

個人情報取扱等に関する件

<p>通報内容</p>	<p>本件は、会計年度任用職員の採用選考において不適切な取扱いがあった、既に任用されている会計年度任用職員の業務分担や勤務態度等に問題がある、新型コロナウイルスワクチンの職域接種への応募手続に不正があったなどとする通報である。</p>
<p>委員の対応・不対応の判断及びその理由</p>	<p>1 会計年度任用職員の採用手続における不適切な取扱いについて 通報者は、採用選考において面接が行われる予定であったところ、選考を担当したA係長が隣席のB職員に対し事前に応募者全員の応募書類を見せたうえで人選を相談し、同人が応募者の中にあつた自分の友人を推薦したことから、その回答をもとに面接の実施前に採用者をその友人に決定した、B職員はA係長から応募者の履歴書を見せられた旨を係内の他の職員に吹聴していたなどと指摘している。 しかしながら、採用選考の募集要項によれば、選考方法及び合格通知等について、「応募書類により選考を行います。選考結果は郵送にて通知します。」とされているから、通報者が選考方法を誤認している疑いがあり、少なくとも採用選考において面接が行われる予定であったことを認めるに足りる証拠はなく、B職員が応募者の中にあつた自分の友人を推薦したとの事実やB職員がA係長から応募者の履歴書を見せられた旨を係内の他の職員に吹聴していたとの事実も、B職員自身がこれらを否定しているのみならず、周囲の複数の職員もこのような事実を見聞きしていない旨であるから、いずれにしても、通報者が指摘するような不適切な取扱いないし法令違反があつたことを認めるに足りない。</p> <p>2 業務分担の変更及び職務専念義務違反について 通報者は、令和2年10月1日に行われた係職員の業務分担変更にあつて、A係長がB職員に新たな業務分担表の案を見せて意見を求め、その意見をもとに修正・決定し、これによりB職員の業務分担が他の会計年度任用職員に比べて少なくなり、A係長がB職員に対して雑談したり、あるいはB職員によるWebサイト閲覧等の行為が発生しているなどと指摘している。 しかしながら、所属のヒヤリングによれば、A係長は「新たな業務分担については、正規職員と相談しながら決め、会計年度任用職員には相談していない。」などと、同人の上司であるC課長は「業務分担を決定するに先立って、係長が、個別、或いは少人数の単位で職員からのヒヤリング等を重ねて分担案を作成し、関係する職員との調整を経て決定しています。ヒヤリングや調整の対象に、B職員も含まれていますが、ヒヤリング等の対象を絞り込み意見の聴取が偏るなどして、著しい不公平が生じているとは考えていません。」などとそれぞれ回答しているのみならず、他の職員らもB職員の業務分担につき「担当業務の種類は少ないが、業務量が多いという認識である」、「一般職員と比較すると業務量が多いとは言えませんが、会計年度任用職員（月額）の中では多いと思う」などと回答しているところであつて、これらを踏まえると、業務分担において、B職員と他の会計年度任用職員との間で特段の不公平が生じているものと認めることはできない。 また、通報者が指摘するA係長のB職員に対する雑談やB職員によるWebサイト閲覧等の行為については、上司及び周囲の複数の職員へのヒヤリングでは、これによって所属の業務遂行に支障が生じているなどの事情が窺われないとの回答であり、通報者の指摘とは認識が異なっているものの、上司等の認識からすれば直ちに職務専念義務違反として問擬するまでもない。</p> <p>3 新型コロナウイルスワクチン職域接種について 通報者は、特定の会計年度任用職員（以下「当該職員」という。）が新型コロナウイルスワクチン職域接種に応募したものの、当該職員による医療機関での接種（以下「個別接種」という。）を目撃したことをB職員から告げられたA係長がその情報をもとに当該職員の承諾を得ずに応募を取り下げたなどとして、横浜市民である当該職員の個別接種の事実を職場に伝えたB職員の行為をもって、地方公務員法第32条及び第33条並びに服務規程第19条第2項「職員は、市民の不信を招き、また市民に不利益を与えることのないよう、法令等に従い、情報を適正に取り扱わなければならない。」との規定に反するなど指摘する。 しかしながら、所属の調査によれば、当該職員とはD職員のことであること、同人自身は早期接種を希望していたため医療機関で接種をしたものであつて、職場での職域接種をそもそも希望していなかったことが認められるから、同人が職域接種に応募し、A係長がD職員の承諾を得ずに応募を取り下げたとの事実を認めることは困難である。 なお、B職員において、D職員が個別接種をしていた事実を同人の承諾を得ずに職場に伝えたこと自体は軽率と評価し得なくもないが、これをもって、直ちに通報者が指摘する法令等の違反として問擬するまでもない。</p>

	<p>4 B職員によるA係長のPC画面等の閲覧について</p> <p>通報者は、B職員が日常的にA係長のPC画面や資料を閲覧しながら会話をしており、このような行為が情報漏えいにもつながりかねず、地方公務員法第32条及び第33条に加えて職務専念義務について定めた同法第35条及び服務規程第3条に反するなど指摘する。</p> <p>しかしながら、PCを使用して業務を行っているのであれば、他の職員に画面上で処理内容の確認等を求めることは、日常的にあり得ることであり、その点は紙の資料であっても同じである。もちろん、閲覧対象の内容や周囲の状況によっては、情報漏えいにもつながりかねないため、開示する情報の範囲等について十分留意することが求められるとはいえるものの、閲覧の全てが問題であるとすることはできないのであって、B職員が日常的にA係長のPC画面や資料を閲覧しながら会話をしていたとしても、そのような行為をもって、通報者の指摘する法令に直ちに違反するものとはいえず、少なくとも違反と評価するに足りる事実やこれを裏付ける証拠もない。</p> <p>5 まとめ</p> <p>以上のとおり、本件については、通報者の指摘する事実関係や法令違反行為を裏付けるに足りる証拠はなく、むしろ通報者が事実関係を誤認していた疑いがあるものも含まれているところである一方、所属において、通報者に疑念を抱かせたことは問題として捉え、C課長を通じてA係長及びB職員に指導をしたとのことであるから、本委員会としては、所属に対して、本件通報を契機に、風通しのいい職場づくりに取り組み、円滑に職場を運営できる環境を構築していくことを求めることに留めて、本件への対応を終了する。</p>
本市の対応	<ul style="list-style-type: none"> • 通報者の指摘する事実関係や法令違反行為を裏付けるに足りる証拠はなく、むしろ通報者が事実関係を誤認していた疑いがあるものも含まれているところである一方、所属において、通報者に疑念を抱かせたことは問題として捉え、C課長を通じてA係長及びB職員に指導をした。