

令和2年度 市労組連「賃金確定要求」に対する回答（案）

要 求	回 答 （案）
23. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。 (3) メンタルヘルス対策の強化・充実とともに、病気休暇・休職後の職場復職が円滑にすすむよう「病気休職者の復職支援」の制度を改善すること。また、年次有給休暇・特別休暇を取得しやすい職場環境を整えること。	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「管理監督者向けてびき（職場環境改善・復職支援）」に沿って実施している。
24. 職場におけるパワーハラスメント根絶にむけ、「パワーハラスメント防止指針」にもとづき実効あるとりくみを行うことや相談窓口の改善など必要な施策を早急に講じること。また、「服務規律」「成績主義」の強化、「分限処分」を前提とする指導強化によって発生するパワーハラスメントを防止するとともに、是正すること。	パワーハラスメント対策については、安全衛生管理の観点から取り組むとして、平成27年9月に指針及び運用の手引きを策定し各所属に相談窓口を設置するとともに、平成28年4月には外部相談窓口を設置したところである。引き続き、これらの取組みが有効にパワーハラスメントの防止や早期の問題解決につながるよう、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。

要 求	回 答 (案)
25. 職員の元気回復・福利厚生のための事業は、民間企業・他都市の実態を調査し、安心して働き続けられる制度保障を行うこと。 (1) 正規・非正規職員を含めた制度として改善すること。 (2) 互助会への雇用者負担を行うこと。 (3) 労働安全衛生法を順守し、仕事による強いストレスや過重な仕事による精神疾患、脳・心臓疾患等に罹患することを防止する取り組みを積極的に行うなど、職員の健康を確保すること。 (4) 休憩室、休養室、更衣室、トイレの設置・改善を行うこと。 (5) 健康診断、がん検診の充実、自己負担軽減を図ること。	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 年度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、他都市の状況等を注視しながら、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。 互助会への公費負担については、他都市の状況等に鑑みて困難である。 職員の健康確保については、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り、平成 28 年度からは、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を実施しているところである。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。 休憩室等の設置・改善については、研修等において安全衛生関係法令における庁舎整備に関する内容の周知啓発に取り組んでまいりたい。 また、健康診断の充実については、今後も関係法令等を注視しつつ実施してまいりたい。
28. 職員に通勤、職務遂行上に感染症対策として不可欠なマスク等を必要数配付支給すること。 希望する職員に対してPCR検査を実施すること。特に、エッセンシャルワーカーとして奮闘している職員に対しては、行政の責任においてPCR検査を実施すること。	新型コロナウイルス感染症の感染防止に向け、総務省通知等を参考に、職員の健康管理・安全管理等について、各職場等において引き続き取り組みを進めるよう通知しているところである。 今後も、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。 また、PCR検査の実施については、国や他都市の動向を注視してまいりたいが、まずは、人と人の距離の確保や手洗いの実施など、基本的な対策の徹底が重要であると認識している。