

職員の副業に関する件

<p>通報内容</p>	<p>本件は、A 職員が1年ほど前から病気休暇の取得期間中に副業を行っており、その間の給与及び賞与を不正受給していることを指摘する趣旨の通報である。</p>
<p>委員の対応・ 不対応の判断 及びその理由</p>	<p>1 前提事実</p> <p>所属から提出された調査報告書によると以下の事実が認められる。</p> <p>(1) 病気休暇等を取得していること</p> <p>A職員は、病気休暇等を取得したのち、引き続き現在まで休職中である。</p> <p>(2) 通販サイト上の事業者連絡先と職員の連絡先が一致していること</p> <p>通報内容にある事業者の「住所」及び「お問い合わせ先電話番号」と、A職員が所属へ届け出ている住所及び連絡先電話番号は一致していることが、所属により確認されている。</p> <p>(3) 同僚職員から上司へA職員の兼業の可能性について相談されていること</p> <p>令和4年11月頃、A職員の兼業について、同僚職員から上司Bに相談されており、BからX局人事担当課へ書面による報告も行われている。</p> <p>(4) A職員本人に聴き取りができない状況が継続していること</p> <p>A職員は、上記(1)のとおり、病気休暇等を取得している状況にあり、上記(3)の報告を受けたX局人事担当課は、病状の回復をまって事実確認する方針とした。その後、当該職員は引き続き休職発令を受け、さらに療養専念を理由としてすでに退職する意向を申し出るに至っている。この間、所属上司との面談の機会があったが、その際のA職員の様子から、兼業に係る事実確認に耐えうるような病状の回復はみられないと、所属としては判断している。また、X局産業医からも、事情を聴くとすれば、復職に向け慣らし勤務を行うなど、前向きな状況になったときが適切という趣旨の意見を示されている。</p> <p>(5) A職員の兼業について事実確認できないこと</p> <p>上記(2)及び(3)のとおり、A職員の兼業の可能性を疑わせる状況はあるが、上記(4)のとおり、これまでの間、A職員本人に対する聴取等により所属として事実確認ができていない。すでに依願退職が決定しており、今後の聴取及び事実確認は事実上困難な状況にあると所属としては判断している。</p> <p>2 判断</p> <p>以上のとおり、本件については、A職員本人が病気休暇等を取得している事実があること、通販サイト掲載の連絡先表記や同僚職員の相談内容など、A職員が病気休暇等の間に兼業をしている可能性を示す事実があることは確認できた。事実確認のためには、A職員本人への聴取が必要であるが、所属からは当該職員の体調への配慮を理由として、聴取は困難と報告されている。当該職員の体調については、主治医に直接確認したものではないものの、上司が本人と面談した際の状況及び診断書により把握したものであり、また、産業医の意見も踏まえると、所属の判断はやむをえないものと考えられる。したがって、通報内容である兼業の有無を確定することはできない状況にあると認められる。</p> <p>3 まとめ</p> <p>以上のとおり、本件通報者の指摘する兼業の有無について、調査により確定することはできない状況にあることが認められる。</p> <p>しかしながら、今後同様の疑いを招く行為がないよう、所属として兼業の禁止や病気休暇等における療養専念について、各管理監督者を通じて徹底すること及び、今後、疑いのある行為についての情報提供があった場合には、速やかにできる範囲での調査を進めることをX局に求めたうえで、本件についての委員会の対応を終了する。</p>

本市の対応	<p>A職員の兼業の有無については調査により確定することはできなかったが、今後同様の疑いを招く行為がないよう、所属として兼業の禁止や病気休暇等における療養専念について、各管理監督者を通じて徹底する。</p> <p>疑いのある行為についての情報提供があった場合には、速やかにできる範囲での調査を進めるものとする。</p>
-------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------