

## 新春のご挨拶



愛知労働局雇用環境・均等部長 吉永佳代

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

貴協会並びに会員事業場の皆様には、旧年中、愛知労働局の行政運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

昨年は、街中でも、マスクを外す人が徐々に増え始め、ひとつの大きな区切りがあったように感じられました。今年度は、益々、街中が活気にあふれ、経済活動も順調に上向いていくことを、願っております。

そのような中で、雇用環境・均等部が担う役割は年々大きくなっております。

中長期的にみますと、日本は少子高齢化により、生産年齢人口が減少してまいりますので、企業が持続的に成長・発展していくためには、多様な人材を活用することや生産性を向上させることが必要であり、働き方改革を進め、労働力不足に対応していくことが必要となります。

このため、労働時間の短縮等に円滑に取り組んでいただけるよう、働き方改革推進支援センター等とも連携し、皆様に寄り添った、きめ細やかな支援に努めてまいります。生産性の向上につきましては、労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業を支援する働き方改革支援助成金や、ガイドラインに沿った良質なテレワークを導入し、実施することで、人材確保や雇用管理等の効果を上げる中小企業を支援する人材確保等支援助成金のテレワークコースの適切な支給に努めてまいります。

また、賃金引き上げの動きが進む中、パートタイム労働者や有期雇用労働者等の非正規雇用労働者に賃金引き上げの流れを波及させていくことが重要です。そのためにはパートタイム・有期雇用労働法に規定されている同一労働同一賃金の遵守の徹底を図っていくことが必要であり、労働基準監督署とも連携し、取り組んでまいります。

女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表については、多くの企業で公表のために、賃金額とともにその差異が生じている要因の分析を行っていただい

たかと存じますが、引き続き、差が生じている要因の解消に向けてのお取り組みをお願いいたします。

女性活躍と表裏一体で取り組まなければならないのが、男性の育児休業取得促進です。昨年4月から、労働者1,000人を超える事業主を対象として育児休業等の取得状況の公表がスタートしました。この公表はもとより、「産後パパ育休」などの取得により男性の育児休業取得が進むとともに、企業内で育児休業が取得しやすい環境整備が図られるよう、両立支援等助成金のご活用も促しながら、引き続き周知してまいります。

そのほか、当局の総合労働相談コーナーに寄せられる相談の約4分の1は、パワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせとなっております。職場におけるパワーハラスメント撲滅に向け、パワーハラスメントの防止措置を確実に講じていただけるよう、パワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策を総合的に推進してまいります。

なお、今年の秋をめどに、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するための「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されることとなっております。関連する政省令が定められましたら、皆様にもその内容をお知らせしてまいります。

このように本年も取り組むべき課題がいろいろございますが、貴協会のお力添えをいただきながら、支援や周知を着実に行ってまいりたいと存じます。

本年が皆様にとってより良い年になりますよう祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。