

令和元年度 第1回札幌市コンプライアンス委員会議事録

【日 時】 令和元年7月29日（月）午後3時～午後4時35分

【場 所】 市役所本庁舎14階 1号会議室

【委員出席者】 石黒 匡人 委員長、舩田 雅彦 副委員長、段林 君子 委員、
中川 寛子 委員、皆川 洋美 委員

【市側出席者】 総務局行政部長、行政監察担当課長、コンプライアンス推進担当係長、職員部調査担当課長、人事課服務担当係長、環境局環境事業部業務課長、業務係長、交通局事業管理部総務課長、職員係長、消防局総務部職員課長、職員係長、教育委員会学校教育部教職員課長、労務係長 ほか

【会議内容】

1 委員長及び副委員長の選任

委員委嘱後、初回の委員会のため、委員長及び副委員長の選任を行うこととし、コンプライアンス委員会規則第3条第1項に基づく委員の互選により、石黒委員が委員長、舩田委員が副委員長にそれぞれ選出された。

2 本委員会の非公開について

本日の議題は、個人情報等を含む具体的な事案内容が話題となることが考えられるため、札幌市コンプライアンス委員会規則第4条第5項により原則どおり非公開とすることについて、各委員の了承を得られた。

3 公益通報の運用状況等について

事務局から、公益通報の運用状況及び職員の不正行為に関する情報の取扱いの運用状況（資料1、資料2）について報告があった。

また、本日報告する事柄及び報告の順序について説明があった。

4 休暇の不適正取得に係る調査結果について

関係部局から、平成30年の夏季休業前に所属長が職員に対し、業務状況を踏まえ、夏季休業中に出勤簿に押印する形で休暇を取得してよいという服務規定に反する行為を指示したという内部通報窓口への公益通報について、関係者へのヒアリングその他の調査を行った結果、通報内容にある事実が確認された

ため、所属長に対して減給6月の懲戒処分を行ったとの報告があった。

報告後の主な質疑応答は次のとおり。(○：委員、●：市の関係部局。以下同じ)

- 小学校や中学校だと、平日に振替休を取得するのは不可能に近いのではないか。休日出勤に際し、手当を支給する制度の検討は可能なのか。
- 教員は法律上、休日手当及び時間外手当は支給できないため、一地方公共団体が手当の支給制度を設けることは、現時点ではできない。
- 教員の義務であるものと、義務ではないものを明確にした方がいい。労働基準法の規定は労働者を守るためにあるものなので、その運用の結果労働者が辛い思いをするのでは意味がない。そのことに配慮して運用していただきたい。
- 振替休を取得する期間というのは、自治体や教育委員会の解釈に委ねられているのか。
- 平日に行う仕事の変形労働時間制と週休日の振替制度は別の制度。期間について、変形労働時間制は、4週間以内、労働基準法上ひと月と整理されている。週休日の振替は、札幌市の条例で8週間以内と定められている。
- 4月の分の振替休を夏季休業ぐらまで取得できるよう検討していくことも必要ではないか。
- もっと長い期間での変形労働時間制が、文部科学省で議論されている。状況を見ながら、札幌市も検討を進めていきたい。
- 今の法制度の下で可能なことを整理して、指導等していただきたい。

5 職員の業務中のスマートフォン利用等に係る調査結果について

関係部局から、職員の勤務態度について、スマートフォンを業務時間中に使用していることが多い、長時間離席している、などという内部通報窓口への公益通報について、関係者へのヒアリングその他の調査を行った結果、通報内容にある事実が一部確認されたとの報告があった。

報告後、委員から、処分を含め今後の対応を検討するにあたっての留意点等について助言があった。

6 家庭ごみの持込み等に係る調査結果について

関係部局から、家庭ごみを職場に持ち込んでいる職員がいるという職員の不正行為に関する情報について、巡回点検調査を行った結果、通報内容にある事実は確認できなかったと報告があった。

また、完全禁煙となっている職場の敷地内で職員が喫煙しているという情報について、実態調査等を行った結果、その事実が確認されたことから、必要な措置を講じたとの報告があった。

報告後の主な質疑応答は次のとおり。

- 職員の自家用車内の喫煙は違反となるのか。
- 敷地外における車内での喫煙は違反ではない。敷地内に駐車している車内での喫煙は禁止されている。
- 全面禁煙になる前に禁止事項は周知していたのか。
- 全面禁煙の前に通知している。また今回改めて通知を発出し、周知徹底をはかっている。

7 職員の賭博行為に係る調査結果について

関係部局から、職員が勤務時間中に賭博行為を行っていたという内部通報窓口への公益通報について、関係者へのヒアリングその他の調査を行った結果、通報内容にある事実は確認できなかったとの報告があった。

報告後、委員から、なぜこのような通報がなされたのかという意見が示された。

8 委託先との不適切な関係に係る調査結果について

関係部局が特定随意契約している特定の委託業務について、競争入札にすべきではないか、被通報者と当該委託先が会食の会を定期的を開くなど私的な交友関係にあり、被通報者が契約関係課に特定随意契約を行うよう圧力をかけているのではないか、被通報者らが当該委託先との会食を勤務時間中に企画立案していた、という内部通報窓口への公益通報について、関係部局から、関係者へのヒアリングその他の調査を行った結果、通報内容にある事実は確認できなかったとの報告があった。

報告後の主な質疑応答は次のとおり。

- 通報内容にある会食の会は存在するのか。
- 会は存在するが、会食の会ではなく職員間の情報交換や意見交換を行う会であり、委託先を呼んで会食したという事実もない。なお、現在はあまり活動を行っていないと聞いている。

9 特別休暇取得に対する圧力に係る調査結果について

関係部局から、被通報者である所属長が特別休暇を取得しようとした職員に対して、人事異動させると発言した、被通報者が係単位で1日当たりの休暇取得人数に制限をかけており、所属職員が自由に休暇を取得できない、被通報者は日頃から、休みは権利ではないと発言している、という内部通報窓口への公益通報について、関係者へのヒアリングを行った結果、誤解を招く発言は認められたものの、当該課の平均休暇取得日数は、被通報者の着任前後あるいは当該関係部局の平均休暇取得日数との間で大きな差はなく、当該特別休暇の取得

人数も増加していることから、休暇取得制限などの実質的な影響は認められなかったとの報告があった。

また、被通報者へは、適正な業務マネジメントと休暇取得環境の向上のため、課内コミュニケーションを活発にするよう指示したとの報告があった。

報告後の主な質疑応答は次のとおり。

- 被通報者へ、課内コミュニケーションを活発にするよう指示したとあるが、この件に関して職員の誤解を解くことも必要と考える。
- 休暇を取得しやすい人としづらい人で偏りがあれば、平均取得日数の比較では、実質的な影響が認められないとは言えないのではないか。
- 被通報者の言動について、部下の職員が違和感を感じているということがあるのではないか。そうであれば、被通報者の言動について見直しを促すといったことも必要ではないか。
- この件だけではなくて、普段の言動も含め注意したい。
- 休暇取得に実質的な影響がなかったと言えるかは注意が必要。被通報者の言動が変わることが大事だが、職場全体に休暇取得の考え方を示した方がよいのではないか。

10 その他

事務局から議事録について、通報者保護の観点等から、事案、質疑等の要旨とすることの提案があり、各委員の了承が得られた。