

職務専念義務違反に関する件

<p>通報内容</p>	<p>X課のA職員が業務時間に長時間離席をし、超勤の申請を行っている。 4月から毎日のように業務時間には平均で2時間以上離席し、終業後も同様に席にいない状況のようである。 席に着席している時間も目を閉じていたりする場面も長く業務を行っている様子がない。 このような長時間の離席は職務専念義務違反に当てはまり、超勤の申請は不正受給であると考ええる。 離席状況は記録を取ってある。 また、常に隣席に聞こえる程の暴言を吐いたり必要以上に物音を立てるなど、周囲の職員へ精神的な圧力がかかって業務にも支障をきたしている。</p> <p>状況の調査及び適切な処分等を希望する。</p>
<p>委員の対応・ 不対応の判断 及びその理由</p>	<p>1 考え方</p> <p>(1) 横浜市職員服務規程第3条では「職員は、勤務時間中は全力を挙げて職務に専念するものとし、みだりに勤務場所を離れてはならない。」と定められている。本件については、上記のA職員の申し出を踏まえると、「みだりに」離席しているものとも断じたいが、一方で離席には理由があって、「みだりに」離席しているわけではない、と挙証することもできない。</p> <p>また、そもそも当該離席等が仮に業務上の配慮として必要な措置であるとしても、それは時間休など市職員として認められている所定の制度のなかで対応すべきものであり、以上を踏まえると、A職員の継続的・頻回な長時間離席等は当該規定に抵触するものと指摘せざるを得ない。</p> <p>ただし、A職員による当該規定違反に関しては、A職員の離席等について、下記(2)のとおり安全配慮義務に基づく必要な業務調整を行わず、また休暇申請等の手続きをとるよう指示するなど適切な対応を怠り、このような状況を看過し続けたB課長及びC係長にもその責任の一端はあるものと言わざるを得ない。</p> <p>(2) A職員の離席や暴言等の行為は、本人あるいは周囲の職員の業務に支障を来しており、それらの行為の原因と推定される事由に対応するため、管理監督者らは安全配慮義務や横浜市職員衛生管理規則等を踏まえ、A職員へ必要な働きかけをするとともに、業務上必要な配慮等の業務調整に向けて速やかに関係部署等に相談をし、適切な指示・助言を受けるべきであったと考えられる。</p> <p>(3) また、管理監督者らは安全配慮義務に基づき、A職員に対してのみならず、課内の全職員の健康管理及び他職員にとっても「働きやすい職場環境づくり」を行うことが当然に求められる。A職員の離席や暴言等の行為が同僚職員のストレス要因にもなっている状況を踏まえると、本人の同意は必要であるにせよ、A職員の体調についての一定の説明のほか、必要な配慮あるいは対応上の留意点などについても共有することが必要であると考えられる。</p> <p>(4) 今回、A職員の超過勤務について、B課長・C係長ともに「事前に超過勤務の内容確認をしていなかった」「また、事後についても具体的な超過勤務内容の確認をしていなかった」旨述べていることに関しては、令和2年7月9日総労第1117号「超過勤務時間縮減に向けた今後の取組について」（総務局長通知）において、責任職に対して、超過勤務等実施要領に定められている「事前命令」の徹底のほか、超過勤務で対応する業務の妥当性の確認、正確な業務量、超過勤務時間の把握が厳しく求められている現状を考えれば、不適切な対応であり、管理監督者の職責を果たしていなかったと指摘せざるを得ない。</p> <p>付言するならば、超過勤務及び勤務を要しない日等の振替に関する規則第5条で、通常業務に関しては「1箇月において超過勤務を命ずる時間について45時間」と定められている中、A職員の10月の超過勤務時間が45時間を超えていることは、当該規則に抵触してい</p>

	<p>るものと認められ、その様な状況であるにも関わらず、当該通報に至るまで、実効性のあ る対策を取らなかったことについても、十分な対応が出来ていたとは言い難い。</p> <p>2 まとめ</p> <p>所属は、本件A職員の行為について、職務専念義務に反する可能性があり、乱暴な独り言 や物音についても他の職員の業務に支障を来しているものもあるとの見解を示し、X課責任 職による対応に時間が掛かったことや、A職員の超過勤務に対して、その必要性を確認した うえで事前命令が行われていた訳ではないことも認めた。また、6月以降、5か月連続でA 職員の超過勤務時間が40時間を超過し、10月には45時間を超過している客観的事実に対して、 何らの対策も取られていなかったことが確認できた。</p> <p>さらに、A職員の「日中離席した時間を回収するために同じ時間残っているが、その分は 超過勤務を申請していない」という主張の真偽について確認することはできなかったが、A 職員の出勤時刻管理簿を確認すると、日によって異なるが、ある程度の時間、超過勤務手 当を申請せず退庁していない時間があることは事実であることがわかる。B課長、C係長は 通報を受けるまでの間、漫然とこの様な状況を放置してきたことに対して、強く反省を求め たい。</p> <p>所属は、現在に至るまでの状況を重く受け止め、B課長に対して、A職員に係る適切な労 務管理について指導し、また本人に対して、所属責任職が庁内の関係部署への対応相談を行 うことや、A職員の行動が周囲に影響を与えていること、職場としてA職員の状況を共有す る必要性、度重なる無断離席は処分対象になりかねないこと等も伝え、引き続きA職員の言 動にこれまで以上に注意を払い、職務に専念するよう、必要に応じて適時適切に指導する とのことであり、その他規則違反となる超過勤務命令が今後行われることのないようにとの観 点から、局内に対して適切な労務管理をあらためて周知徹底するとのことであるが、超過勤 務命令簿と出勤簿の照合等、指導が効果を挙げているかについても確認する必要があること を指摘しておく。</p> <p>委員会としては、A職員に対する一般的な指導は元より、A職員本人及び周囲の職員が健 康かつ安全に労働することができるよう留意し、A職員への働きかけなど、所属における適 切な労務管理・職場環境の整備に取り組んでいただくことを強く求めることで、本件の対応 を終了する。</p>
本市の対応	<p>業務時間中の離席など、勤務時間中に長時間休憩する場合は休暇を取得させる等の対応を行 う。</p> <p>A職員の言動にこれまで以上に注意を払い、職務に専念するように適時適切に指導を行う。</p>