

2022年7月14日

東京都知事
小池 百合子 殿

東京都労働組合連合会
執行委員長 西川 晋司

2022年 職場環境改善要求書

働きやすい職場で自分らしく働けるよう求めることは、労働者が平等にもつ権利です。近年、ハラスメントの被害は深刻であり、とりわけパワー・ハラスメント根絶のための対策は緊急の課題となっています。都におけるハラスメントへの対応については、「ハラスメント防止連絡会議」等で議論をするとともに、あらためて毎年実態調査を行い、その現状把握に基づいて実効ある対策を考えるべきです。あらゆるハラスメントを許さず、働きやすい職場をつくることは事業主の責務であり、職務能率の向上や公共サービス・公教育の充実にもつながるものです。人権侵害に当たるハラスメントの問題は、個人の問題に終わらせず、職場全体の問題としてとらえた対策を立てることが必要です。ハラスメント根絶に関しては労使交渉事項とし、実効ある防止対策の具体化を求めます。

男女平等にかかわる事項については、「男女雇用機会均等法」や「東京都男女平等参画基本条例」を踏まえた実効ある取り組みの更なる具体化を求めるとともに、ジェンダー平等実現の取組を求めます。

メンタルヘルス対策では、精神疾患を理由とする病気休暇・休職者の割合が増えていることは、職場環境改善の課題と密接に関係しています。超過勤務が恒常化しているギリギリの執行体制に加え、職責・能力・業績に基づく処遇の徹底がさらに進められ自己責任論が職場にはびこる中、仕事を進める上での基本となる職員の協力・共同の取り組みが一層困難になっていることが要因の1つであることは明らかです。

都に働く全ての職員が安心して仕事に打ち込め、意欲と誇りを持って人間らしく働くことのできる職場環境を築くため、下記の要求を真摯に検討し実現するよう強く求めます。

記

1 ハラスメント防止対策に関する要求

(1) 労使による対応に関わる事項

- ①ハラスメント根絶に関しては労使交渉事項とし、労使による協議の場を定期的に設けること。
- ②「防止連絡会議」の場に弁護士や専門家を招き、助言を得る機会を設けるとともに、意見具申・勧告を行う機関とすること。
- ③任命権者間の調整・意見交換が十分行われるよう、「防止連絡会議」の職場代表を増員すること。
- ④相談窓口等の設置、利用状況及び管理監督職向けセミナーの実施状況等について労使で検証を行うこと。

(2) 「防止に関する基本方針」「防止に関する要綱」「Q&A」に関わる事項

- ①特にパワー・ハラスメントについては被害者の訴えに応じた対応と解決策が必要であり、「基本方針」や「Q&A」の中で、パワー・ハラスメントを規定する条項にその視点を加えること。

- ②「Q&A」の「Q9」について、「該当しないと考えられる例」については、削除すること。
- ③「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」について、当該職員が業務遂行困難な場合には、業務の必要性があっても制度利用を阻害してはならないことを明記すること。

(3) 調査、意識啓発、防止研修等に関わる事項

- ①実態調査を、現状を正確に把握できる方法で必ず年1回は実施し、結果を明らかにし、実効ある対策を示すこと。
- ②ハラスメントに対する職員の意識啓発と未然予防に向け作成したパンフレット等を利用して入都段階からさまざまな段階で研修を行い、ハラスメントを起こさず、見逃さない職場環境づくりを行うこと。
- ③防止研修を職場研修に位置付け、実効性のある研修を工夫すること。また、防止ビデオを充実させるとともに積極的に活用すること。
- ④特に、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」に関しては制度を理解していないために起こることも多いため、制度を必要とする者のみでなく、全員に制度理解のための研修の場を設けること。
- ⑤都民、来訪者からの被害に対する防止マニュアルを作成し、「つきまとい等」への対応も含め、組織としての防止対策を強化すること。
- ⑥小・中学校職員に対しても防止対策が十分図られるよう、都の取り組みを周知徹底させ、区市町村教育委員会の取り組みに都として必要な援助を行うこと。

(4) 相談窓口に関わる事項

- ①会計年度任用職員や委託・派遣などの都関連職員に対しても、相談窓口が設置されていることの周知徹底を図ること。また、委託業者や関連団体、都民・住民に対しても、積極的に、具体的な防止対策の情報提供や広報を強めること。
- ②相談体制の充実に向け、相談員経験者の知識・経験が生かせる工夫を行うこと。また、専門的知識を持った弁護士等で構成する第三者機関を設置すること。
- ③各局の相談員は、事例検討なども含め、適切な研修を受け、外部弁護士に相談したりアドバイスを受けたりできる体制を作ること。
- ④相談を受ける際には、相談する側の希望に応じて、原則として複数の相談員で対応すること。
- ⑤ハラスメントの被害を受けた本人からのものに限らず、見たり、相談された職員の相談も受け付けること。
- ⑥人材支援事業団相談室への相談対応となった事案については、事後対応の報告等も含め、各局の連携が図れるよう協力体制を一層強化すること。
- ⑦相談窓口の設置がされていない区市町村教育委員会を調査し、都の取り組みを徹底させ、都として必要な援助を行うこと。

(5) 救済措置、サポート等に関わる事項

- ①被害者がメンタル疾患等に陥りやすいことを踏まえて、年次有給休暇、病気休暇等の制度利用の確保、賃金面の不利益や医療費負担の補償を行うこと。また、メンタルヘルス等も含め、「EAP：従業員支援プログラム」の制度化を行うこと。
- ②被害者の救済対策については、苦情解決や異議申し立ての制度を確立すること。
- ③人事上の配慮を要する事案については、十分な配慮を行うこと。加害者が管理職の場合、迅速に対応すること。また、任命権者の責務において人事管理を行えるようにすること。人事上の

処遇や物理的な隔離を行う場合、その対象は被害者ではなく、行為者とする事。

- ④被害を訴えた者に対して、逆恨みや二次的なハラスメントが起きないように十分配慮し、必要な対策を講ずること。

2 男女平等に関する要求

(1) 人事制度、休暇制度、研修、施設・設備に関わる事項

- ①男女平等を推進する立場から、権利行使に伴う人事・任用・給与上の不利益が生じないようにすること。
- ②男女平等参画を促進する立場から、均等な機会の確保に努めること。引き続き男性の育児参加の促進を図るための条件整備を行うこと。また、男性及び女性職員の未配置職場への配属希望に対し、必要な条件整備を行うこと。
- ③職場において、ジェンダー平等に対する理解を深め、さらに推進するため、研修や講習を充実させること。
- ④職場の宿泊施設・休養室・更衣室・洗面所・トイレ等については、全て男女別とするとともに、トイレは多機能トイレも設置し、委託関係施設も含め、未整備職場をなくすこと。また、現時点での整備状況を明らかにすること。小・中学校職場については、都として区市町村教育委員会に対し、必要な支援・援助を行うこと。

(2) 旧姓使用に関わる事項

選択的夫婦別姓制度の確立に向け、法改正を国に働きかけること。

3 メンタルヘルス対策に関する要求

(1) 施策等に関わる事項

- ①発病や再発に至る原因、職場復帰訓練や再発防止策の成果・問題点を明らかにし、未然防止や円滑な復職に向けた対策を一層充実させること。
- ②具体的施策については、労使で十分な検証・協議を行い、対策の着実な推進を図ること。
- ③メンタルヘルス対策に必要な予算を拡充し、「EAP：従業員支援プログラム」の制度化を行うなど、さらに実効ある対策を講ずること。

(2) 相談、復帰訓練等に関わる事項

- ①常勤の精神保健相談員を増員すること。
- ②職場復帰訓練は、医師の診断・本人の希望を十分考慮し、所属職場以外での実施も認めること。
- ③職場復帰訓練に要する交通費を実費弁償すること。また、職場復帰訓練中の災害補償を行うこと。
- ④メンタルヘルスケアの必要な職員の勤務については、十分配慮するとともに、業績評価の対象としないこと。