



2023~2024 年度
連合東京政策・制度要求

2023～2024 年度政策・制度要求について

2020 年当初から 3 年間続いた新型コロナウイルス感染症は、2023 年に入り収束に向かい、同年 5 月より、その感染症法上の分類が「2 類相当の指定感染症」から季節性インフルエンザと同じ「5 類感染症」に移行しました。社会経済活動は、正常化に向かっていきます。

東京都の 2023（令和 5）年度予算では、一般会計予算が 8 兆 410 億円と前年度に続き過去最大の規模、都税収入は企業収益の持ち直しによる法人二税の増などにより、前年度比 10.1% 増の 6 兆 2,010 億円となっています。都は同予算について「チルドレンファースト社会の実現、都市の強靱化、脱炭素社会の実現に向けた取り組みなど、大都市東京が抱える課題の解決に向け『未来への投資』に大胆に財源を振り向け、あらゆる施策をバージョンアップし、新たな時代に先鞭をつける対策を総合的に講じる」とし、長期的視野に立った課題認識と予算方針を示しています。

日本の実質 GDP は、2020 年 4-6 月期を底に回復基調にあります。2023 年 1-3 月期は、成長率が前期比 0.7% 増・年率換算 2.7% 増、実額が 551 兆円となり、コロナ禍前 2019 年の 553.1 兆円の規模へ近づいています（内閣府国民経済計算 2023 年 6 月 8 日）。一方、春季生活闘争による賃上げ分を上回る物価高騰の影響により、2023 年 4 月の実質賃金は前年同月比 3.0% 減と 13 カ月連続の減少となり、個人消費の回復に水を差しています（厚生労働省毎月勤労統計調査 2023 年 6 月 6 日）。

雇用情勢は、2020 年以降、改善傾向にあります。2023 年 4 月の完全失業率（季節調整値）は 2.6% と前月比で 0.2 ポイント改善し、就業者数は 6,741 万人と前年同月比で 14 万人増えました（総務省労働力調査基本集計 2023 年 5 月 30 日）。同月の有効求人倍率（季節調整値）は 1.32 倍となり、前月と同水準でした（厚生労働省一般職業紹介状況 2023 年 5 月 30 日）。

経済の本格回復と自律的成長を持続させるため、生産性の向上とともに、産業構造の大きな転換期における失業なき労働移動、中小企業の人材確保・育成、慢性的に不足しているエッセンシャルワーカーの確保が最大の課題となっています。就労支援と職業能力開発に、スピード感をもって取り組むべきです。併せて、コロナ禍を経て、生活困窮者、就労困難者、外国人労働者等の困難を抱える人が社会とつながり、安心して就労し生活するための重層的且つ伴走型の就労・生活支援が、ますます重要となります。

人口減少と世界に類を見ない超高齢化への対応に加え、環境や防災の観点からも、人にやさしい持続可能なまちづくりが求められます。一人ひとりの多様性が尊重される社会づくり、あらゆるハラスメントの根絶、良質な医療・保健サービスの提供、地域福祉や子育て支援の人材確保と処遇改善、学校教職員の多忙解消など、都民の生活を守り、社会を支える人づくりが必要です。

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」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「2023～2024 年度政策・制度要求」を行います。

○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.	雇用安定と所得向上の支援	
2.	ディーセント・ワークと公正労働条件の確保	
3.	ソーシャルファームの拡大	
4.	障がい者雇用の促進	
5.	外国人労働者が安心して働くための環境整備	
2	中小企業・ものづくり政策	7
1.	中小企業支援の強化	
2.	ものづくり人材の育成	
3.	産学官連携による中小企業支援やサプライチェーン強化	
4.	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	9
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.	カーボンニュートラルへの対応と持続可能な都市づくり	
4.	島しょ地域の安全・安心確保と活性化	
4	ジェンダー平等・人権政策	12
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.	ハラスメントの根絶と多様性の尊重	
5.	人権の尊重と擁護	
5	消費者政策	14
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	
3.	循環型社会に向けた持続可能な資源利用	
6	行財政政策	15
1.	区市町村財政の支援	
2.	持続可能な公共調達	

- 3. 会計年度任用職員の処遇改善
- 4. 都民意見の都政への反映

7 社会保障政策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

- 1. 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・子育て支援と貧困対策の強化
- 4. 困難を抱える若者の自立支援、自殺予防
- 5. 生活困窮者支援の強化

8 教育政策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

- 1. 子どもの教育機会の保障
- 2. 学校教職員の多忙解消とメンタルヘルス対策
- 3. 実社会に役立つ教育の充実

用語解説・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

資 料

連合東京 東京労働局への2023～2024年度政策・制度要求・・・・・・・・・・30

雇用・労働政策

1. 雇用安定と所得向上の支援 ※重点要求

- (1) 国、区市町村、業界団体等と連携し、中小企業の人材の確保・定着・育成、女性や就職氷河期世代等の有期雇用者および求職者の安定雇用と所得向上、DX（注1）やGX（注2）等が進む成長産業とともに人手不足の業種・職種への就労促進のため、就労支援および職業能力開発事業を以下のとおり拡充すること。
 - ①2022年度まで3年間の就労支援および職業能力開発の各種事業、東京版ニューディールTVA（Tokyo Value-up Action）作戦（注3）、2023年度のリスキングプロジェクト事業（注4）について、雇用安定や所得向上等のアウトカムを把握・検証、公表し、今後の事業等について必要な改善を図ること。
 - ②LINE相談、オンラインの求職活動支援セミナーおよびキャリアカウンセリング、平日夜間および土日等の短時間・短期間の中小企業従業員等向けのスキルアップ・資格取得講習について、利用状況等による利便性向上の検証を行い、必要に応じ改善を図ること。
 - ③雇用創出・安定化支援事業において、求人開拓、職業訓練、マッチング支援までのスキルが東京都に蓄積されるよう対応すること。
 - ④真に訓練を必要とする者が確実に訓練を受講することができるよう、就労支援事業において訓練を必要とする者の把握と職業訓練等への誘導を徹底すること。
 - ⑤就労困難者等について、当事者の状況により、医療機関や区市町村の福祉、区市の生活困窮者自立支援事業と連携して対応すること。
 - ⑥様々な立場の求職者が必要な情報をスムーズに収集できるよう、東京都が委託する各種WEBサイトについて、サイトマップ、検索機能、リンク等を工夫し、情報が断続的にならないようにすること。
- (2) DXやGX等に伴い産業構造が転換するなか、GX推進法にも明記された「公正な移行」（注5）を進めること。成長産業への就労・労働移動の支援と併せ、他の産業・職種への移動を必要とする労働者の「失業なき労働移動」を支援するため、業界団体等と連携し、必要な質・量の就労支援、職業訓練等を確保するとともに、産業雇用安定センターとの連携を強化すること。また、それらについて公労使をはじめ関係当事者が対話・協議する場を設置すること。
- (3) 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、中小企業支援策の充実や各種助成金制度の利用促進を図ること。

2. ディーセント・ワーク（注6）と公正労働条件の確保

- (1) 労働相談・情報センターによる労働相談、労働教育講座、労働関係調査の委託事業の充実を図ること。2022年10月の東京都労働相談情報センター多摩事務所の開所および自治体と連携したオンライン相談等の効果・影響を検証し、必要に応じ改善を図ること。

- (2) 有期雇用者の無期転換および公正待遇確保のため、労働契約法の無期転換ルール、パートタイム・有期雇用労働法および労働者派遣法の同一労働同一賃金ルールについて周知を強化するとともに、正規雇用等転換安定化支援事業の利用促進を図ること。
- (3) 働き方改革、女性の活躍推進、障がい者雇用等に有効なテレワークの推進のため、テレワークを導入する企業への経費補助を継続すること。また、障害者雇用ナビゲート事業について利用促進を図ること。
- (4) 労働法等ワークルールの周知のため、東京都のWEBサイトをより閲覧しやすく改善すること。また、各種就労支援事業等において、求職者に対する東京都の「ポケット労働法」および動画「知らないと損する労働法」、厚生労働省「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」、連合「働くみんなにスターターBOOK」等のハンドブック（冊子、データ）の配布・紹介を徹底すること。

3. ソーシャルファーム（注7）の拡大

- (1) ソーシャルファームの認証、ソーシャルファーム支援事業補助金、情報提供・セミナー開催・コンサルティング支援等の各事業について、社会に広く周知し、利用促進を図ること。
- (2) 認証事業所および予備認証事業所における新規雇用の就労困難者の人件費および就労支援に係る経費を補助するソーシャルファーム支援事業補助金について、予算を増額し、交付対象事業所（補助事業所）数を拡大すること。

4. 障がい者雇用の促進

- (1) 東京都内の障がい者実雇用率が法定雇用率（注8）を上回るよう、各種施策を総合的に推進すること。
- (2) 東京都および関係団体において障がい者雇用に積極的に推進するとともに、当該職場における障がい者への差別禁止と合理的配慮の提供に必要な体制整備を行うこと。
- (3) 東京都内の雇用・福祉・教育の各行政機関が連携し、障がい者の雇用促進策を推進すること。
- (4) 障害者雇用就業総合推進事業、中小企業障害者雇用応援連携事業、ソーシャルファーム支援事業、都立高校における就労支援、特別支援学校の職業教育について、需要および施策の効果を踏まえ必要な改善・拡充を行うこと。
- (5) 中小企業に対し、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）の活用を促進すること。
- (6) 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」に対し、事例やノウハウの共有化を図り、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。
- (7) 障がい者の職場定着支援のため、中小企業障害者雇用支援助成金、障害者安定雇用奨励事業等について、障害者雇用促進ハンドブックに加え各種方法により周知を強化し、制度・事業の利用促進を図ること。
- (8) 東京障害者職業能力開発校等の職業訓練の科目・定員について、障がい者および事業者の需要に応じ改善すること。

5. 外国人労働者が安心して働くための環境整備

- (1) 外国人技能実習生を受け入れている中小企業等の好事例の情報発信、使用者に対する外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・支援を強化すること。
- (2) 外国人労働者に対する労働法等周知、支援機関等の情報提供、労働相談を強化すること。
- (3) 都内で働き、生活するすべての外国人に対し、一元的相談窓口を設置し、労働関係法令や生活支援に関する多言語情報、働く上で必要な日本語の学習機会を提供するとともに、母国語による相談・支援体制を整備すること。また、働き、生活する外国人および支援団体等から外国人支援について意見を聴く場を設け、実効性ある共生支援施策とするためのPDCAサイクルを構築すること。

中小企業・ものづくり政策

1. 中小企業支援の強化

- (1) 原材料等の価格高騰への対応について、事業者に対して、下請中小企業振興法「振興基準」改定（注9）に基づく十分な価格協議等の指導、望ましい価格転嫁の好事例の収集・公表、労務費・エネルギー価格・副資材等価格の製品価格への影響を示す客観的・合理的根拠の示し方の例示等を行い、適正な価格交渉を支援し、価格転嫁、適正価格、適正取引を促すこと。
- (2) 中小企業が東京都の各種支援策を把握・理解し、それらの利用が促進されるよう、多岐にわたる支援策の情報をわかりやすく整理し、金融機関との連携、ウェブサイト、SNS、行政機関の広報等の豊富な媒体により情報発信すること。また、支援策の申請手続きおよび書類を簡素化すること。

2. ものづくり人材の育成

- (1) カイゼンインストラクター（注10）養成スクールに対する補助金再開を国に要請すること。
- (2) 若年者人材育成支援事業のものづくりマイスター（注11）派遣事業について、他道府県に比べて少ない全国工業高等学校長協会加盟校の1校あたりの実技指導受講者数を増やすため、職業能力開発協会に対して活動の拡大を促すこと。

3. 産学官連携による中小企業支援やサプライチェーン強化

- (1) 産学官が連携し、中小企業の営業・販売力の強化、人材不足の解消のため有効な支援策を講じること。
- (2) 産学官がイノベーションの創出、社会課題の解決、条例・法律・規制・インフラ整備等の相互の強みを生かし、産業・雇用の創出、人材の確保・育成、地域の活性化を図ること。
- (3) 産学官の円滑な連携のため、設置窓口の周知や利用促進、利用企業に対する資金援助を行うこと。
- (4) 大学や高校と連携し、魅力のある進学先・就職先の創出に向けて企業のインターンシップを促進すること。
- (5) 特定重要物資11物資（注12）のサプライチェーンの強靱化を図ること。
- (6) 産業の未来を見据え、必要な人材を明確化した上で、工業高校や高専等の教育カリキュラムや支援機関の教育プログラムを導入し、人材確保・育成を進めること。また、他産業、地域にも拡大することにより、サプライチェーンの強靱化を図ること。
- (7) 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、中小企業支援策の充実や各種助成金制度の利用促進を図ること。

4. 公正・適正な取引の推進 ※重点要求

- (1) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現に向けて、働き方を含めた取引の適正化を進めるため、「パートナーシップ構築宣言」(注 13) の取り組みを推進・拡大すること。宣言企業が増えることによる効果やメリットについて、広く社会全体に発信すること。
- (2) 「しわ寄せ」防止のための関係法令の周知徹底、総合対策、中小企業等への各種支援策の周知と利用拡大を図り、実効性を担保すること。
- (3) すべての労働者の立場にたった働き方を実現するため、中小企業等の働き方改革を阻害するような取引慣行の是正要請を強化すること。

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) 高齢者の免許返納後の移動を支えるため、JR・私鉄・多摩モノレールへのシルバーパス適用範囲の拡大を行うこと。
- (2) 鉄道駅のホームからの転落事故が依然として発生している。国の第2次交通政策基本計画では更なるバリアフリー化の推進として利用者 10 万人以上の駅についてホームドアの設置目標が示されているが、利用者数に関わらずホームドアの設置が推進されるよう、国と連携し事業者の更なる負担軽減に取り組むこと。
- (3) トラック・運送事業者の長時間労働解消、交通渋滞緩和のため、引き続き、集配や荷捌き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、道路上での大型貨物・自動車運搬車両等の積み下ろし作業など、多目的利用ができる空間の創出について、自治体、関連事業者と連携し具体策を推進すること。
- (4) 東京都駐車場附置義務条例の附置義務基準では、荷捌き駐車施設について、事務用途の場合は床面積 5,500 m²ごとに1台設置するとしているが、荷物が少量多頻度化している実態に合っていない。その設置台数についても一般駐車施設の附置義務台数に含むことができるため、荷捌き駐車施設が十分に確保されていない。また、はり下高さ基準の3mについても、都内主力の2 t バン車の車高 3.2mに足りていない。荷捌きスペースを十分に確保するため、建物竣工後の実態調査を行うとともに、事務用途の基準床面積の引き下げ、はり下高さの拡大のための条例改正を行うこと。また、荷捌きスペースがあるが広く認識されていないケースがあるため、表示等の統一化、空き状況の表示を義務化すること。
- (5) 自転車に関与した事故件数は近年増加傾向にあり、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締りを引き続き強化すること。また、違反に対する罰則についても周知すること。
- (6) 電動キックボードについて、2023 年7月より適用される使用ルールおよび使用方法を利用者に周知徹底すること。また、同ルール適用後の電動キックボードに関連した事故発生の動向を確認し、適切に対応すること。
- (7) 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。
- (8) 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、多様なニーズへの対応が期待される「ローカル5G」(注14)について、その導入効果の検証を行うとともに、地元企業に対する導入促進・エリアの拡大を図ること。
- (9) 入浴時における高齢者のヒートショックによる死亡事故の危険性が指摘されている。2021 年3月に閣議決定された「新たな住生活基本計画」において、ヒートショック対策等の観点も踏まえた良好な温熱環境を備えた住宅の整備を掲げている。高齢者の入浴時の事故防止のため、住宅の中で最も寒い脱衣室や浴室の暖房設備の設置に係る費用補助に取り組むこと。

- (10)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、「とうきょうの森のいえ」の利用拡大を広く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。
- (11)特定外来種のヒアリの発見数は増加傾向にある。国内定着を防ぐため、港湾関係者、施設管理者、近隣住民に加え、貨物・運輸事業者などとも危機意識を共有し、年間のヒアリ確認調査回数を増やすこと。併せて、ヒアリ発見時の連絡推進強化や防除、周辺調査範囲の拡大強化を行うこと。
- (12)2020年4月の東京都受動喫煙防止条例、改正健康増進法の全面施行とそれらに伴う企業の取り組み等により喫煙場所が減少した一方で、路上喫煙や吸い殻のポイ捨てなど、条例等制定の趣旨に沿わない問題が発生している。問題解決のため、適切な範囲での公衆喫煙所の設置が必要であり、東京都では23区内の12区で公衆喫煙所の設置に関する費用の一部を補助する制度が設けられている。東京都全域での受動喫煙の防止、吸い殻ポイ捨て防止に向け、公衆喫煙所の設置補助制度の普及を区市町村に働きかけるとともに、企業等へ周知し、適切な公衆喫煙所の維持・設置に取り組むこと。

2. 災害に強い都市づくり

- (1)地震や集中豪雨、台風等の大規模災害が頻発しており、地域住民や帰宅困難者の避難所における滞在環境の更なる整備が必要である。避難所や地域防災拠点となる公立小中学校の体育館や公共施設等へ、災害発生時の対応基盤の強化に資するGHP等の電源自立型空調設備（注15）（停電対応型機種）や各種電源となる大容量バッテリーの導入促進、補助金等の具体的な支援策に取り組むこと。
- (2)地域防災力を強化するため、区市町村と連携し、関東大震災100年町会・自治会防災力強化助成金を活用した自主防災組織の設置促進を図るとともに、住民に対する防災情報の周知を強化すること。また、その利用状況や地域防災の共助主体である町会・自治会に対する住民の認識や参加状況の変化・効果を確認し、必要に応じ、制度の更なる利用促進や改善を図ること。 **※重点要求**
- (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行うため、区市町村などと連携した対応を行うこと。また、区市町村のみでは対応しきれないことも想定し、東京都自らの計画策定と廃棄物収集車の確保とそれに伴う予算処置を行うこと。
- (4)東京都「『未来の東京』戦略（version up 2023）」のゼロエミッション東京戦略において、家庭用燃料電池（エネファーム）（注16）について、2030年までに100万台の導入目標を掲げているが、導入費用が他の給湯器と比べ高額であることから、2021年度末時点で7.2万台の導入に留まっている。家庭でのCO₂排出量削減に大きく寄与し、災害時の対応力強化にもつながる家庭用燃料電池（エネファーム）等の普及拡大に向け、更なる補助の増額と助成制度の周知を行うこと。

3. カーボンニュートラルへの対応と持続可能な都市づくり

- (1) 交通運輸事業者等における ZEV（注 17）への車両の転換は、車両リース・ローン期間の変更対応や充電設備・水素ステーション等の設備投資など、中長期的および具体的な対応が不可欠となる。ZEV の具体的な導入・インフラ整備に向け、バス・トラック・タクシーや電力・電機・燃料等の業界代表参画による協議の場を設けること。その上で、各業界の事業計画を考慮した長期的な移行プロセスやロードマップを示すこと。 ※重点要求
- (2) ZEV 車両の価格高騰を踏まえ、1 台当たりの購入補助金の増額を行うこと。
- (3) 交通運輸各事業者が事業車両に ZEV を導入・転換するにあたっては、各事業者の状況に応じ、過度な負担が生じないように、助成制度の創設・延長を行うこと。
- (4) ZEV の導入拡大のため、マンションおよび戸建て住宅における充電設備の設置費用補助制度を創設すること。
- (5) 国は 2050 年カーボンニュートラルに向けた投資促進税制を創設し、民間企業を支援している。2030 年カーボンハーフに向けた東京都キャップ&トレード制度(注 18)について、企業の設備投資等の予見性を高めるために第四計画を早期に示すこと。また、第三計画期間までの削減実績による削減率の緩和や森林吸収等によるCO2 削減効果を第四計画期間の制度に反映する等、企業の取り組みの支援を行うこと。 ※重点要求
- (6) 「ゼロエミッション東京」の実現に向け、再生可能エネルギー普及拡大時の調整電源としての役割に加え、「東京防災プラン 2021」における帰宅困難者の滞在環境の整備につながる防災機能強化・分散型エネルギー構築の観点等、災害発生時のリスク分散にも資するガスコージェネレーションシステム（注 19）普及推進のため、スマートエネルギーネットワーク（注 20）構築事業の更なる導入補助拡充を図ること。

4. 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%の確率で見込まれる南海トラフ地震による津波や、台風等による暴風・豪雨・土砂災害対策として、避難場所の強化ガラス採用などの安全機能の強化が図られるよう支援すること。また、避難所を含む島しょ防災拠点の通信機能強化が図られるよう設備の整備支援に取り組むこと。
- (2) 島しょ地域の新たな魅力発信等の観光振興および雇用対策に取り組むこと。また、島しょ地域におけるワーケーション（注 21）促進と島内宿泊施設の Wi-Fi 環境整備等の財政的支援を行うこと。
- (3) 島しょ地域におけるインフラ整備や医療・介護・育児・教育等の人材確保策として、賃貸物件の少ない島しょ地域において、公営住宅を赴任者が活用できるよう入居条件の緩和を町村に働きかけるとともに、公営住宅整備事業の補助金の拡充を行うこと。
- (4) 島しょの都立高校校舎において、塩害や多湿による結露被害の実態を踏まえたタイムリーな改築・改修に取り組むこと。

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) 東京都男女平等推進総合計画について、2023年度から「女性も男性も輝く TOKYO 会議」において進行管理を図りながら、計画の施策・事業を確実に実行していくこと。
- (2) 政府の第5次男女共同参画基本計画を踏まえ、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう、クオータ制（注22）を導入するなどし、ポジティブ・アクション（注23）を加速させる取り組みを積極的に進めること。
- (3) コロナ禍により、とりわけ大きな打撃を受けた非正規雇用で働く女性、DV等により困窮した女性、就職活動中の学生に対し、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第9条から第13条を踏まえ、包括的な公的相談・支援体制を強化すること。併せて、同法第19条に基づき、NPO等民間団体が行う支援活動に対する助成を強化するとともに、宿泊・避難施設や食料・衛生用品等の提供に係る取り組みを実施すること。また、昭和33年から実施している女性福祉資金貸付事業（注24）について、必要な女性へ情報が確実に届くよう積極的に周知すること。
- (4) 男女間賃金格差の是正のため、性に中立ではない諸手当の見直しを国や企業に求めること。
- (5) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会の実現に向けて、選択的夫婦別氏制度の早期導入を国に働きかけること。
- (6) 求職中やシングルマザー等、さまざまな立場の女性向け各種WEBサイトはあるものの、都のWEBサイトは入り組んでいて非常にわかりづらいため、必要な情報がスムーズに得られるようサイト構築を見直すこと。

2. ワーク・ライフ・バランスの推進

- (1) 男性の育児休業に対し更なる理解促進を図るため、積極的な情報提供を行うこと。また、2023年4月以降、1,000人以上規模企業の育休取得状況の公表が義務化されたことから、男女別の育児休業取得期間などの実態把握に努めるとともに、都内企業への周知啓発等の働きかけを行うこと。

3. 女性の健康保持の支援

- (1) 女性の健康を支援するポータルサイト「TOKYO#女子けんこう部」が公開されているが、月経や生理痛、更年期障害、婦人科検診については触れられていない。女性の健康とは切り離せないカテゴリーであることから、内容の見直しを行うこと。
- (2) がん検診および婦人科検診の受検率を向上し、早期発見・早期治療に的確に繋がられるよう、検診の実施主体である区市町村や職域団体、医師会等と連携して一体的な取り組みを進めること。
- (3) 離職の不安なく健康に働き続けられるよう、「健康休暇」などの休暇制度の創設を国に働きか

けること。

4. ハラスメントの根絶と多様性の尊重 ※重点要求

- (1) DV 相談は中長期的な支援対応が不可欠なことから、先進的な取り組み団体のみでなく、中長期的に献身的な支援を行っている相談機関に対し財政的措置を講じること。
- (2) 東京都パートナーシップ宣誓制度に対する都民の理解や普及の促進を図り、都民および都内事業者に対する認知度を把握し公表すること。また、当事者へヒアリングを行い、制度の拡充を図ること。
- (3) 性自認および性的指向を理由とする不当な差別の解消に向けて、「LGBT フレンドリー宣言」を行った事業者等に対するフォローアップも含め、広く東京都全体で差別解消・理解促進の機運を高めるための取り組みを進めること。

5. 人権の尊重と擁護

- (1) 都内公立小学校の全教員に配布している「人権教育プログラム」の活用状況を確認しながら、区市町村教育委員会と連携し、都教育委員会が積極的にいじめ防止対策を進めていくこと。

消費者政策

1. カスタマーハラスメント対策の強化 ※重点要求

- (1) 第3次産業従事者と顧客、公務従事者と住民等利用者のいずれも最多である東京都が、全国に先駆けて民間および公務におけるカスタマーハラスメントの防止条例を制定すること。
- (2) カスタマーハラスメントを抑止するため、国のポスターとは別に、東京都独自でポスターを作成すること。ポスターは、店舗入口や受付窓口等、顧客・利用者の目につく場所に掲示しやすく、やさしい表現且つわかりやすい内容のものとする。

2. 消費者被害の防止

- (1) 消費者被害の未然防止のため、東京都が関連団体と連携し、若年層およびその保護者に対し、具体的な事例を交えた教育・啓発に取り組むこと。若年層が消費者トラブルに巻き込まれた際の窓口および対応方法について広く周知すること。また、金融機関等による、教職員および生徒を対象としたマネートラブル防止の出前講座などの実施に努めること。
- (2) 特殊型詐欺および強盗による被害防止のため、防犯カメラの増設、「高齢者等の見守りネットワーク」(注25)の周知と構築、全警察署への「ふれあいポリス」(注26)の設置を進めること。また、電話・訪問型詐欺の未然防止策として、自動録音機能、警告音声、迷惑電話からの着信拒否、男声への応答変換等の機能を有する電話機やインターフォン購入の補助を行い、特殊詐欺被害の未然防止を強化すること。
- (3) 悪質な火災保険金・共済金請求サポート業者によるトラブルを防止するため、トラブル事例や手口、未然防止策を広く社会に周知すること。

3. 循環型社会に向けた持続可能な資源利用

- (1) 食品ロス削減や、食品流通過程において弱い立場である製造者の保護の観点から改めるべき商慣習である「1/3ルール」(注27)の実態を把握し、流通現場における同ルールの見直しおよび法規制化に向けて取り組むこと。
- (2) 防災備蓄食品における自治体とフードバンクのマッチングシステムの活用状況については寄贈元の登録は増加しておらず、活用は充分とは言い難い状況である。寄贈元の登録増のため、都の発信力を活用したマッチングシステムの周知に加えて、食品ロスに寄与するアップサイクル(注28)商品等のPRを行うこと。

行財政政策

1. 区市町村財政の支援

- (1) 多摩地域の多くの区市町村が、人口減少、新型コロナウイルス感染症対応の影響等から財政調整資金を切り崩していることから、東京都市町村総合交付金および補助金について引き続き拡充するとともに、十分な事前協議を行うこと。また、交付金について都税収入の一定割合を財源とするなど、制度のあり方について協議を行うこと。
- (2) ふるさと納税は、居住地課税という課税原則にそぐわず、税収不足をもたらし、住民サービスの維持に支障を来す恐れがあるため、是正するよう国に求めること。また、区市町村の住民サービスの必要な質・量を維持するため、ふるさと納税により多額の税収が流出している区市町村に対して、財政基盤強化のための支援金を交付すること。

2. 持続可能な公共調達

- (1) 東京都 23 区部では、2023 年度中に、公契約条例の制定区が過半数となる見込みである。持続可能な社会づくり、経済の好循環に向けて、公共サービスの安全・品質の確保、中小企業等の事業者の育成と人材確保、労働者の公正労働条件の確保に効果があり、乗数効果が期待される公契約条例を制定・施行すること。同条例については、公契約のもとで働く者への適正な労働報酬の支払いを民法 537 条「第三者のためにする契約」により担保するものとする。また、条例制定までの間は、同趣旨の要綱を施行すること。 ※重点要求
- (2) 入札および公契約において、実勢価格を上回る適正な予定価格の積算、低入札を防止する最低制限価格の引き上げを行い、発注先事業者に対して、契約履行に必要且つ十分な契約金を支払うこと。
- (3) 公共工事に限らず全ての公契約事業における公正取引の実現、中小企業に対する「しわ寄せ」防止のため、公契約の約款に、元請・下請事業者間で適正な請負契約を締結する旨の条項を設けること。また、総合評価等において、公正取引に取り組む事業者に加点すること。
- (4) 業務委託先の事業者・団体等における不正会計を防止するため、委託事業の内容・性質等に応じた確認・調査・監査を強化、または一定基準に基づく補助金制度を施行すること。

3. 会計年度任用職員の処遇改善

- (1) 公共サービスの質の維持・向上のため、会計年度任用職員の処遇改善と常勤職員との均衡・均等待遇を図ること。勤勉手当を支給するとともに、それに伴い給料や報酬を抑制しないこと。再度の任用の際の空白期間の設定については、確実な是正を図ること。また、労使の自主的交渉や協議を行い、それらを進めること。

4. 都民意見の都政への反映

- (1) 若者の政治参加を促進するため、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継続すること。また、投票率が特に低い20代の投票率を向上するため、携帯端末等で確認しやすい選挙公報や期日前投票所等の情報発信、「二十歳のつどい」における意識醸成等に取り組むこと。

- (2) 各種選挙の投票率向上のため、引き続き、区市町村選挙管理委員会と連携し、駅周辺施設、百貨店、スーパー等の大型商業施設など、人が多く集まる施設への投票所や期日前投票所の増設、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行うこと。
- (3) デジタルデバイド（注 29）対策や不正防止等に留意しつつ、電子投票制度を導入するよう国に求めること。

社会保障政策

1. 良質な医療・保健サービスの提供

- (1) 質の高い医療を確保するため、東京都立病院機構の医療人材の確保・育成に努めるとともに、スタッフの処遇改善のための財政支援を行うこと。
- (2) 新型コロナウイルス感染症の対応を総括して、引き続き、感染症対策の拠点となる保健所の体制整備及び人材育成に努めること。
- (3) 抗がん剤の投与により免疫を失い、はしかや水ぼうそう等の予防接種を再度受ける場合の接種費用の補填を行う医療保健政策区市町村包括補助事業が有効に活用されるよう、引き続き区市町村に対し広く周知に努めること。また、補助の対象年齢を引き上げ、成人も対象とすること。

2. 誰もが安心して暮らせる地域福祉の確立

(1) 介護の人材と質を確保するため、介護職員の処遇等を改善すること。 ※重点要求

- ①介護施設の人員配置基準の見直しを国に求めること。
 - ②介護職員処遇改善加算等について対象外サービスをなくし、基本報酬に組み込むよう国に求めること。
 - ③介護保険制度の要であるケアマネジャーの不足を解消するため、ケアマネジャーを処遇改善加算の対象とするよう国に求めること。
 - ④介護職員の処遇改善加算について、3割の事業者が算定していない実態や、職員への周知が不十分且つ賃金に反映されていない等の例がある。区市町村と連携し、未算定の事業者に同加算の算定を働きかけること。
- (2) 特別養護老人ホームの入所についてのミスマッチを解消するため、区市町村と連携し、特養の空き情報などの情報提供に取り組むこと。
 - (3) 介護従事者へのハラスメント防止のため、ICレコーダーなどの通話録音装置の購入経費補助、複数訪問にかかる経費補助等の具体的対策を講じること。
 - (4) 労働者が介護をしながら働き続けることができ、すべての人が住み慣れた地域で安心してくらし続けることができるよう、自治体間格差をなくし、地域の実情にあった地域包括ケアシステムの構築、地域包括支援センターの機能発揮、介護サービスの提供体制の整備を行う区市町村を支援すること。

3. 子ども・子育て支援と貧困対策の強化

(1) 幼児教育・保育の質を確保するため、幼稚園教諭・保育士・放課後児童支援員等の労働条件、施設等環境を改善すること。 ※重点要求

- ①都内保育所における保育者実態調査を行い、課題の洗い出しを行うこと。
- ②国に対し、保育士の配置基準と公定価格の改善、処遇改善加算の増額、委託費の弾力運用の

見直しを求めること。

- ③保育者の処遇改善加算の対象事業者に対する実地検査や監査等の指導検査を強化し、その実施件数を大幅に増やすこと。全ての施設が処遇改善等加算を申請し、国の処遇改善加算、東京都の保育士等キャリアアップ補助金・保育サービス推進事業補助金を適切に賃金改善に充当するよう働きかけること。特に、委託費の弾力運用により人件費率が8割を著しく下回り職務に見合わない賃金となっている法人等の保育所に対し、運用改善を強く求めること。
 - ④学童クラブの入所待機児童の解消とともに、質を確保するため、放課後児童支援員等の職員の処遇改善および増員、子どもが安心して過ごせる場所・スペースの確保を行う区市町村に対し、財政支援を行うこと。
- (2) 子育てが孤立しないよう、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援の実施体制整備や職員研修等を行う区市町村を支援すること。
 - (3) 病児保育について、医療機関併設型施設への助成拡充や、保育所等における安静室・調理施設、看護師・担当保育士を確保した病児・病後児保育体制を整備する区市町村を支援すること。また、実施自治体が2つにとどまる病児保育のネット予約について、より多くの自治体を利用できるよう周知に努めること。
 - (4) 引き続き、医療的ケア児に対する各種ニーズに対応するため、医療的ケア児支援センターの充実、支援に関わる人材確保と体制整備を図ること。
 - (5) 区市町村における子どもの貧困解消に向けた各種施策について、中長期的且つ都内各自治体を比較した効果検証と改善を行うため、各区市町村が行う「子どもの生活実態調査」「ひとり親家庭実態調査」等の調査に、東京都統一の調査項目を設けるよう指針を示すこと。
 - (6) 子どもの生活習慣改善、学習・進学への支援を拡充するため、生活困窮者自立支援事業の子ども学習・生活支援事業を拡充する区市を支援すること。
 - (7) ヤングケアラー（注 30）の支援体制を強化するため、ヤングケアラー支援体制強化事業を利用し、福祉・介護・医療・教育等の関係機関職員への研修を行うとともに、ヤングケアラー支援マニュアルを活用した研修を着実に実施すること。また、関係機関の連携を強化するとともに、重層的支援体制等のヤングケアラー支援体制の整備を進める区市を支援すること。
 - (8) ヤングケアラー自身が相談窓口や支援制度を知ることができるよう、教育庁等と連携して周知に努めること。

4. 困難を抱える若者の自立支援、自殺予防

- (1) 児童養護施設退所者の自立支援のため、リービングケア（注 31）、アフターケア（注 32）を充実すること。アフターケア事業については、退所者と児童養護施設の指導員・相談員、自立援助ホームのスタッフ等のつながりを保つとともに、退所者等へのニーズ調査の結果や他自治体の先行事例を参考に、施設の自立支援コーディネーターと、児童養護施設の外に拠点を置くアフターケア事業所職員が連携しやすくなるよう、研修プログラムを工夫すること。また、それらの人材確保のため、当該人材の処遇改善、委託先の支援団体への財政支援を行うこと。

- (2) 児童相談所における人材の確保・養成を行うトレーニングセンターの研修メニューに、社会的養護自立支援のリービングケアおよびアフターケアの研修メニューを加えること。
- (3) 児童養護施設退所者等の若者や生活困窮者の住居確保のため、「東京ささエール住宅」の専用住宅を増やすとともに、信頼性の高い支援団体によるサブリースを可能とすること。また、区市町村と連携し家賃補助を拡充すること。
- (4) 困窮する子ども、若者、女性の自殺防止のため、電話相談員の確保、育成のための財政支援の強化と更なる体制整備を図ること。

5. 生活困窮者支援の強化 ※重点要求

- (1) 生活困窮者自立支援事業の包括的かつ伴走型の実施体制の強化、部局横断的な重層的支援事業に必要なソーシャルワークスキルのあるコーディネーターの確保のため、都から区市への財政支援を拡充しつつ、引き続き、国に対して区市への財源確保を要望すること。
- (2) 他自治体の先行事例を参考に、就労支援事業を支援するため、都内経済団体、業界、事業者（ソーシャルファームを含む）と連携し、当事者とのマッチングを期待できる就労先の開拓および当該情報の区市への提供を行うこと。
- (3) 生活困窮者自立支援事業の充実のため、全区市の事業に共通して適用できる事業のアウトカム評価の明確な指標および評価方法の指針を策定するとともに、グッドプラクティス事例（好事例）の情報共有を行うこと。
- (4) 生活困窮者の最低限の住環境を確保するため、都営住宅において、エアコン・網戸の設置を標準設備とすること。
- (5) 急激な物価高を背景に生活困窮の問題が深刻化し、フードバンクの必要性や役割が高まっている。生活困窮者の生活を支援するため、フードバンク寄贈事業を推進するとともに、提供可能食品とフードバンク団体とのマッチング、ボランティア等の人的支援、運営に関わる金銭的支援など、フードバンク運営団体に対する支援を強化すること。

教育政策

1. 子どもの教育機会の保障

- (1) 都内の全区市町村の公立小中学校の給食費無償化に向け、財政補助を行うこと。
- (2) 都内の全ての高校授業料について、所得制限を撤廃し、無償化すること。
- (3) 都内の公立中学校における部活動の地域移行にあたり、区市町村が、部活動の安全・質の確保のため受託事業者・指定管理者に対し十分且つ必要な費用を支払い、且つ、生徒の機会格差が生じないよう保護者負担を軽減するため、財政補助を行うこと。また、地域運動部活動推進事業を活用した生徒のスポーツ環境充実に向けた好事例について情報発信するとともに、部活動の地域連携・移行について実態調査を行い、課題を洗い出し、必要な対策を講じること。
- (4) 高校生等への貸付型奨学金（育英資金）の所得制限を緩和するとともに、さまざまな家庭環境により連帯保証人を依頼する困難な状況に配慮し、連帯保証人制度を廃止すること。
- (5) 外国人児童・生徒の教育の権利と機会を確保するため、区市町村と連携し、多言語や「やさしい日本語」による就学情報の提供、日本語学級の設置を進め、日本語教育および母語・母文化教育を拡充すること。
- (6) 英語によるコミュニケーション能力の伸長のため、中学校の生徒がネイティブスピーカーと直接会話し、会話の成功体験を得られる授業の充実とその教育を担う外国語指導助手（ALT）の処遇改善のため、区市町村に対し財政支援すること。また、2023年度都立高校入試に活用されたスピーキングテストについては、公教育であるため民間事業者への発注を止めるとともに、採点・評価の公平性を確保するためそれらの方法を見直すこと。それらが実行されない場合は、入試への活用を一旦見送ること。

2. 学校教職員の多忙解消とメンタルヘルス対策 ※重点要求

- (1) 子どもたちにより質の高い教育環境を確保するため、学校の体制整備を進め、教職員の過度な超過勤務を縮減すること。
 - ①国に対して、義務標準法による基礎定数・加配定数の改善を求めるとともに、教員配置基準を改正し教員の加配を行うこと。
 - ②引き続き、35人学級実施のための教職員の増員を行うこと。
 - ③教員不足が解消するまでの間、高齢期の教職員の処遇を改善し、教職員を確保すること。
 - ④「GIGA スクール構想」を円滑に進めるためにICT支援員を継続配置する区市町村に対し、支援を行うこと。
 - ⑤事務作業を行うスクール・サポート・スタッフ（注33）を各校3名へ増員するため、国と連携しつつ、区市町村に対する補助金上限基準を引き上げ、補助金を増額すること。また、学校生活支援型のスクール・サポート・スタッフモデル事業の効果検証を踏まえ、全校に配置すること。

⑥中学校の部活指導員の増員のため、区市町村に財政支援を行うこと。

⑦教職員の勤務時間管理を適切に行い、労働安全衛生法の立場から健康管理のための時間規制などに取り組むこと。

- (2) 精神患者数の地区ごとの割合など、公立小中学校教員のメンタルヘルス不調の状況を調査・公表した上で、精神疾患による休職者を減らすため、区市町村と連携し、きめ細やかなメンタルヘルス対策を講じるとともに、区市町村の取り組みを支援すること。

3. 実社会に役立つ教育の充実

- (1) 都内の高校生および中学生に対する主権者教育、消費者教育、ワークルール教育を拡充すること。出前講座等を積極的に活用するなど充実に努めること。
- (2) 自然災害が近年頻発化・激甚化するなか、一人ひとりが防災・減災の意識を高く持ち、命を守る行動をとれるよう、都内の全児童・生徒を対象に、防災の教育や体験学習等を行うこと。中学校と地域が連携した防災の取り組み事例を蓄積し、都内全域における取り組みを促すための事例紹介、周知を行うこと。また、防災対策の変化に対応し、防災ノート、各種防災対策の情報を更新するとともに、それらをまとめた動画の視聴回数を増やすなど、周知啓発を強化すること。
- (3) パラスポーツ体験教室や競技団体と連携した講習会等の実施にあたり、具体的な取り組み事例等を情報発信し、広く周知に努めること。

用語解説

(注1) DX 4ページ

デジタルトランスフォーメーション (Digital Transformation) の略語。日本語では「デジタル変革」とも訳される。「デジタル化」が、デジタル技術を使って人手のかかっていたサービスを自動化したり作業を効率化することであるのに対して、DXは、デジタル技術やデータを駆使して、作業の一部にとどまらず社会や暮らし全体がより便利になるよう大胆に変革していく取り組みを指す。総務省情報通信白書では「企業が外部エコシステム (顧客、市場) の劇的な変化に対応しつつ、内部エコシステム (組織、文化、従業員) の変革を牽引しながら、第3のプラットフォーム (クラウド、モビリティ、ビッグデータ/アナリティクス、ソーシャル技術) を利用して、新しい製品やサービス、新しいビジネスモデルを通して、ネットとリアルの両面での顧客エクスペリエンスの変革を図ることで価値を創出し、競争上の優位性を確立すること」と定義している。

出所) NHKWEBサイト、総務省「令和3年版情報通信白書」2021年7月31日

(注2) GX 4ページ

グリーントランスフォーメーション (Green Transformation) の略語。カーボンニュートラルを推進し、経済成長と両立させ経済社会システム全体を変革すること。経団連は、2050年カーボンニュートラルと、温室効果ガスの2030年度46%削減を実現するため、国を挙げて「経済と環境の好循環」を創出しながら、経済社会全体の変革である「グリーントランスフォーメーション (GX)」を推進する必要があると考え、政府に対してGXに向けたグランドデザインとなる「GX政策パッケージ」の策定を提言している。

出所) 経済産業省「GX リーグ基本構想」2022年2月1日、一般社団法人日本経済団体連合会「グリーントランスフォーメーション (GX) に向けて」2022年5月17日

(注3) 東京版ニューディール TVA (Tokyo Value-up Action) 作戦 4ページ

東京都が実施する、新型コロナウイルス感染症の影響による解雇や雇い止めにより離職を余儀なくされた人々に対する、大規模な雇用創出を含む多様な雇用対策のこと。2021年度から実施し、2万人の雇用を目標とする。主な事業は、雇用創出・安定化支援事業、雇用創出・安定化支援に係る採用・定着促進事業、就職氷河期世代雇用安定化事業、早期再就職緊急支援事業、業界連携再就職支援事業。

出所) 東京都WEBサイト

(注4) リスキリングプロジェクト事業 4ページ

東京都が実施する、成長産業分野への労働移動やキャリアチェンジ等を促すリスキリング支援事業のこと。2023年度に実施し、産業構造の変化に対応する人材の年間約2万人の育成 (能力開発: 約1.7万人、就業支援: 約3千人) を目標とする。

出所) 東京都令和5 (2023) 年度予算概要

(注5) 公正な移行 4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雇用等への負の影響を予測し、関係当事者との対話を前提として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、失業や労働条件の悪化など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。

経団連は、提言「グリーントランスフォーメーション（GX）に向けて」（2022年5月17日）において、GXは大きな社会変革を伴い、個々の国民や企業は大きな変化にさらされ、とりわけ産業構造転換の影響を受ける労働者への影響は甚大であるとしている。カーボンニュートラルの影響を少なからず受ける鉄鋼、化学、非鉄金属、紙・パルプ、セメント、石油・石炭製品、輸送用機器といったエネルギー多消費産業や、化石燃料に携わる電力・ガス業界における常時従業者数は合計で約250万人を占めているとし、温室効果ガスの排出制約により既存のCO₂多排出事業は転換を迫られる一方、カーボンニュートラルに大きな役割を果たす新事業が生まれ、新たな雇用機会が創出されることがOECDのモデル分析等にて示唆されていると紹介しつつ、政府はGXへの挑戦を新たな経済成長につなげるべく、新事業への転換や労働移動を円滑に進めていく必要があると指摘している。

2023年5月12日、衆議院本会議で「脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律案」（GX推進法案）が可決され、成立した。同法第3条に、脱炭素成長型経済構造への円滑な移行において踏まえるべき観点として、「公正な移行」が明記された。附帯決議において、課題を深掘りするための省庁横断的な体制の早期整備や重層的なセーフティネットの構築、地域経済のあり方、国・地域・産業の各レベルにおける労働組合を含む関係当事者の「社会対話」による政策課題の洗い出しなどが確認された。

出所) 日本労働組合総連合会「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—』」2019年10月、一般社団法人日本経済団体連合会「グリーントランスフォーメーション（GX）に向けて」2022年5月17日、連合「『脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律』（GX推進法）の成立に関する談話」2023年5月12日

(注6) ディーセント・ワーク（Decent Work） 4ページ

「働きがいのある人間らしい仕事」と訳される。1999年に国際労働機関（ILO）のファン・ソマピア元事務局長が提唱した考え方。SDGsのゴール8に「働きがいも経済成長も」というディーセント・ワークを促進する項目が入り、世界共通の目標になっている。

出所) 連合WEBサイト

(注7) ソーシャルファーム 5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、障がい者、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WEBサイト

(注8) 障がい者法定雇用率 5ページ

障害者雇用促進法に基づき、労働者(失業者を含む)に対する対象障害者である労働者(失業者を含む)の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。障がい者法定雇用率は、2023年度の2.3%から2024年4月に2.5%へ、2026年7月に2.7%へと段階的に引き上げられる。国および地方公共団体等の2023年度の障がい者雇用率は3.0%(教育委員会は2.9%)である。2022年6月の東京都の法定雇用率達成企業の割合は32.5%(前年同月30.9%)と18年連続で全国最低であり、実雇用率も2.14%(前年同月2.09%)と法定雇用率2.3%に満たない。なお、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、一定の率に相当する労働者数を控除する除外率制度があり、一部業種の除外率が2025年4月から引き下げられる。

出所) 厚生労働省WEBサイト

(注9) 下請中小企業振興法「振興基準」改定 7ページ

2022年度に下請中小企業振興法の振興基準が改定され、主に、次の点が追加となった。

- ①年1回以上の価格協議を行うこと。労務費・原材料費・エネルギー価格等上昇した下請事業者から申し出があった場合は遅滞なく協議を行うこと。下請け業者の賃金上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること。
- ②下請代金は物品等の受領日から起算して60日以内に定める期日までに支払うこと。出来る限り約束手形を利用せず、現金払いで行うこと。
- ③下請事業者の秘密情報(ノウハウ含む)の提示や開示を強要しないこと。下請事業者に十分配慮した協議や書面等での合意を行わずに協賛金および協力金等を要請しないこと。取引上の交渉において、威圧的な言動による交渉を行わないこと。

出所) 中小企業庁WEBサイト

(注10) カイゼンインストラクター 7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) WEB サイト、東京大学ものづくりインストラクター養成スクールWEB サイト

(注 11) ものづくりマイスター 7 ページ

厚生労働省の若年技能者人材育成支援等事業として、ものづくりなどに関して優れた技能、経験を有する方を厚生労働省「ものづくりマイスター」(ものづくり分野で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者)として認定・登録し、中小企業や学校などで若年技能者への実践的な実技指導や、効果的な技能の継承や後継者の育成を行う。2013年度から2021年度までに、「ものづくりマイスター」「I マスター」「テックマイスター」が全国で延べ14,458名(職種ベース)認定されている。2021年度の工業高校生などに対する「ものづくりマイスター」の実技指導の受講者のべ人数は、東京都では3,511人、全国工業高等学校長協会加盟校1校あたり106人である。同1校あたりの受講者のべ人数は、全都道府県平均185人、近県では神奈川県が141人、埼玉県は292人、千葉県は354人であり、それらに比べて東京都の同人数は少ない。

出所) 厚生労働省WEB サイト、金属労協「地方における産業政策課題2023」2023年3月

(注 12) 特定重要物資 11 物資 7 ページ

経済安全保障推進法では、国民の生存に必要なまたは広く国民生活・経済活動が依拠している重要な物資について、特定重要物資として指定し、その安定供給確保に取り組む民間事業者等を支援することを通じて、特定重要物資のサプライチェーンの強靱化を図ることとしている。2022年12月、特定重要物資として、①抗菌性物質製剤、②肥料、③永久磁石、④工作機械・産業用ロボット、⑤航空機の部品、⑥半導体、⑦蓄電池、⑧クラウドプログラム、⑨天然ガス、⑩重要鉱物、⑪船舶の部品の11物資を政令で指定した。

出所) 内閣府WEB サイト

(注 13) パートナーシップ構築宣言 8 ページ

2020年5月18日、経団連会長、日商会頭、連合会長および関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」を開催し、パートナーシップ構築宣言の仕組みを導入することにより、大企業と中小企業の共存共栄の関係を構築することで合意した。同宣言には、①サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携、②親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行(下請中小企業振興法に基づく振興基準)の遵守等を盛り込んでいる。

出所) 経済産業省WEB サイト、金属労協「地方における産業政策課題2023」2023年3月

(注 14) ローカル5G 9 ページ

地域や産業の個別のニーズに応じて地域の企業や自治体等の様々な主体が、自らの建物内や敷地内でスポット的に柔軟に構築できる5Gシステム。特徴は、以下のとおり。

- ①携帯事業者の5Gサービスと異なり、携帯事業者によるエリア展開が遅れる地域において5Gシステムを先行して構築可能。

- ②使用用途に応じて必要となる性能を柔軟に設定することが可能。
- ③他の場所の通信障害や災害などの影響を受けにくい。
- ④Wi-Fi と比較して、無線局免許に基づく安定的な利用が可能。

出所) 総務省「ローカル5G導入に関するガイドライン」2022年3月改定、総務省「総務省におけるローカル5G等の推進」2021年3月

(注15) GHP等の電源自立型空調設備 10ページ

GHP「ガスエンジン・ヒートポンプ・エアコン」の略。ガスエンジンでコンプレッサーを駆動し、ヒートポンプによって冷暖房を行う高効率空調システム。停電時に発電する機能が付いた機種もある。

出所) 東京ガス株式会社WEBサイト

(注16) 家庭用燃料電池(エネファーム) 10ページ

都市ガスやLPガスから取り出した水素と空気中の酸素を化学反応させて、電気をつくり出す機器のこと。このとき発生する熱で湯を沸かし、給湯などに利用。エネルギーを有効活用するので、省エネに大きく貢献する。

出所) 一般社団法人日本ガス協会WEBサイト

(注17) ZEV 11ページ

ゼロエミッションビークルの略語。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WEBサイト

(注18) キャップ&トレード制度 11ページ

温室効果ガス排出量に排出枠(キャップ)を設定し、排出総量削減を促す制度。単なる総量規制ではなく、企業間での排出枠の取引(トレード)等を認め、排出削減に経済的インセンティブを与えつつ、柔軟な義務履行を可能とする仕組み。

出所) 環境省「キャップ・アンド・トレード方式による国内排出量取引制度について」2020年8月

(注19) ガスコージェネレーションシステム(Co-Generation System) 11ページ

クリーンな都市ガスを燃料として、電気を使用する場所で発電する分散型発電システムのこと。従来システムのような送電ロスもなく、発電と同時に発生する熱を有効利用できるため、高いエネルギー効率を実現できる。ガスエンジン、ガスタービン、燃料電池の3種類がある。

出所) 一般社団法人日本ガス協会WEBサイト、東京ガス株式会社WEBサイト

(注 20) スマートエネルギーネットワーク 11 ページ

コージェネレーションシステムを含む分散型エネルギーシステムとともに、再生可能エネルギー、未利用エネルギーを大幅に導入して、電力・熱の融通を行いながら情報通信技術の活用によりエネルギー需給を最適に制御することで、快適な生活の維持と省エネ・省 CO2 を達成する次世代エネルギー社会システムの構想のこと。

出所) 一般社団法人日本ガス協会WEBサイト

(注 21) ワークেশョン 11 ページ

仕事(ワーク)と休暇(バケーション)を組み合わせた造語。ICT(アイシーティー)(Information and Communication Technology: インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジー)を活用してテレワークなどを行うことによって、リゾート地など普通の職場ではない場所で仕事をしつつ、別の日や時間帯には休暇を取り、その地域ならではの活動を行う。ワークেশョンは、企業、個人、地域それぞれにメリットがある。企業にとっては社会的貢献、従業員がリフレッシュすることでの業務のアウトプットが向上する可能性、地域との交流によって生まれる新たなつながりや地域資源を活用した「ローカル・イノベーション」を作り出す可能性がある。個人にとってはワークライフバランスの改善となり、地域(行政含む)にとっては都市部の技術や人材が地域にかん元されることが期待できる。

出所) 総務省WEBサイト

(注 22) クォータ制 12 ページ

ポジティブ・アクションの手法である割当制のこと。例えば、女性組合員比率が30%の場合に、執行委員会への女性の参画割合がそれを満たすよう女性枠を設けること等の方法がある。

出所) 連合「ジェンダー平等推進計画フェーズ1」用語解説

(注 23) ポジティブ・アクション 12 ページ

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのこと。

出所) 厚生労働省 WEB サイト

(注 24) 女性福祉資金貸付事業 12 ページ

配偶者のいない女性などの経済的自立と福祉増進を図るため、修学資金・生活資金・転宅資金・事業開始資金など、11種類の資金を無利子又は有利子で貸し付ける(一部所得制限あり)。

出所) 東京都福祉保健局「女性福祉」WEB サイト

(注 25) 高齢者等の見守りネットワーク 14 ページ

地域住民、民間事業者、専門機関など地域の様々な主体が、それぞれの役割分担の下、相互に

連携しながら見守り活動を行うことで、誰もが地域で安心して暮らし続けられる体制が構築されている状況を指す。区市町村、地域包括支援センター・高齢者見守り相談窓口、地域住民がそれぞれの役割に応じて構築するものであり、相互のネットワークが連携することによって有効に機能する。ネットワークは見守りのためだけに構築する必要はなく、地域の多様な主体が、生活支援・介護予防サービスの提供される地域づくりを進めていく協議体も、ネットワークとして活用することができる。

出所) 東京都福祉保健局「高齢者等の見守りガイドブック(第4版)」2023年3月

(注26) ふれあいポリス 14ページ

警視庁が配置する、地域と密に連携し、地域住民の要望や地域の実情に合った警察活動を推進する警察官のこと。2022年9月現在、都内23区9市55警察署に配置。同一警察署に長期間勤務しているベテランの警察官が担い、「安全安心まちづくり」に向けた自治体との連携や、高齢者や子供などの身近で発生する犯罪・交通事故の防止のため、警察と地域住民や行政機関等を結ぶパイプ役として活動している。高齢者等の見守り活動においても、地域住民や地域団体、地域包括支援センター等専門機関とともに、住民の暮らしに異変がないか地域を巡回する、緊急時に住民の安否確認を行う、虐待が行われている疑いのある世帯に対応するなど、活躍している。

出所) 東京都福祉保健局「高齢者等の見守りガイドブック(第4版)」2023年3月

(注27) 1/3ルール 14ページ

食品の流通過程において、製造者(メーカー、卸)・販売者(小売り)・消費者の三者で賞味期限までの期間を三分割するとした、納品・販売期限に関する商慣習のこと。これにより、製造日から賞味期限までの期間の1/3を経過すると製造者から小売りへの納品ができなくなることから、食品メーカーへの返品や食品の廃棄が大量に発生している。

出所) フード連合の説明(2023年6月)

(注28) アップサイクル 14ページ

今あるものを利用して別の用途のものに作り替え、付加価値を与えること。本来は捨てられるはずの製品に新たな価値を与えて再生することで、「創造的再利用」とも呼ばれる。デザインやアイデアによって付加価値が与えられることで、ものとしての寿命が長くなることも期待でき、製品のアップグレードと捉えることもできる。

出所) 朝日新聞社「SDGs ACTION!」WEBサイト、講談社「SDGs」WEBサイト

(注29) デジタルデバイド 16ページ

インターネットやパソコン等の情報通信技術を利用できる者と利用できない者との間に生じる格差のこと。

出所) 2004年版情報通信白書

(注 30) ヤングケアラー 18 ページ

本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものこと。責任や負担の重さにより、学業や友人関係などに影響が出てしまうことがある。2020年に中学2年生・高校2年生を、2021年に小学6年生・大学3年生をそれぞれ対象にした厚生労働省の調査では、世話をしている家族が「いる」と回答したのは小学6年生で6.5%、中学2年生で5.7%、高校2年生で4.1%、大学3年生で6.2%であった。回答した中学2年生の17人に1人が世話をしている家族が「いる」と回答したことになる。

出所) こども家庭庁特設 WEB サイト

(注 31) リービングケア 18 ページ

施設を退所する前の準備期間に行う支援、退所準備のこと。退所後は生活の大きな環境変化にも対応できるよう想定できる事を事前に準備する。

出所) 一般財団法人日本児童養護施設財団 WEB サイト

(注 32) アフターケア 18 ページ

施設を退所した子どもたちのへの支援のこと。施設退所後に公的責任で保護された状態でない「ケアリーバー」となり、困難に直面する児童も多くいるため、退所後も施設職員のケアが必要になる。

出所) 一般財団法人日本児童養護施設財団 WEB サイト

(注 33) スクール・サポート・スタッフ 20 ページ

教員に代わって資料作成や授業準備等を行い、教員をサポートするスタッフ。東京都教育委員会は、学校における働き方改革を推進するため、人材配置に係る費用を補助する「スクール・サポート・スタッフ配置支援事業」を実施している。

出所) 東京都教育委員会「スクール・サポート・スタッフ活用事例集」

東京労働局への2023～2024年度政策・制度要求

1. 雇用の安定と均衡・均等待遇

- (1) 不合理な解雇等を防止するため、労働関係法令を周知するとともに、都内企業における法違反や解雇・雇止め案件に対し適正・厳格に対応し、雇用維持のための対応を徹底すること。また、止むを得ず解雇を検討する場合でも、解雇回避努力や労働組合との協議等、「整理解雇の4要件」に照らして厳格に判断すべきことを事業主に周知し、不適正な事案には速やか且つ厳正に対処すること。
- (2) 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する「派遣切り」などの動きについて、法の趣旨に反するものとして厳正に対処し、使用者や労働者に対する同法趣旨の周知および相談対応を強化すること。
- (3) 高年齢者雇用安定法に定める高年齢者雇用確保措置を確実に実施し、希望する者全員の65歳までの雇用を実現すること。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するとともに、新たな制度が適正に実施されるようその内容の周知を徹底すること。
- (4) 2020年4月に施行された同一労働同一賃金に関する法律への対応を確実に実施し、通常の労働者と定年後再雇用労働者をはじめとする60歳以降の有期雇用契約で働く労働者との不合理な待遇格差を確実に是正すること。

2. 長時間労働の是正と働き方改革の推進

- (1) 時間外・休日・深夜労働の削減や不払い残業の撲滅に向けて、労働基準監督による長時間労働の事業場や36協定が未締結の事業場に対する指導等を徹底すること。
- (2) 客観的方法による労働時間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」の周知徹底を図り、適正な労働時間把握に関する監督指導を強化すること。
- (3) 働き方改革関連法の職場への定着のため、労働基準監督署および働き方改革推進センターによる取り組み支援を強化すること。なお、法の趣旨に反するような脱法的な運用が疑われる行為(法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、その日を有給休暇に指定するなどの例)について、厳正に対処すること。
- (4) 「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」の趣旨を周知するとともに、労働時間把握・監督、費用負担、労働安全衛生や労働災害、ハラスメント等についても適正な対応が図れるよう監督・指導を徹底すること。
- (5) 物流業界における物流改善に関する社会的な啓発の促進や「ホワイト物流」への推進運動の浸透を図ること。また、2024年4月1日に適用される改正改善基準告示を周知徹底するとともに、違反が見られた場合は厳格かつ丁寧な指導を行い、重大な違反があった場合には国交省の処分基準に基づき厳正に対処すること。

3. 労働災害防止対策の強化と労災補償の拡充

- (1) 過重労働・長時間労働と並び、過労死・過労自殺の一因となっているハラスメントの防止対策を強化すること。また、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・三次予防をより効果的に支援するとともに、メンタルヘルス教育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適切な支援を行うこと。
- (2) 複数就業者の労働災害の認定に関し、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。

4. 労働者保護の強化

- (1) 雇用労働に近い働き方をしているにも関わらず、労働法の保護を受けることができない者(あいまいな雇用労働者)に対し、契約ルールや最低報酬、安全衛生等に関する法的保護を行うこと。また、雇用労働からそれへの置き換えは、長時間労働や使用者の責任逃れなど、労働者保護の観点から問題があるため行わないこと。
- (2) 適正労働条件の確保のため、重層下請け構造の改善、偽装請負、違法派遣などを防止し、現場の法令順守の確認の重要性を指導すること。

5. 適正な労使交渉・労使協定の支援

- (1) 団体交渉への不当介入や不適切な情報発信など、正常な労使関係を損なうような土業の行為について監督を徹底するとともに、不適切な事案や脱法を指南するような事例に対し厳正且つ迅速に是正指導すること。
- (2) 労働者の過半数代表について、適正な選出および運用が図られるようにすること。また、労働者代表性の法制化に向けた検討を進めること。

6. 雇用対策の拡充

- (1) 地域の産業・雇用を維持・拡大するため、地方自治体と連携し、雇用創出事業を強化するとともに、ハローワーク等の求人開拓、職業訓練、相談、マッチングの機能を強化すること。
- (2) 雇用形態や企業規模、在職・離職の違いに関わらず、すべての働く者、働くことを希望する者が自己の職業能力を開発・発揮し、安定した質の高い雇用に就くことができるよう、東京都内において地域や企業、受講者の人材・訓練ニーズを踏まえた的確な職業能力機会を提供すること。
- (3) 在籍型出向に向けたマッチングの支援等の機能を強化するとともに、産業雇用安定助成金等の周知徹底、ニーズの開拓を積極的に行うこと。
- (4) 就職氷河期世代に対し、当事者に寄り添い、オンラインも活用した就職相談および職業紹介等の就労支援、職業能力開発、社会とのつながりを持つための情報提供や啓発活動を積極的に行うこと。

7. 障がい者雇用の促進

- (1) 障がい者の雇用促進および雇用安定に向け、雇用・福祉・教育の各行政機関が地域レベルで連携するとともに、ハローワークを核とした地域のネットワークや、企業に対するサポートを重視した就労支援策を行うこと。
- (2) 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「障がい者雇用ゼロ企業」に対し、事例やノウハウの共有化を図りつつ、準備段階から採用後の定着支援まで総合的な支援を強化すること。
- (3) 障がい者が雇用契約を結んで働く就労支援A型事業所において、労働関係法令が適正に順守されるよう、事業者への指導・監督を強化すること。また、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等を積極的に行うこと。

8. 外国人労働者が安心して働くための環境整備

- (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日本で働くことのできる環境を整備することとともに、特定技能制度の見直しにおいて、特定技能受け入れ分野における人員不足の状況や賃金水準の動向、日本人の就業率等についても把握するとともに、安易な受け入れ分野の拡大は認めないこと。
- (2) 外国人技能実習機構東京事務所による全監理団体に対する年1回の巡回、全実習先に対する3年以内の巡回を確実に実施すること。
- (3) 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り、新たな実習先も見つからない技能実習生について、特定技能外国人の業務に必要な技能の習得を希望する場合など一定の要件を満たす場合は特定活動（最大1年就労可）への変更が可能であることを、監理団体に対し周知徹底すること。

9. 最低賃金の引き上げ

- (1) 日本の首都東京の最低賃金 1,500 円、全国平均の最低賃金 1,000 円以上の早期実現に向け、東京の最低賃金を積極的に引き上げること。

2023～2024 年度 連合東京政策・制度要求

2023 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] 連合東京政策局

[T E L] 03-5444-0510

[F A X] 03-5444-0303

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