

暴言等に関する件

通報内容	<p>本件は、A職員が、係長の指示に従わず、人格を否定するような発言を行った、また、他の職員に対して、係長を誹謗中傷する様な発言を行った、とする通報である。</p>
委員の対応・不対応の判断及びその理由	<p>本件は、A職員が、係長の指示に従わず、人格を否定するような発言を行った、また、他の職員に対して、係長を誹謗中傷する様な発言を行った、とする通報である。</p> <p>1 A職員の発言及び周囲の職員の認識について</p> <p>(1) 所属の報告によると、B係長及び同課の複数の職員にヒヤリングをした結果、令和3年11月に、A職員がB係長から起案文書中の所在地の表記について指摘を受け、「俺に間違えだというなんて無礼だぞ、お前は頭がおかしいんじゃないか」などと大声で発言していたことが認められた。そのA職員の発言は普段より強いものであり、怖いと感じた職員もいたとのことであるが、B係長によれば、指摘した内容について、A職員は納得し、起案の修正に応じたとのことであった。</p> <p>(2) 通報者の「A職員の発言のあった後に、3時間ほど離席していた。」という旨の指摘について、B係長に確認したところ、他課と打ち合わせのために離席していたものであり、A職員の発言を理由とするものではないことが確認されたとのことである。</p> <p>(3) また、同年12月某日には、B係長の不在時に「仕事をする能力がない」などと発言していたとのことである。</p> <p>(4) A職員については、ヒヤリングした複数の職員全てが、声が大きいという印象を持っていたことに加えて、発言内容についても「口が悪い」あるいは「人権的に問題がある。」と認識していた職員が複数いたとのことである。しかし、業務については、責任感を持って行い、他の職員へのアドバイスなどもしているとして、課内ではA職員のキャラクターとして受け止めて対応している状態であった。</p> <p>(5) 一方で、他課の職員がA職員の行動を、職場環境上良くない行動と捉えるであろう状況であったとのことである。</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職員は以前より静かになっているとのことである。</p> <p>3 A職員自身の認識について</p> <p>(1) 上記1において確認した2件の発言について、A職員に確認したところ、その様な発言をしたことを認めたとのことである。A職員はこれらの発言について、B係長は鈍感なので問題ない、と考えていたとしている。令和3年12月某日の発言については、他課の職員等が聞いた場合、ひどいと感じるかもしれないと回答したとのことである。</p> <p>(2) A職員へのヒヤリングにおいて、B係長に対する自身の見解を述べたうえで、あの時期は怒りっぽかったためそのような発言をしてしまったと思う、また、課長から指導されて以降は、B係長を叱責していない旨の回答があり、その点については、周りの職員からも確認できた。</p> <p>4 判断</p> <p>(1) まず、通報者の「A職員がB係長の指示に従わない。」との指摘について検討する。</p> <p>(2) 地方公務員法（昭和25年法律第261号、以下「法」という。）第32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2条第1項において、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務が規定されている。</p> <p>(3) 令和3年11月のA職員の発言は、A職員の起案した内容に対して、B係長が修正を指示したことが発端であるが、B係長によれば、その指示に対してA職員は修正に応じたとの</p>

	<p>ことであるから、少なくともこの指示に対するA職員の対応は上記の規定に反するものではないと言える。</p> <p>(4) しかし、その指示に対してB係長を誹謗する旨の発言をし、その発言を恐怖と感じた職員もいたことからすれば、上司に対する発言として不適切なものであるだけでなく、職場に悪影響をもたらす発言だったことは明らかであり、反省すべきものである。</p> <p>(5) 次に「A職員を指導できる上司がおらず、係長の指示に従わない状態が放置されている。」という指摘について検討する。</p> <p>(6) この点、A職員に対してC課長及びD課長から指導等の対応がされていることが確認できること、また、その指導の結果、A職員が以前と比較して静かになっており、周囲の職員からも同様の見解が確認されていることからすれば、通報者の指摘の通りではないが、同年11月某日にC課長及びD課長から指導があったにもかかわらず、同年12月某日のB係長の不在時に、再びB係長を批判する旨の発言を行っていることからすれば、さらに指導が必要であったと言わざるを得ない。</p> <p>5 まとめ</p> <p>(1) 調査の結果、A職員の言動には問題があったことが認められた。上司に指導懈怠があったとまでは認め難いが、通報者の「A職員の発言等が、組織の統制に悪影響を与え、業務の進行を妨げている。」とする主張については、重く受け止めるべきである。この点、まずはA職員が自らの言動が職場に及ぼした影響を重く受止め、これまでの行動を省みて改めることは当然であるが、所属としても、A職員の行動が周囲に及ぼした影響を検証して職場の環境改善に取り組むなど、適正な職場運営の確保に努めるべきである。</p> <p>(2) 所属によれば、本件の調査を通して、A職員に対して総務課からも発言内容や声の大きさについて注意をして以降、問題となる言動が更に見られなくなったことが確認されており、反省しているとのことである。しかし、A職員については、以前にも問題行動があり、注意をしたものの、一時的な改善に止まり、再度問題行動が発生したこともあったとのことである。そのため上司に対して、引き続きA職員の言動に注意を払い、必要に応じて適時適切に指導を行うように局コンプライアンス責任者から指導したとのことである。</p> <p>(3) 本委員会としては、所属に対し上記の取組等を着実に進めることで再発防止とともに、働きやすい職場環境の構築を進めること、また、再びA職員に問題行動が見られた場合には、厳正に対応することを求め、本件への対応を終了する。</p>
<p>本市の対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ A職員に対して総務課からも発言内容や声の大きさについて注意をして以降、問題となる言動が更に見られなくなったことが確認された。 ・ A職員については、以前にも問題行動があり、注意をしたものの、一時的な改善に止まり、再度問題行動が発生したこともあったとのことである。そのため上司に対して、引き続きA職員の言動に注意を払い、必要に応じて適時適切に指導を行うように局コンプライアンス責任者から指導した。