社会保障審議会介護保険部会資料

公益財団法人長寿科学振興財団健康長寿ネットホームページ

2020年9月15日

東京都知事
小池 百合子 様

日本労働組合総連合会東京都連合会
会長 杉浦 賢次

新型コロナウイルス感染拡大による経済と雇用、生活に関する緊急要請

新型コロナウイルスの感染症については、収束の見通しが立たず、先行きが不確定な状況であり、連合東京の労働相談にも職場内感染者の発生からの労災認定や感染防止策に関する相談が入っています。新感染症の治療薬やワクチンの開発をはじめとして感染拡大を制御できるまでは、元の経済活動に戻るのが難しく、消費活動の弱まりにより、休業や退職勧奨を行う企業が増えています。労働相談については「休業手当が支給されない」「退職勧奨も受けている」との訴えがあり、国際労働機関(ILO)のガイ・ライダー事務局長が「ウイルスは誰でも感染し得るが、経済・社会的に弱い人たちに最も打撃を与えている」と述べる現状となっています。

求められる雇用や経済への支援は、雇用維持に努力する企業・従業員への継続的な支援、このような状況下でも人手不足となっている業界への就労移転であり、感染対策を行いながら経済の回復に向け、各業界の取組を支える事業であると考えます。そして、労働の現場でハラスメントを無くす啓発・指導や、差別的被害への対応、生活における不平等を改善する取組も必要です。そこで、感染防止や経済、雇用、生活など諸対策を求めるものです。

1. 新型コロナウイルス感染を防ぎながら経済活動を取り戻す、医療体制を守るには必要なPCR検査を都が主体的に行うことが必要です。無症状感染者が感染を広げないように、指定感染症である新型コロナウイルス感染症の防疫にも資する、公費によるPCR検査を拡大・強化するため、感染症法第15条の改正を国に求めること。また、国の検査基準以外で都が必要と考えるPCR検査は全て行うなど検査を増やすこと。さらに、感染の不安に晒されながら日々働き続ける医療・救急搬送・介護・障害者・保育施設従事者やキーワーカーへの検査体制を国や区市などととも整備し、就業に安心感を与えること。
2. 新型コロナウイルスの感染無症状者や軽症者を宿泊療養施設で隔離、療養させるために、改めて施設を拡充して確保するとともに、医師や看護師の配置に協力する医療機関などへの財政支援を行うなど、施設の体制整備に取り組み、感染者を受け入れること。また、都立・公社病院や民間病院における患者の受入態勢を強化し、重傷者の人工心肺装置(ECMO)利用拡充に向けた取り組みを進めること。

3. 今年から来年にかけての秋冬の季節におけるインフルエンザの流行への対策も必要です。発熱や咳などの症状には両方の検査を実施する、発熱外来センターの設置など、新型コロナウイルスとインフルエンザとの同時流行に国や区市、医療機関などと備え、対策に取り組むこと。
4. 介護・障害者施設職員が感染することや、濃厚接触者として自宅待機を強いられることなど、施設でのサービスの維持が困難となる場合があります。他の施設などから代替職員を派遣して、サービスを確保する事業に取り組むこと。また、来年度の介護報酬改定を見据えて、感染対策を行いながら介護を実施する事業所・施設への報酬加算、利用者負担を抑える方策の検討を国に求めること。
5. 店舗などを起点に新型コロナウイルス感染が拡大し、多くの人々の生命の危険を伴う事態となった際や、感染防止策を取っていない飲食店などの休業要請が必要です。罰則を伴い、また、補償をはじめとした制度も導入することで、感染を抑えながら支援するなど、社会の実情に合わせた新型インフルエンザ等特別措置法の再改正や、地方創生臨時交付金の増額を国に求めること。
6. 国は4～6月期の法人企業統計を発表し、全産業(金融・保険業を除く)の売上高は前年同期に比べ17.7%減となり、約11年ぶりの大幅な落ち込みとなっている。こうした現状の中、新型コロナウイルスの影響で売り上げが急減した中小企業などに、金融機関によって返済猶予期間が最大5年の無利子・無担保融資が行われています。東京都や区市町村を通じた企業などへの4～7月の制度融資額は、前年同期比9.4倍の3兆1346億円と大幅に増えています。今後は、金融機関や東京信用保証協会、経営者団体、中小企業診断士などが、企業などの感染防止対策と経営改善策を支援するよう求めること。
7. 新型コロナウイルス感染の拡大によって「近場消費」が広がっています。人々の動きが15キロメートルから10キロメートルの移動が増えているなど、変化が経済や企業業績にも反映され始めています。在宅勤務の影響による健康や衛生を重視した「巣ごもり消費」が増え、域内の移動・観光、マイクロツーリズムでの宿泊割引を支援する自治体もあります。こうした観点から、区市町村と連携して、感染防止にも取り組む都内事業者を支援する利用期限付きバウチャーの発行を補助支援するなど、売上が減っているサービス・飲食業や商店街、旅行業、バス・タクシー、百貨店などの企業・事業者支援を実施すること。
8. 新型コロナウイルス感染拡大によって世界各国におけるサプライチェーンの寸断があり、衛生用品や半導体分野の内製化などを進める対策が始まっています。人々の健康や安全に必要な不可欠な製品である食品や医療機器・資器材、安全保障のためのハイテク機器などの内製化政策の推進や、ネットワーク化したサプライチェーンの構築、調達・製造・管理におけるデジタル化などのイノベーション政策について、国と取り組むこと。

9. 雇用調整助成金の特例助成が12月末まで延長されましたが、リーマン・ショック後に年越しへの不安から失業者が集まった年越し派遣村が設立されるような事態とならないよう、来年3月末まで特例延長をして雇い止めを回避するよう、国に求めること。また、従業員が申請した雇用調整助成金については、国が企業調査を実施することで、今後は企業自らが雇用調整助成金を申請するよう促すなど、制度に則した運用となるよう求めること。
10. 長引く新型コロナウイルス感染症による各企業の業績への影響が深刻度を増していくと考えられ、現在、実質雇用者報酬が前期比マイナスとなり、今後、冬の一時金や2021年春季生活闘争にも大きな影を落とすと考えられます。新型コロナウイルス感染症の影響に伴って、融資が必要となった有期雇用契約者をはじめとした中小企業従業員への無利子融資を引き続き実施するとともに、生活福祉資金貸付を行うことなどで、都民生活を経済的に支えること。
11. 国は、新型コロナウイルス感染の影響によって、働きたくても働けない状態にある人が2020年4～6月期に533万人いたと発表しました。出勤抑制や休業などで就業時間が制約された人や、求職活動をして職が見つからない人、新型コロナウイルス禍によって職探しを諦めている人々などの実態が分かります。また、8月末の新型コロナウイルス感染症に起因する解雇等見込み労働者数は5万326人に上ります。これに7月時点の休業者220万人の中で職場に復帰できず、失業者となる人が増えるならば、雇用の悪化が一層深まります。さらに、有期雇用契約者の失業と仕事を探す人が増え、雇用調整助成金を利用した上場企業でも人員削減の動きがあります。雇用情勢は予断を許さない状況であり、新型コロナ禍で失職した、賃下げにより転職を希望する人々の就労・能力開発支援を実施するとともに、国に緊急雇用創出事業の議論を行うよう求め、都としても共に取り組むこと。
12. 今年6月、改正労働施策総合推進法が施行され、大企業側にパワーハラスメントなどの被害に対する相談窓口の設置が義務付けられました。新型コロナウイルス感染収束が見通せない中、連合東京に対して、社長・役員・上司から従業員へ、従業員からパート社員・派遣社員へのパワーハラスメントの労働相談が入っており、パワーハラスメントとともに「退職しろ」と言われているケースもあります。東京労働局や東京都労働相談情報センター、弁護士などにおいてハラスメントの被害を受け止め、統計を取って、企業や加害者に指導や助言を行うこと。
13. 新型コロナウイルスの感染拡大はひとり親の生活を直撃しました。NPO法人の6月調査によると、勤務時間の減少や休業、解雇などの影響があったと答えた人が約8割で、半数の人が半分以下の収入になったと答えました。メールでの生活困窮相談も増えています。新型コロナウイルス感染の影響が長期化すると予想される中で、児童育成手当の増額などや就労環境の変化に対応した職業訓練の実施など、ひとり親家庭支援を拡充すること。また、今年失業したひとり親の家計急変に児童扶養手当が対応できていないことなどから、継続したひとり親支援を国に求めること。さらに、小学校休業等対応助成金の申請を従業員などができるよう国に求めること。

14. 新型コロナウイルスの感染拡大が、日本社会を支える技能実習生を含めた外国人労働者の生活と雇用を直撃しており、連合東京にも外国人労働者の代理人から退職勧奨についての労働相談が入っています。地域の生活者である外国人労働者に社会生活・就労上必要な支援、情報が理解できる言語にて届き、外国人労働者が安心して日本で働き暮らせる環境・拠点づくりに取り組むこと。東京都として、外国人材を送り出す国や地方自治体と、人材の受入れや育成、交流を進める覚書・協定の締結を検討するなど、外国人材の活用を成長政策と位置付け、外国人労働者から選ばれる労働環境を提供できるよう、国とともに必要な支援に取り組むこと
15. 新型コロナウイルス対策で企業などにおけるテレワークの利用が拡大しました。テレワーク勤務については、企業が従業員に通信費用や民間のサテライトオフィス代などのコストを転嫁することや、テレワーク勤務によって長期間労働になりがちなこと、有期雇用契約者はテレワークを認めない企業があること、上司からの勤務時間外・休日の連絡や時間外に社内システムアクセスを行うこと、在宅勤務におけるリモートハラスメントが起りやすいことなどが課題とされています。企業において従業員が納得するテレワーク勤務を運用するために就業規則を作成し、各種労使協定の改定を行うといったルールづくりを推奨するとともに、働く人々がテレワーク勤務によって負担増とならない支援策を推進・導入すること。また、テレワーク勤務が広がることにより、若年者や中高年世代に運動不足や健康障害を招くおそれがあるため、健康維持や生活習慣病の防止に取り組むこと。
16. 新型コロナウイルス感染拡大によって、国のG I G Aスクール構想が前倒しとなり、1 人の子どもに端末1台を貸与する時代が近づいています。教育環境に情報通信技術の導入が進む中で、一人ひとりの子どもたちを分析し、子どもの特性にあった調整、支援法を行うことにより、子どもがI C Tを使用して学習が進むよう取り組むこと。オンライン授業の活用のため、国や区市町村とともに、教員を支援する態勢を整えること。
17. 企業や施設、保育所、学校などにおいて新型コロナウイルスの集団感染が発生したことにより、感染者や医療従事者などへの差別的な言動やS N Sなどでの誹謗中傷、偏見、個人特定への動きなどが問題となっています。こうした問題が生じないよう、都や区市町村においては、差別を防ぐメッセージを発信することや集団感染施設名を公表しない理由を丁寧に説明すること、相談窓口での問題受け付けなどバッシング被害対策に取り組むこと。

以 上

2020年11月27日

東京都知事
小池 百合子 様

日本労働組合総連合会東京都連合会
会長 杉浦 賢次

要 望 書

連合は、すべての人の希望と安心を取り戻し、公正な労働条件のもとで、個人個人が望む働き方ができる「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組んでいます。

現在、新型コロナウイルス感染が社会で長期化するなか、連合東京への労働相談も増加しており、国連が掲げる「持続可能な開発目標（SDGs）」の「誰一人取り残さない」とした理念に基づき諸施策を進めることがより重要だと考えます。また、都において新型コロナウイルスへの都民の不安を取り除く前向きな発信が継続して行われることを望みます。

連合東京は、働く者、生活者の立場から、要求と提言を取りまとめました。「新しい生活」における安心社会の構築に向け、都の施策に反映頂きますようお願い申し上げます。

記

1 すべての働く者の立場にたった「働き方改革」の推進と就労環境の向上策について

すべての働く者の立場にたった「働き方改革」へと導く取り組みを求められており、来年4月1日から大企業に続き、中小企業に正規雇用労働者と有期雇用労働者間の不合理な待遇差・差別的な取扱いを禁止する同一労働同一賃金が適用されます。雇用形態による待遇差などを無くすよう、企業への働きかけを求めます。

また、この新型コロナ禍で解雇される、雇止めを通告される、退職を迫られるといった有期雇用労働者などが増えています。経済的弱者である有期雇用労働者の半数が女性という実態からも、「女性の貧困」対策にも資する雇用・生活対策を求めます。

あわせて、新型コロナ感染の収束が見通せない中、連合東京に対して、パワーハラスメントなどの労働相談が複数入っており、「退職しろ」と言われているケースもあります。東京労働局などとハラスメントの被害を受け止めて、統計を取るなど実態の把握に努め、企業や加害者に指導や助言を行うことで、再発防止を求めるものです。

2 コロナ禍の影響を受けた業界や就労困難者、支援が必要な人々への施策について

新型コロナウイルス感染の影響が長期化するなか、宿泊・飲食サービスなど対

面で営業している業界では、新型コロナ禍前への収益回復は見込みにくく、地域雇用や消費の減少を招く懸念があります。職業訓練を受けて、深刻な人材不足となっている介護などの仕事に就職する人への支援拡充や手当創設など、社会福祉分野などへの業界移動と就労、定着を促す取組みを国に求め、都も検討、実施することを要請します。

また、失業者に基礎的なITスキルや知識を習得させる職業訓練を行うとともに、企業への再就職支援を引き続き実施することをはじめとした、雇用創出策に取り組むことを求めます。

様々な就労困難者を雇用するソーシャルファーム（社会的企業）の認証・支援については、ソーシャルファームを支える幅広い仕組みづくりの構築を求めます。

就職氷河期世代の不安定な働き方に対しては、就労支援が必要で、ひきこもりの状態にある人の家族も含めた公的な支えが求められています。就職氷河期世代の安定雇用とひきこもり家庭の支援を進め、将来懸念の解消に取り組むことを求めます。

また、新型コロナ禍の中で観光旅行業に4月入社予定者の内定取り消しに関する労働相談が寄せられました。来年4月に就職できない若者たちが発生しないよう、新たな就職氷河期世代を生み出さないように、国や各自治体、経営者団体、企業などと新卒者対策に取り組むことを求めます。

技能実習生などの外国人労働者がパワーハラスメントから自己都合退職に追い込まれていること、新型コロナ禍で生活が苦しい状況などを聞いていることから、国や関係機関、区市町村などと連携して、特例措置による再就職の促進や企業における定着の推進、一時的な施設への受け入れなどの就労・生活支援に取り組むことを求めます。

新型コロナウイルスの影響で配偶者からのドメスティック・バイオレンスや子育ての悩み、経済問題などが深刻化した女性の自殺が増えていると聞いています。連合東京にも女性から企業の賃金未払いについての相談や妊娠を契機とした解雇の相談などが寄せられています。SNSなどによる相談支援の強化を求めます。

3 バランスの取れた「事業所勤務」と「テレワーク勤務」の推進について

「テレワーク勤務」の導入によって、業務の改善や労働時間の短縮などにつながる必要があると考えます。従業員が納得できる「テレワーク勤務」を運用するために就業規則を作成し、労使協議を行って各種協定を改定する、従業員に周知するといったルールづくりを推奨するとともに、都において、働く人々が「テレワーク勤務」によって負担増とならない支援策を推進・導入することを求めます。

また、都内の駅前や地域におけるサテライトオフィス勤務が増え、子育て機能があるサテライトオフィスを設置することで、地域の活性化や子育て支援、地域

消費の向上にもつなげる取り組みを求めます。「テレワーク勤務」が広がることによって、若年者や中高年世代に運動不足や健康障害を招くおそれがあるため、健康維持や生活習慣病の防止、メンタルヘルス対策への支援などに取り組むことを求めます。

4 中小企業振興と工業高校におけるものづくり教育の強化、人財（材）育成について

中小企業をはじめとした都内産業の振興を図り、東京のインフラを守るためには、ものづくりなどに関わる人材が輩出され続けることが重要です。そこで、都立工業高校においては、企業や経営者団体、エンジニア・製品開発者、起業家、労働団体・組合、大学・研究機関、都の職業訓練校などと連携して、産業労働界の現状を踏まえた基礎的な知識・技術や、ワークルールなどを学ぶ教育に取り組むことを求めます。そのため、産業界で標準的に導入されている設備などを整備すること、男女ともに使いやすい学校設備整備を求めます。

また、産業界において新たな製品やサービスを生み出すために、ものづくりとIT・データをつなげる教育にも取り組むことを求めます。

さらに、中学校や保護者と生徒、地域、工業高校の卒業生で企業にて働く人たちなどと工業高校のつながりを一層つくることによって、一人一人の生徒が自己決定を行うことができる、また、企業における定着を進める、ステップアップできるなど、子どもたちの人生の後押しを行うことのできる態勢を整えて頂けるよう、求めます。

5 実務者で課題を議論、検討する「公労使による「新しい東京」実現会議」について

昨年12月から今年6月にかけて、東京の公労使団体は、昨秋の大型台風上陸に伴って実施された公共交通機関の計画運休への対策について議論、検討を行い、「計画運休時の出退勤ガイドライン」を策定し(2020年6月)、周知に取り組んでいます。

今後開催される「公労使による「新しい東京」実現会議」においては、公労使の実務者において課題を議論、検討し、結論を得るなど、その実効性を高めることで、世界で最も働きやすい都市・東京を目指すことを求めます。

以上

2021年1月25日

東京都知事

小池 百合子 様

日本労働組合総連合会
東京都連合会
会長 杉浦賢次

雇用対策等に関する緊急要請

新型コロナウイルスの感染が長期化するなか再拡大し、収束の目途が立ちません。厚生労働省は本年1月7日、同月6日時点の同ウイルス感染拡大の影響による解雇・雇い止めの人数（見込み含む）が、全国で8万121人、東京都では1万9318人に上ったと発表しました。さらに、政府は同月8日より東京都・千葉県・埼玉県・神奈川県の1都3県に「緊急事態宣言」を再発出しました。

今後、中小企業や、多くの業種・企業において、さらなる経営悪化や事業停止・倒産、解雇や雇止めが懸念されます。また、保健所や医療施設の従事者の過重労働は、限界に近づいています。

つきましては、東京都におかれましては、下記の対策を早急に講じられますようお願い申し上げます。

記

1. 「失業なき労働移動」施策の強化

大企業に比べて経営資源に乏しい中小企業や、店舗の時短営業を要請された飲食業をはじめ、製造業、一部小売業、観光業等の厳しい経営環境にある企業は、さらなる経営悪化により、自力での雇用確保策や、止むを得ず解雇・雇止めを行う場合の従業員の再就職あっせんの実施が困難となる。

労働者の雇用確保のため、企業における労働者の休業等による雇用維持とともに、新たに、人手不足が続く業種・企業等への円滑な「失業なき労働移動」施策の強化が必要である。

(1) 雇用維持が困難な業種・企業で働く労働者が、当該労働者の希望に応じ且つその合意を前提に、人手不足が続く業種・企業へ在籍出向または雇用の切れ目なく転籍できるよう、公益財団法人産業雇用安定センターが行う当該事業について、業界団体および企業に対して積極的に周知するとともに、当該事業の拡充・強化や利用拡大のため必要な事業連携や支援を行うこと。

(2) 職種や業態の変更を伴う労働移動を円滑に行い、移動先企業での離職を防止するためには、求職者に対する切れ目ない能力開発の機会の提供が必要である。しかし、失業者の急増により、公的な職業訓練は定員が埋まり、希望者が利用できない状況にある。

今後の労働移動を想定し、東京都の職業能力開発事業（都立職業能力開発センター、民間教育訓練機関への委託訓練など）において実践的且つ実効性のある短期研修を拡充すること。また、職種変更を伴う労働者を雇い入れる民間企業に対して、職業訓練・研修カリキュラムの実施・拡充のための助成及び支援を積極的に行うこと。

[人手不足の業種・企業において求められる研修の例]

- ITスキル向上
- 自動車運転の普通免許取得のための費用貸付制度（若年者向け）
- コミュニケーションスキル向上
- 介護職関連資格の取得
- スーパーマーケットの調理・加工業務の技術向上や調理師免許の取得

2. 新型コロナウイルス感染症に係る公的支援策・制度等の活用促進

新型コロナウイルス感染症に係る支援策・制度・事業については、手続きが煩雑なことや周知されていないこと等が原因で、本来必要とする企業、労働者等が利用していない、必要な時に利用できないという問題が指摘されている。

国、東京都、公的機関が行う新型コロナウイルス感染症に係る支援策（給付金、助成金、融資、ほか支援策）および「失業なき労働移動」に関する制度・事業（上記1（1）・（2）の内容、トライアル雇用助成金や就職氷河期世代活躍支援プランを含む各種就労支援制度・事業、本年1月の通常国会以降に施行予定の産業雇用安定助成金等）について、必要な企業、労働者、求職者等が最大限活用できるよう、利用手続きを可能な限り簡素化するとともに、あらゆる方法や媒体を用いて、それらに対して当該支援策・制度・事業を周知徹底すること。

3. 保健所および医療施設の医療従事者の過重労働解消および処遇改善

新型コロナウイルス感染者数が大きく増加し、保健所のスタッフや感染症患者等を受け入れる医療機関の医療従事者の過重労働は、限界に近づいている。

経験者を含む採用者数の増加など、必要な人員確保に最大限取り組むとともに、従事者の処遇改善を行うこと。当該医療従事者の処遇改善に関して、東京都新型コロナウイルス感染症医療提供体制緊急整備事業の医療従事者特殊勤務手当の補助基準額を引き上げ、手続きの簡素化、医療機関等への周知徹底を行うこと。

未知のウイルスとの闘い、難局を乗り越えていくためには、公労使のベクトルを合わせていくことが最も重要です。

本要請の趣旨をご理解いただき、各種対策を早急に講じていただけますようお願い致します。

以 上

2021年3月29日

東京都知事

小池 百合子 様

日本労働組合総連合会東京都連合会
会 長 杉 浦 賢 次

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う経済・雇用・生活等に関する緊急要請

新型コロナウイルスの感染拡大（以下、「コロナ禍」という。）の影響を受け、国の2020年の実質GDPは、家計最終消費支出7.6%減をはじめ民間需要が6.1%減、全体では4.8%減となりました。同年下半期に輸出等で回復傾向がみられましたが、コロナ禍の第三波、2021年1月以降の緊急事態宣言の発出から再延長を経て、経済・雇用・所得は深刻な状況が続いています。

東京都内では、2020年10-12月期の完全失業率は3.1%（前年同期比1.0%増）、2021年1月の有効求人倍率1.23%（前年同月比0.8%減）、同年3月12日現在、雇用調整の可能性がある事業所数は4万6,741、所謂「コロナ解雇」（見込み含む）の労働者数は2万1,837人となっています。

生活困窮者が増え、また、パートタイマー・アルバイトで収入が5割以上減少し、公的支援を受けずに困窮する「実質的失業者」の女性が2021年2月時点で103万人（前年12月は90万人）に上ると推計され、ドメスティックバイオレンス（DV）が増加し、女性の自殺者が急増する等、「女性不況」の様相が確認されます。

今後の雇用対策として、東京版ニューディール政策（Tokyo Value-up Action 作戦）の強力な推進を期待するとともに、雇用安定、雇用創出、事業者・労働者の所得確保策の強化を求めます。併せて、生活困窮者、ひとり親世帯、困難を抱える女性が孤立せず、必要なときに必要な行政支援を受けるための情報伝達・発信の強化や、保健所、医療施設、介護施設の現場および経営への支援が必要です。

つきましては、東京都におかれましては、下記の対策を講じられますようお願い申し上げます。

記

1. 東京版ニューディール政策の推進および強化

（1）雇用安定

- ①職業能力開発事業において、業界団体や民間企業と連携し、実践的且つ実効性のある短期研修を実施するとともに、民間企業に対する職業訓練・研修カリキュラムに対する助成および支援を着実に実施すること。
- ②国や都の職業訓練事業および雇用関係制度について、必要な事業者、労働者・求職者が十分に活用できるようワンストップで且つ効果的な情報提供を行うこと。例えば、全ての支援策・事業・制度の「東京都新型コロナウイルス感染症支援情報ナビ」への掲載、フリー

ダイヤル等で相談を受けて必要な支援策等へと繋げる総合相談窓口の設置、各関係団体や各種メディアと連携した事業者、労働者・求職者に対する同ナビ、同窓口の情報提供等について検討、実施すること。

(2) 雇用創出

- ①防災等の公共事業において、コロナ禍の影響による離職者等の雇用を創出すること。
- ②東京都においてコロナ禍の影響による離職者等を積極採用し、体制等の強化が必要な区市の生活困窮者自立支援事業への派遣を行うこと。加えて、東京都等のコロナ禍に係る各種事業へ従事させること。

(3) 労働者・事業者の所得確保

- ①公共事業において、民法規整型の公契約（注1）により、受注事業者による従事者・労働者に対するリビングウェイジ（注2）水準以上の労働報酬・賃金の支払いを確保すること（仮称「東京リビングウェイジ」）。また、その前提として、入札制度により、当該公契約の発注額は、受注事業者が上記を支払った上で、一定の利潤を確保できるものとする。

（注1）民法規整型の公契約

自治体と事業者（受注者）が、民法537条「第三者のためにする契約」を締結し、事業者（受注者）が、当該業務に従事する全ての労務提供者（受注者、下請事業者等と契約を結ぶ者）に対する労働報酬下限額以上の労働報酬・賃金の支払いについて履行責務・連帯責任を負うもの。

東京都内の10自治体が公契約条例を制定（他に複数自治体が制定を検討中）。そのうち、足立区、杉並区、目黒区、千代田区、日野市、多摩市、国分寺市の7自治体の条例が、民法規整型（IL094号条約型）の公契約条例。また、港区は、条例ではなく要綱「労働環境確保策」により民法規整型の公契約を実施。

（注2）リビングウェイジ（生活賃金）

ILO憲章前文に例示された目指すべき労働条件改善の一つ（「妥当な生活賃金の支給」、the provision of an adequate living wage）。アメリカ、イギリスの多くの都市において生活賃金の導入が進んでいる。アメリカでは2007年現在、140以上の地方自治体において生活賃金条例が成立し、業務の委託先事業者や補助金を受ける事業者等を対象に、従事する労働者へ生活賃金を支払うことを定めている。イギリスでは、2005年にロンドン市がロンドン生活賃金を導入した後、国内各地に拡大し、2011年にイギリス生活賃金の算出が開始。2016年11月時点で2900組織が導入。

連合は定期的に「連合リビンググウェイジ」（必要な生計費）を算出している。2017年の単身大人1人の東京都リビンググウェイジは1,120円。2021年版を計算中。

- ②本年4月に適用開始となる中小企業における同一労働同一賃金の支援、有期雇用労働者等の賃金上げのため、国の業務改善助成金、中小企業向け所得拡大促進税制について、事業者が十分に活用できるよう、事業者に対して積極的に情報提供を行うこと。具体的には、上記1.(1)②と同様に、積極的に情報提供を行うこと。

2. 生活困窮者支援

(1) 生活困窮に関する相談や制度申請等の大幅増加により、区市（委託先事業者を含む）の生活困窮者自立支援事業の現場が多忙となっている。第二のセーフティーネットである本事業において、当事者の自立生活・就労のために本来の包括的且つ伴走型支援が十分に実施されるよう、区市に対して以下の対策を講じること。

- ① 区市の生活困窮者自立支援事業の多忙化解消、業務委託における課題解決のため、東京都においてコロナ禍の影響による離職者等を積極採用し、区市の同事業への派遣を行うこと。
- ② 業務委託において委託先事業者の担当部署における受託事業の専任・責任体制、自治体職員と委託先社員等との間の指揮命令および情報共有・管理、委託先社員の過重労働等の問題がある場合、当該事業者との委託契約等により課題解決を図るよう区市に対して助言、通知を行うこと。
- ③ 手続きが簡素で利用しやすい支援を行うこと。
- ④ 区市における速やかな体制確保・準備および相談者・申請者等への情報提供のため、区市に対して、国・都の制度の延長・変更に関する情報について極力早く伝達すること。

(2) 低所得のひとり親世帯への支援を拡充すること。

(3) 経済状況が改善するまでの一定期間、公的住宅の家賃滞納者に対して、追い出し行為を行わず、家賃減免・猶予を行うこと。また、住居喪失者に対して、区市と密に連携し、行政が保有する居住施設や公的住宅の空き室利用、民間の空き家・空き室の借り上げにより住居を確保するとともに、「TOKYO チャレンジネット」を通じた一時的な宿泊場所の提供を延長すること。公的住宅の家賃滞納者、上記住居の利用者に対して、必要な生活・就労の相談・支援、職業訓練を実施すること。

(4) 生活困窮者、ひとり親世帯、困難を抱える女性が孤立せず、住居、生活、就労、子供・子育て、介護、DV防止・避難、自殺防止等の必要な行政支援を必要な時に受けられるよう、当事者の情報取得や相談に要する時間的、経済的な余裕がない状況や生活行動を踏まえた、利便性の高い情報伝達・発信を行うこと。具体的には、区市町村と連携したフリーWi-Fiの増設をすすめつつ、複数の課題についてワンストップで必要な行政支援につなげる総合相談窓口（フリーダイヤル、メール）およびコンシェルジュの設置、分散する既存の支援サイト・情報をまとめた総合案内WEBサイトの設置、それらへのアクセス方法（電話番号、最寄窓口の所在地、サイト検索方法、QRコード等）の情報伝達・発信（都・区市町村WEBサイトやSNSの扉ページ掲載、WEB広告・SNS広告・ラジオ広告、宣伝用ポスターの公共施設、公園の掲示板・公衆トイレ、駅改札前・バス停付近、インターネットカフェ・漫画喫茶等への掲示など）について検討、実施すること。

3. 事業支援

事業者店舗のサテライトオフィス化費用等の業態変更の費用に対する助成を実施すること。制度設計にあたっては、必要な助成額を確保するとともに、コロナ禍が収束するまでの一定期間、申請受付を行うなど柔軟に対応すること。

4. 保健所支援

- (1) 保健所従事者の健康確保、調査・検査手配および調整を含む態勢強化のため、区市に対して保健所における保健師等職員の採用増、新入職員および応援職員への適切な現任教育を働きかけるとともに、東京都より業務の洗い出し・整理を経て可能な事務等を行う有期スタッフ等の応援派遣など可能な支援を行うこと。
- (2) 新型コロナウイルス感染者対応の最前線にいる保健師および職員の長時間労働や精神的ストレスに対する健康面の支援、コールセンターなどで電話相談に対応する事務職員のメンタルヘルスケアのための相談等支援を行うこと。
- (3) 情報の錯綜により現場の混乱を招かないよう、情報の整理、分析、データベース化を行い、関係者が情報を共有化するための体制整備を図ること。
- (4) 住民や飲食店、企業等における感染予防行動を浸透、定着させるための一次予防施策を強化すること。

5. 医療施設支援

- (1) 感染症、救急、周産期等の採算性のみでは価値を測れない政策医療、行政的医療を従来から担う自治体病院が地域医療の砦であることが再確認された。その役割の強化を図るとともに、都立病院を維持し、必要であれば財務体質等の改善等を図る方策を検討すること。
- (2) 新型コロナウイルス感染症の罹患患者の受け入れの有無にかかわらず、患者減で経営逼迫に陥っている医療機関に対して財政支援を行うこと。また、国に対して支援を求めること。
- (3) 医療従事者のメンタルヘルスケアのための相談等支援を行うこと。
- (4) 新型コロナウイルス対策のワクチン接種が円滑、迅速に行われるよう、都および区市町村の当該医療施設に対して接種の実施体制の構築のための支援を行うこと。

6. 介護施設支援

- (1) コロナ禍の影響により、利用人数の制限や利用調整を行い事業収入が減少する介護施設に対して、経営を維持するための財政支援を行うこと。また、介護従事者への慰労金を給付すること。
- (2) 介護従事者へのメンタルヘルスケアのための相談等支援を行うこと。

7. 外国人労働者支援

- (1) コロナ禍の影響で解雇された外国人技能実習生は、2020年12月中旬までに全国で5千人を超えている。NPOなどの支援団体と連携し、仕事や住む場所を失い行き場のない実習生に対し、早急に住居・生活支援を行うとともに、生活や就労に必要な情報提供、転職のマッチング支援策を拡充強化すること。
- (2) 外国人材の就労支援として、企業等に対して、就業規則等の外国語翻訳や労災防止のための視聴覚機材の作成等の費用について助成を行うこと。

8. 障がい者就労支援

2021年3月の障がい者の法定雇用率の引き上げおよび対象事業主の範囲の拡大を受け、対象企業等に対して、コロナ禍にて障がい者の新期採用が滞らないよう周知すること。

以 上

2021～2022 年度 連合東京政策・制度要求

2021 年6月発行

編集・発行 日本労働組合総連合会東京都連合会（連合東京）

[所在地] 〒108-0023 東京都港区芝浦 3-2-22 田町交通ビル 2F

[担 当] 連合東京政治・政策局

[T E L] 03-5444-0510

[F A X] 03-5444-0303

[H P] <http://www.rengo-tokyo.gr.jp/>