

守秘義務違反等に関する件

<p>通報内容</p>	<p>本件は、A課長が、部下職員に自身の懲戒処分を説明した際に不適切な内容が含まれていた、また、新型コロナウイルスワクチン未接種の職員を把握するために他の職員の前で挙手させたことが人権侵害に当たる、さらに、A課長が新型コロナウイルス感染について虚偽の申告をした疑いがある、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 懲戒処分に関する説明について</p> <p>(1) 通報者は、A課長が受けた懲戒処分に関して、課の職員に説明した際、その発端が当時部下であった係長（以下「B係長」という。）の通報であったことに加えて、その勤務状況等についての言及があった、と指摘している</p> <p>(2) 所属がA課長の部下職員にヒヤリングしたところ、A課長は自身の懲戒処分について、事前に専任職以上の責任職職員に対して説明が行い、その後他の職員に対しても朝ミーティング等で説明したとのことである。その際、A課長からB係長の通報が処分の発端であったと説明を受けた職員が複数いたとのことである。</p> <p>(3) この点、A課長自身も同様の主旨の回答をしており、通報者の指摘と、所属によるヒヤリングの結果に大きな相違はなく、通報者の指摘が概ね事実であると推認できる。</p> <p>(4) 内部通報の調査では、担当委員から所属に対する調査指示を発する際に通報者の氏名等が明かされることはなく、所属及び調査対象者が通報者を特定することはできない。A課長は、通報者がB係長であると特定した理由について、自身が通報される内容をB係長にしか話していないので通報者を特定したようであるが、課長職にある者として、不正防止内部通報制度への信頼性を揺るがす問題発言である。現に今回、その様な通報を現職場においてもされたのだから、誠に軽率であると言わざるを得ない。</p> <p>(5) また、通報内容は横浜市ホームページに掲載されたとおり、おおむね事実であるのだから、A課長の職場での説明は「真摯に対応したい」というものではなく、自己弁護に過ぎないとみなされても仕方がない。特に、B係長に対する言及は、内部通報制度の信頼性を揺るがすだけでなく、B係長の人間性を不当に貶めるものである。事件を知らない複数名の職員から「そこまでいうのか。」と疑問を持たれたことからそれが窺いしれる。</p> <p>(6) また、A課長の発言は、一連の調査結果で判明した事実を認めようとせず、自己弁護に終始するものである。残念ながら懲戒処分を受けたことを真摯に反省しているか疑問を抱かざるを得ず、管理監督者という立場を考えると不適切と言わざるを得ない。</p> <p>2 新型コロナウイルスワクチン接種状況の確認について</p> <p>(1) 通報者は、朝ミーティングにおいて、A課長が全職員の前で新型コロナウイルスワクチン（以下「ワクチン」という。）未接種の職員に挙手をさせたことが人権侵害であると指摘する。さらに、全員にワクチンを接種してもらうとする旨の発言について、接種を強制することはできないと主張する。</p> <p>(2) この点、所属による職員へのヒヤリングでは、挙手や接種を強制する発言のいずれも確認できなかった、また、A課長自身もこれらの行為について、一切行ったことはないと言明したとのことである。</p> <p>(3) これらの回答から、ワクチン接種に関して指摘される行為があったと認めるには至らなかった。</p> <p>3 新型コロナウイルス感染による休暇の取得について</p> <p>(1) 通報者は、A課長が新型コロナウイルスに感染した際、年次病気休暇ではなく、年次休暇を取得したことについて、通常は病気休暇を取得するものであるから新型コロナウイルス感染も虚偽の報告ではないか、と指摘している。</p> <p>(2) 新型コロナウイルス感染症への対応に係るサービスの取扱いについては「新型コロナウイルス感染症への対応に係る職員の柔軟な勤務体制の確保について（通知）」（令和2年3月3日総労第2006号総務局長通知）及び「新型コロナウイルス感染症拡大防止に係るサービスの取扱いについて（通知）」（令和2年3月31日総労第2327号総務局長通知）において通知され、さらに令和3年5月14日に総務局労務課長から区局人事課担当課長に向けた「新型コ</p>

	<p>ロナウイルス感染症拡大防止に係るサービスの取扱い等について（事務連絡）」（以下「事務連絡」という。）が発出されている。事務連絡には新型コロナウイルス感染症に関連して勤務することが困難となり得るケースが例示されており、それぞれに対するサービス対応が示されている。そのうち、職員本人が罹患したケースについては病気休暇が取得可能であるとされ、また「すべてにおいて、取得・付与を強制するものではなく、本人の申し出による年次休暇の取得が可能です。」との注釈が記載されている、</p> <p>(3) また、所属によればA課長は、陽性判定の前後に職場及び上司へ報告をしており、さらに、療養証明書を取得次第提示するとしていたとのことである。</p> <p>(4) これらの点からすれば、A課長が新型コロナウイルス感染を理由に、年次休暇を取得したことは規定等に反するものではなく、新型コロナウイルス感染についても疑義が生じる余地はない。</p> <p>4 まとめ</p> <p>(1) 調査の結果、通報者の指摘するA課長の行為について、その一部は事実であると認められた。</p> <p>(2) 所属は、A課長が自己弁護とも捉えられる発言をしている点について、客観的に見て反省がないと見られてもおかしくないものであった、との見解を示している。この点、当委員会としても全く同様の見解である。</p> <p>(3) A課長は、前職場において、自己の立場を鑑みずに不適切な言動等を繰り返したことから内部通報を受け、それが事実であることから懲戒処分を受けたのであるから、今回、この様な通報を受けるに至った一連の行為について、まずは自己を見つめ直し、それこそ真摯に反省すべきである。</p> <p>(4) その上で、自身の言動に対して、どの様に向き合って今後のマネジメントに生かしていくのかを考え、X区コンプライアンス責任者の指導を受けつつ、職員との接し方や、自己の発言に対する責任をよくよく考えて行動してもらいたい。</p> <p>(5) また、内部通報では通報者保護が強く求められるところ、A課長は部下職員に対して、通報者がB係長であると特定し得る内容の発言をしている。この行為は、内部通報制度の信用性を揺るがすものであり、内部通報をしようとする者を萎縮させ、不安を増長しかねない問題行為である。</p> <p>(6) 所属としては、今後このようなことを起こさないよう、上司から直接厳重に注意・指導を行うとのことであるが、そもそも自己の懲戒処分を、自ら部下職員に説明させれば自己弁護になりやすいのは容易に想像できるのであるから、X区コンプライアンス責任者には、A課長自身に説明させたことが適切であったのか振り返ってほしい。A課長に対しては、引き続き勤務態度や言動を厳しく監督していくとのことであるので、委員会として、X区コンプライアンス責任者には、今回、虚偽とも言える自己弁護を職場で行ったことについて、改めて本人に反省を促すように指導を要望する。</p> <p>(7) 今後、A課長に再度問題となる行動が認められた場合には、コンプライアンス責任者には、厳正かつ迅速に対応することを求め、本委員会としての対応を終了する。</p>
本市の対応	所属は、今後このようなことを起こさないよう、上司からA課長に対して直接厳重に注意・指導を行い、引き続き勤務態度や言動を厳しく監督していく。