

2024年7月11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 中川 崇

2024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。

昨年の職場環境改善要求の中では、全職員のハラスメントに関する定期的研修実施、管理職に対するハラスメント対策の強化、カスタマー・ハラスメントに関する相談体制の強化等、ハラスメント防止に関わる取組が前進しました。

男女平等にかかわる事項については、今後も「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組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・共同の取組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が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。
- ⑤ ハラスメント防止月間とその周知啓発、ハラスメント対策研修会等を年度の早い時期に設定し、各局が年度の早い時期からハラスメント防止に取り組むようにすること。

(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「Q 9」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 全ての職員を対象にしたハラスメント防止研修の実施状況について、労使で検証し、実効性のある研修とすること。また、防止ビデオを充実させるとともに、積極的に活用について周知すること。
- ④ 「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 カスタマー・ハラスメント対策について、都の条例化の動きに伴ない、特に窓口業務をはじめ都民対応が多い職場・職員に対して、職場事情に即した研修の実施など組織としての防止対策を強化すること。また、都民向けの周知を十分図ること。
- ⑥ 小・中学校職員に対しても、カスタマー・ハラスメントも含めて防止対策が十分図られるよう、研修、パンフレット等の資料の提供も含めて都の取組について周知徹底を図るとともに、区市町村教育委員会の取組に都として必要な支援を行うこと。
- ⑦ マネジメント力向上が必要な管理職を対象に実施しているサーバント・リーダーシップ研修について、その試行状況を労使で検証し、実効性の向上を図ること。

(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 各局相談員の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、各局の相談員への研修体制について、事例検討なども含め、体制の拡充を図ること。

- ③ 各局相談員が、外部弁護士にアドバイスを受けることができる体制について、実施状況を明らかにするとともに、相談体制の充実・改善を図ること。
- ④ 現在、実施している弁護士による電話相談体制を拡充すること。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 相談窓口の設置がされていない、又は設置されても対応が不十分な区市町村教育委員会を調査し、都の取組を徹底させ、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 カスタマー・ハラスメント被害者の相談・サポート体制については、検証を行い、更なる充実を図ること。
- ③ 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。
- ④ 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。また、必要な人事制度（異動など）の整備を行うこと。
- ⑤ 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とともに、被害者に対してのケアの体制を構築すること。また、加害者に対しての十分な聞き取り、原因分析を行い、必要な職場改善措置を行うこと。

2 男女平等、ジェンダー平等に関する要求

(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、全て男女別とし、不均衡がないようにすること。また、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ること。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) ジェンダー平等に関わる事項

選択的夫婦別姓制度の確立のための法改正を国に働きかけるとともに、職場において、ジェンダ

一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など、ジェンダー平等実現に向けた取組を強めること。

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じること。

(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。