

職務専念義務違反及び暴言等に関する件

<p>通報内容</p>	<p>本件は、A職員が、離席や長時間の雑談と思われる行為をしていることが職務専念義務違反である、また、上司もそれらの行為を注意する様子がない、とする通報である。</p>
<p>委員の対応・ 不対応の判断 及びその理由</p>	<p>本件は、A職員が、離席や長時間の雑談と思われる行為をしていることが職務専念義務違反である、また、上司もそれらの行為を注意する様子がない、とする通報である。</p> <p>1 A職員の雑談等の行為について</p> <p>(1) 所属の報告によると、A職員は地声の大きさ等の理由から、本人は普通に話しているつもりでも、会話の内容がフロアの他課に聞こえ、特に目立っている状況であり、そのため、他課の職員から苦情が寄せられていたとのことである。一方で、同じ課の職員は、A職員の人柄等を理解していたため、特段の苦情等はなかったとのことである。A職員の離席や雑談を認識していたが、職員それぞれの業務に著しい支障があると感じている者はいなかったとのことである。</p> <p>(2) また、A職員も自身が離席や雑談等の行為を行っていることを認め、令和3年11月頃は怒りぽかったとの認識であったとのことである。この点、A職員は、大声を出したことは周囲に悪いと認識していたとのことである。</p> <p>2 上司による指導等の状況について</p> <p>(1) A職員の直属の上司は、B係長、C課長である。C課長は、令和3年6月に他課からA職員に対する苦情が寄せられたことから、それ以降、観察・指導記録を付けているとのことである。具体的には、雑談や声の大きさ等に対して、注意を行っていたとしている。</p> <p>(2) 同年11月某日にA職員とB係長との面談が行われた際、A職員がB係長を大声で叱責したことから、同じ課のD課長が、面談の場に行って注意をしたとのことである。さらに、その4日後にはC課長、D課長とA職員との間で面談が行われ、B係長への叱責を止めることや、私語を含め声の大きさを抑えるよう、指導したとしており、その結果、A職員が以前より静かになったとのことである。</p> <p>3 判断</p> <p>(1) 業務時間中におけるA職員の雑談及び離席については、職務に専念する義務を定めた地方公務員法（昭和25年法律第261号、以下「法」という。）第35条及び横浜市職員服務規程（平成21年3月達第3号、以下「規程」という。）第3条、また、面談の際に上司であるB係長を叱責したことは、上司の職務上の命令に従う義務を定めた法第32条及び規定第2条第1項に、それぞれ反する可能性があると言わざるを得ないものである。</p> <p>(2) その一方、A職員に対して、既に上司による指導等の対応がなされており、A職員の勤務状況も改善されていることが認められることからすれば、上記規定に反するとして問責することがふさわしいとまではいえない。</p> <p>(3) 次に、上司がA職員の行為を注意する様子がない、との指摘は、所属の調査により、指導等の事実が確認できることから、通報者の主張を認めることはできない。</p> <p>4 まとめ</p> <p>(1) 所属の報告では、通報者が指摘する様なA職員の行為は、既に改善されているとしているが、これまでもA職員は、勤務時間中の私用に関し、注意を受けたことがあるとのことである。その様な経過を踏まえれば、今後も上司がA職員の行動を注意深く観察し、再び通報がなされるような状況を引き起こさないようにしていくことが重要である。A職員自身も、本件通報がもたらされた原因をしっかりと受け止め、自らを厳しく律して業務に取り組むことが求められることは言うまでもない。</p> <p>(2) その点、所属による調査以降はA職員の行動が改善されていると認められ、また、所属としても、局コンプライアンス責任者からC課長及びD課長に対して、引き続きA職員の言動にさらに注意を払い、必要に応じて適時適切に指導を行い、その記録を取るよう指導したとのことであるから、本委員会としては、それらの対応を確実にし、再度A職員の行動に問題が認められた場合には、所属として厳正な対応を行うことを求めて、本件の対応を終了する。</p>
<p>本市の対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・所属による調査以降はA職員の行動が改善されていると認められた ・局コンプライアンス責任者からC課長及びD課長に対して、引き続きA職員の言動にさらに注意を払い、必要に応じて適時適切に指導を行い、その記録を取るよう指導した。