

市人事室保健副主幹以下、市労組連委員長以下との事務折衝

## 平成 27 年 12 月 25 日（金曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

10 月 14 日の本交渉において出された要求項目のうち、人事室厚生に係る項目について、現段階での回答を示してまいりたい。

14(1)について、休職者のうち心の健康問題による休職者の割合が依然として高い状況の中、心の健康づくり対策は積極的に取り組むべき重要な課題であると認識している。

引き続き、職員相談事業や啓発活動、職員への教育・研修等心の健康づくり対策を計画的に取り組んでまいりたい。また、病気休職者の復職支援については、管理監督者向けの「心の健康問題への早期対応と職場復帰支援の手引き」に沿って実施している。

15 パワーハラスメント対策については、平成 27 年 9 月に指針及び運用の手引きを策定し、安全衛生管理の観点から取り組むとしたところである。10 月の人事委員会報告においても「今後は当該指針等の内容を、研修を実施すること等を通じて広く職員に周知啓発し、本市におけるパワーハラスメント防止の取組を推進していくことが求められる」とされており、引き続き、研修等の機会を通じて職員に対する啓発を行うなどにより取組みを推進してまいりたい。

16(1)(2)(3) 職員の福利厚生については、職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を図る観点からもその果たす役割は重要であると認識している。福利厚生の実施にあたっては、時代の要請にあった、適切かつ公正なものとなるよう、絶えず見直しを図ることが重要である。本市の福利厚生事業については、地方公務員法第 42 条の趣旨を踏まえ、また、平成 22 年に国より公表された「福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書」の内容にも留意したうえで、今後とも適切かつ公正な福利厚生制度の構築に向け、取り組んでまいりたい。また、本市では、職員の健康確保のため、労働安全衛生法に基づく健康診断や長時間勤務職員に対する産業医による面接指導などを実施してきたところである。加えて、平成 23 年度からは、心の健康づくり対策が積極的に取り組むべき重要な課題であるとの認識から、ストレス調査を実施してきたところである。平成 27 年 12 月施行の改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックについても実施する予定であり、引き続き、職員の健康確保を目的として取り組んでまいりたい。

（組合）

パワハラ対策について、手引きによると外部相談窓口を来年度から設置するとのことであるが、スケジュール感や体制はどのようなものを考えているのか。

（市）

市の考え方を説明すると、所属での対応が困難な事案や解決しきれない事案について、手引きにもあるように弁護士による外部相談窓口の活用を考えている。相談者本人から人事室厚生に連絡をもらい所属の対応状況等を確認のうえ外部相談の必要があれば、相談者から直接弁護士に行くような仕組みを考えている。4 月から実施すべく現在、予算確保や人選の作業中である。

(組合)

直接、外部弁護士へ相談できるようにすることは考えていないのか。

(市)

セクハラについては以前から対策をとっており弁護士による外部相談窓口も平成 24 年から実施されている。そうした効果か、現在セクハラに関する相談件数が少ないと聞いている。一方、パワハラの場合は件数が読めない。また、本人のとらえ方によるところも大きいだろうし、そうしたことから、外部窓口をフリーにすると件数が膨大となりパンクする懸念がある。

(組合)

パワハラの方が、相談件数が多いだろうという認識か。

(市)

件数は読めないが、これまでは所属に相談するほか、地公法に基づく人事委員会の苦情相談制度を活用しているものと思われる。なお、公益通報にも「職員間の関係」として年 50 件程度が上がっているようであるが、すべてがパワハラに関するものかどうかは分からず、そもそもそうした内容が、公益通報の本来趣旨になじむのかという問題もあると考える。公正職務審査委員会からも、一義的には所属で対応すべきものが公益通報に多く寄せられているという意見が出されている。

(組合)

パワハラは本人にとっては切羽詰まった問題であり、相談窓口のハードルは低い方がいい。組合にも年に何件か相談がある。所属の内部相談窓口相談したために、かえって報復を受けるようなことがあったと聞いている。所属での窓口相談しても解決しないことがあるのが、所属の実態ではないか。

(市)

所属の主任安全衛生管理者のほか、所属実態に応じてそれ以外の方も相談窓口になれることができる。これら窓口となる職員には、相談を受ける際の心構えや対応に当たってはプライバシーに配慮するなどの注意点について研修をしている。引き続きこうした研修を充実させていく。

(組合)

相談窓口の管理職に相談しても、「パワハラを受けている職員 - 相談窓口の管理職」の関係よりも、「パワハラをしている管理職 - 相談窓口の管理職」の関係の方が一般的には濃いと考えられる。そうした場合、実際問題として相談者のプライバシーが守られるのか疑問である。そうした意味でも、第三者的窓口は重要である。

(市)

相談者のプライバシーは守られなければならない、個人的な人間関係があろうとも職務として適切に実施されるよう、研修において徹底していく。また、外部相談は、今年度は予算取りが必要だったので来年度からの実施とするとともに、パワハラ問題は本来所属において対応すべきものであることに鑑み、先行して指針策定・所属の内部窓口設置したものである。

(組合)

所属の最高責任者がパワハラやセクハラをしている場合が、この間、実際にあった。本市ではそうしたことが起こり得る条件が増してきている。そういう状況の中で問題が起こってきている。そういう中で適切な対応をされるよう要望しておく。

また、サービス規律刷新の研修の中で、メンタルヘルス不調で休職する職員が生まれている。研修では、職員に対して、「分限免職になり得る」との話からはじまると聞いている。これはパワハラ以外の何物でもない。

(市)

例年、サービス規律や成績主義に絡めてパワハラに関する要求をいただいているところ、研修においては制度説明をしているだけではないのかと思う。また、われわれとしては先の指針等でも示しているように、職務上の地位その他の優位性を利用して、業務の適正な範囲を超えて相手方に苦痛を与えるものであると考えている。人事制度とは切り離して考えている。

(組合)

そうした制度そのものがパワハラと考えている。要求 15 の「また」以降、サービス規律や成績主義に係る回答は人事グループに求めればよいのか。

(市)

当該箇所は制度そのものに関するものであり、管理運営事項であると考えている。なお、人事制度に関しては人事グループにお願いする。

(組合)

管理運営事項と言うが、パワハラ根絶に向けた要求項目の後半部分は、「サービス規律」「成績主義」にもとづく指導強化によってパワハラが発生しているという事実を踏まえ、改善を求めているのである。職員が現に受けている問題を無くせということは労働条件そのものである。

また、保育所では、人事考課の評価者が被評価者に対して、職員会議の場で、自分が評価者であること、自分の付ける点数いかんによって被評価者に処分があり得ると言うということであるが、そうしたことは制度の説明をしているだけとは言えない、パワハラではないかと考える。研修のときは具体事例を挙げた説明を要望しておく。

われわれのところにも、日々、様々な相談がある。現場では深刻な実態があると感じており、そうした実態に対応できるよう求めてきたものである。外部相談窓口は 4 月から設置することによって一歩前進であるとは思いますが、そのルートが所属での段階を踏まなければならないとし

ている点については問題をこじらせる懸念があることについて指摘しておく。また、われわれのところに来る相談を聞いていても、管理監督者の意識が低いと感じられる例が多い。研修は、管理監督者に対してもきっちり行っていただきたい。

(市)

研修等の機会を通じて、粘り強く職員の意識向上を図っていく。

(組合)

この間の所属での対応状況はどのようなものか。

(市)

パワハラ対応は、各所属において行うことを基本としており、現在は所属の状況を集約していない。今後、どの程度まで集約するかも含めて検討していく。

(組合)

パワハラでメンタル不調に陥った職員に対して、そのケアはどう考えているのか。

(市)

これまで同様、手引きにおいても、メンタル不調が疑われる場合は、所属産業医や人事室厚生医療職に連絡をもらうようにしている。

(組合)

いよいよ同じ職場においておけないとなれば、どうするのか。指針・手引きには書いているのか。また、パワハラをした職員に対する措置はどのようなのか。

(市)

所属において、配置替え等について考えるものと思われる。今回策定した指針・手引きはパワハラに対して安全衛生管理の観点から取り組むのに必要な事項を記載しており、そうした人事的措置については触れていない。また、職員に対する処分については職員基本条例に基づいて行われる。現在、「パワハラ認定＝処分」とはなっていないが、条例上「上司その他の職員に対する暴行、暴言その他の不穏当な言動により、職場の秩序を乱すこと」は処分の対象となる。

(組合)

本人としては指導のためとして管理職が強い言動を使った結果、それがパワハラとなっているようなケースもあり、その際の処分の根拠を職員基本条例に求めるのはちがうのではないか。正当な人間関係の中で適正な教育的観点から対応がなされないのであれば、本当の意味での解決にはならない。

(市)

ひと口にパワハラと言っても、明らかにパワハラである事案はともかく、大部分は当事者の人間関係などによって左右される部分が多く、一概に線引きすることは難しいというのが実情である。

(組合)

社会的風潮としても、いろんな人間が暴言を吐いており、そうしたものがパワハラを増長させているのではないか。パワハラ問題は、根が深くなっており複雑化している。

(市)

だからこそ、問題が小さいうちに、職場環境改善を含め対策をとることが重要である。

(組合)

次に、メンタルヘルス対策について、休職者数や割合はどうなのか。また、他都市に比べてどうか。

(市)

おおむね横ばいである。他都市に比べて高い水準である。

(組合)

本年12月に労働安全衛生法が改正され、ストレスチェックが法定化される。実施に向けた検討状況はどのようなものか。

(市)

本市では平成23年から現行ストレス調査をしており、労働安全衛生の常任委員会で検討中である。高ストレス者に対する産業医の健康相談は、厚労省指針よりも手厚く実施するべく考えている。

(組合)

ストレス調査に基づいて、各職場で環境改善に向けて話し合うようにしているが、ストレスを感じる原因が上司との関係などにある場合、話し合いそのものがストレスになっている職場もあると聞く。

(市)

数値は調査時期の繁忙度によっても左右されるものではあるが、それ以外にも要素があるだろうから、自らの職場をよくするためのツールの一つとして活用してもらえたらいい。なお、数に限りはあるが、希望により外部講師を招いて講義、助言等をしてもらうことも可能である。

(組合)

所属産業医は精神科医か。

(市)

所属産業医には精神科医は少ない。もともと精神科医の絶対数が少ない。ただし、所属産業医での対応が困難な場合は、人事室の健康管理担当医につないでもらうなど、フォロー体制をとっている。

(組合)

ストレス調査の実施が職場環境改善につながっていないのではないかと。

(市)

各職場で取り組み、効果のあった環境改善の事例を集約し、各職場での取組みに資するよう配付している。後ほど、資料提供する。

(組合)

ストレス調査の実施は組合として要求してきたものであり、その実施は評価できるものであるが、その一方で、調査に回答する手間も含めて不満の声もある。

(市)

現行のストレス調査も国の資料を参考に実施しており、今回法定化されるストレスチェックもほとんど現行のものと同じである。そうしたことから、本市ストレス調査(ストレスチェック)が過度に職員に対して負担を強いているものとは考えていない。

(組合)

ストレスチェックの所属ごとの数値は提供してもらえるのか。

(市)

市全体の数値と全国との比較は、労働安全衛生常任委員会で資料として出している。また所属ごとの数値は、当該所属には提供しているが、当該所属以外に提供することはできない。

(組合)

福利厚生について、回答案では「今後とも適切かつ公正な福利厚生制度の構築に向け、取り組んでまいりたい」とのことであるが、何か新たなものはあるのか。

(市)

福利厚生とひと口に言っても、安全管理や保健衛生、慰安厚生事業、共済事業など様々である。これについて、先の職員厚遇問題を機に、「福利厚生協議会」において今後の福利厚生のあり方について平成23年に取りまとめ、事業主たる市は安全管理や保健衛生などの事業を、互助会は慰安厚生事業を、共済は共済事業を担うものとして役割分担をしたところである。そうしたことから、この間、市においては福利厚生のうちでも安全管理や保健衛生の事業を中心に実

施してきたものであり、例えば国に先行してのストレス調査や法定化に伴うストレスチェック、職員相談事業などである。

（組合）

年休取得により健康保持にもつながるだろうから、労働安全衛生の立場から、年休取得を促したり取得しやすい環境整備を促したりすることはできないか。

（市）

年休は、心身のリフレッシュのために取得する場合もあれば、家庭の用事で取得する場合もある。「年休取得＝労働安全衛生」というのは一面的と考える。また年休取得は職員の権利であることや業務との関連性を考えると、人事室厚生から年休取得を促すことは考えていない。

（組合）

長時間勤務の実態は調査しているが、その実態と年休が取得できていないこととはリンクするのではないか。

（市）

長時間勤務は、医師の面接指導が法定化されているため調査しているものである。いずれにせよ、長時間勤務も年休取得も業務実態と密接に関連する。所属における話であり、人事室では研修等において長時間勤務による健康リスクを紹介することはしているが、業務実態を知らないで年休取得を促すことはできない。

（組合）

民間では、労基署が調査に入って年休取得状況が悪ければ指導されるという話を聞く。公務職場でのそうした権限は人事委員会にあるとしても、長時間勤務と年休取得の実態は関連するところもあるだろうから、調査については検討してほしい。