

副業等に関する件

通報内容	<p>本件は、X課において、A職員が、アルバイトを行っている可能性があることを知りながら上司が対処せず黙認している、とする通報である。</p> <p>また、職場で使用している個人アカウントのアイコンを、A職員が不適切な表現に変更し笑いのネタとしていたことを上司が黙認していた、とする通報である。</p>
委員の対応・不対応の判断及びその理由	<p>1 A職員の状況について A職員は、アルバイトに従事し、報酬を得た事実を要因として、令和6年12月に懲戒処分を受けている。</p> <p>2 令和6年度のX課に在籍していたC職員、係長の職にあったD課長補佐、E係長、F係長に対するヒアリング等による調査結果により、以下のことが確認された。</p> <p>(1) C職員へのヒアリング結果 C職員は、A職員の副業従事について、はっきりした記憶がなく、そのため何か見た訳でもなく良く分かりません。また、はっきりとしたことが分かっていないため、上司には相談していない。 個人アカウントのアイコンをA職員が不適切な表現としていた件については、直接、A職員からアイコンを見せられた気がしているが、この件を笑いのネタにしていた現場を目撃していない。また、記憶はあいまいだが、このことは上司であるB職員に伝えたと思っている。C職員からA職員には注意は行っていない。</p> <p>(2) D課長補佐及びE係長へのヒアリング結果 いずれのヒアリングからも、A職員の副業従事の件について、見聞きしたことはないとのことであった。</p> <p>(3) F係長へのヒアリング結果について A職員の副業従事については、職員から相談や情報提供を受けたことはないとのことであった。 但し、他の責任職からは、そのような相談があったと聞いているが、これについては、直属の上司からの話だったため、改めて他の課長への報告は不要と判断している。また、3月頃に、別の責任職からも同様の話を聞いていたが、直接職員から聞いた訳ではないため、記録はとっておらず、その後も特に対応していなかった。</p> <p>3 令和6年度のX課G担当課長に対するヒアリング調査の結果により、以下の点が確認された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・A職員のアルバイトの件を知ったのは令和6年10月であり、A職員と面談し、アルバイトではなく職業体験を行ったこと及び金銭の授受がないことを確認していた。そのうえで、アルバイトを行うことのないよう伝えている。翌10月に、A職員の主張する職業体験先にも連絡し、金銭授受がないことを確認した。 ・職員同士が事務所で「A職員がまだ特定事業所に行っている。」との会話を耳にしたことはあったが、アルバイトをしているとの話は耳にしたことはなかった。 ・3月に発生したX課内での事故について、B職員から提出のあった顛末書には、A職員が特定事業所に行っていると書いてあった。 ・3月に、B職員に対して、「特定事業所での件は、金銭の授受がないことを確認しており、アルバイトという認識はない。一義的に顛末書として記載すべき内容ではないので、切り離して提出して欲しい。」と伝えた。B職員からは、「手伝っている姿を動画サイトで見た職員がいる。」との話があったため、G課長は、動画サイトのチャンネルや、顛末書から削除した部分の訴えを改めてG課長に提出して欲しい旨を伝えた。その後、B職員から、A

	<p>職員の件を削除した顛末書が改めてG課長に提出されたが、訴えに関する提出物や話は何もなかった。</p>
4	<p>令和6年度のY課のH庶務係長に対するヒアリングにより、以下の点が確認された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3月頃、X課のB職員が事務所内の物品事故について、B職員作成の顛末書に、H係長が発言していない虚偽の内容やA職員の件が記載されていた。H係長が理由をB職員に尋ねると「X課責任職へ不満があり、むしゃくしやして書いた。」との返答があり、その話の流れの中で、A職員の件を聞いた。その際、B職員からは、動画が残っているとの話があつたが、H係長は、その動画を見ていない。 ・H係長からB職員に、「アルバイトというより、金銭の授受がなく、お手伝いでやっているのでバイトにあたらない。」という見解と、「人事に報告するのは止めることではないので、やりますか。」と伝えたところ、B職員から「A職員から逆恨みされたくないので不要」との回答があつた。 ・この一件の内容は、H係長からY課 I課長に伝えたという記憶があるが曖昧であった。
5	<p>令和6年度のY課 I課長に対するヒアリングにより、以下の点が確認された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報提供や相談を受けていない。 ・H係長のI課長に伝えたあいまいな記憶については、B職員に関する顛末書の作成にあたって、関係の無いA職員のことなどを記載されたものが、B職員からH係長に直接提出されたので、X課の課長で確認してから提出してもらうように伝えた旨の話がH係長から3月にあった。
6	<p>令和7年3月当時のZ課 J担当係長に対するヒアリングにより、以下の点が確認された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Z課が実施する「相談窓口」は、業務以外の相談や提案をメールで受け付ける事業で、要綱等で制度として定められている事業ではない。この事業の目的は2つあり、一つ目の目的は不祥事やハラスメントに発展する可能性がある事象に対し早期に対処すること、二つ目の目的は個人的な悩みを抱えている職員をフォローすることである。 ・「相談窓口」への相談メールはZ課担当課長とZ課担当係長のみ受信することが出来る。 ・通報者に対する回答義務はないが、相談窓口という事業の性質上、相談に対して何らかの回答を行う必要はあると考えている。相談内容に対しての調査結果の公表はしていない。相談内容は勿論、相談があった事実についても秘匿性を保つ必要があると考えている。 ・相談内容に対し調査を実施するかどうかについては定められた基準はなく、メール受信者であるZ課担当課長及びZ課担当係長の判断で対応方針は決定される。対応方針の決定について、組織的な決裁を行っておらず、実務上決定権はZ課担当課長にあると言える。 ・相談への対応について、相談内容が違法行為や懲戒処分事由に該当するもの、ハラスメントに該当する可能性があるものについては基本的には調査を実施する。しかし、相談内容の情報の確度や事案の軽重、相談者の希望によっては調査を実施せずに様子を見る場合もある。 ・X課 A職員に関する投稿に対しては、投稿文を確認し、令和7年3月に「働きやすい職場づくりに努めていく」旨のメールを、相談者あてに回答した。 ・投稿者は「本件について特に希望する処置はない」と明言しており、投稿文の最後にも「重ねてになりますが、希望する処置は特にありません」と繰り返し記載していた。また、「X課がこういう現場であることを知ってもらえるだけで十分」と述べていたため。 ・投稿内容の趣旨は、処分に対する不満を表しているが、処分の詳細を第三者に説明することは適切ではなく、また処分自体は適正に行われた。

	<ul style="list-style-type: none"> 投稿には、処分を受けた職員の態度や行動、またそれに対する責任者の対応への不満が含まれているが、緊急性のある内容ではなく、相談者自身も「私情が多く含まれている」と認めていた。 A職員がアルバイトを続いているという情報は、伝聞やSNS上の動画など、信頼性に乏しい情報に基づいており、既に事実確認と処分が行われた案件について再調査を行う根拠にはならなかった。 <p>7 令和7年3月当時のZ課長K担当課長に対するヒアリングにより、以下の点が確認された。</p> <ul style="list-style-type: none"> Z課が実施する「相談窓口」とは、業務以外の相談や提案をメールで受け付ける事業で、要綱等で制度として定められている事業ではない。この事業の目的は2つあり、一つ目の目的は不祥事やハラスメントに発展する可能性がある事象に対し早期に対処すること、二つの目的は個人的な悩みを抱えている職員をフォローすることである。 「相談窓口」への相談メールはZ課担当課長とZ課担当係長のみ受信することが出来る。 通報者に対する回答義務はないが、相談窓口という事業の性質上、相談に対して何らかの回答を行う必要はあると考えている。相談内容に対しての調査結果の公表はしていない。相談内容は勿論、相談があった事実についても秘匿性を保つ必要があると考えている。 相談内容に対し調査を実施するかどうかについては定められた基準はなく、メール受信者であるZ課担当課長及び係長の判断で対応方針は決定される。対応方針の決定について、組織的な決裁を行っておらず、実務上決定権はZ課担当課長にあると言える。 相談への対応について、相談内容が違法行為や懲戒処分事由に該当するもの、ハラスメントに該当する可能性があるものについては基本的には調査を実施する。しかし、相談内容の情報の確度や事案の軽重、相談者の希望によっては調査を実施せずに様子を見る場合もある。 X課A職員に関する投稿があり、内容を確認し、働きやすい職場づくりに努めていく旨を係長からメールにて相談者あて回答するように指示したと記憶している。 投稿者が「本事案に対して希望する処置は特にありません」、「X課がこういう現場であることを知ってもらえるだけで十分」としていること。そもそも相談については、相談内容はもちろんのこと、相談があった事実についても取扱いに配慮して対応していること、からそのように判断した。 この大前提のもとで、本件についての相談内容の趣旨は以下のとおり①から③に記載したものであったことから、相談の趣旨も含め、総合的に対応を検討してメールで投稿者に回答をした。 <ul style="list-style-type: none"> ①投稿内容は処分に対する不満であり、処分の詳細を第三者に回答すべきではないこと、また、処分は適正に行われたこと ②投稿内容が処分を受けたA職員の態度やふるまいに対する不満やそれに関する責任職の態度に対する不満であり緊急的な対応が必要な状況ではないこと、また、相談者自身が「私情が多く含まれている」と認めていること ③A職員がアルバイトを続いているという内容は人づて聞いた、無関係の人物が投稿したSNSで当事者の動画を見たといったものであり、これをもとに既に事実確認や調査をしたうえで処分した事案の再調査となりえないこと <p>8 まとめ</p> <p>本件は、X課A職員が令和6年12月に懲戒処分を受けたにもかかわらず、その後も副業に従事している可能性があることを知りながら、X課Y課管理職及びZ課が対処せず黙認しているとする通報であった。</p> <p>通報者が「副業従事に関する可能性」の疑惑を持ち、「相談窓口」へ投稿したのは、令和7年3月である。</p>
--	--

	<p>令和6年10月の段階では、X課はA職員が特定事業所で副業従事及び金銭授受がないことについて電話確認を行っていたが、通報者が通報した3月まで5か月経過しており、相当な日数が経過している。</p> <p>Z課は、投稿において「希望する処置は特にない」旨の記載があったことをもって、改めて特定事業所に確認等を行わなかったと説明するが、職員の非違行為の情報提供である以上、証拠となる動画等の提供を依頼するなど、事実確認に向けてなんらかの行動を検討する余地があったのではないかと思料する。</p> <p>別件の事故を起こしたB職員がG課長に当初提出した顛末書に、A職員の副業従事疑惑について書かれていたため、G課長は、顛末書に係る事案に直接関係のないA職員の副業疑惑については削除について指示したことについては妥当であるが、その後、G課長が特段の対応を行わなかつたことは、A職員が既に懲戒処分を受けていたことを踏まえると、B職員に文書の提出を促し、その内容に応じて、適宜事実確認等の対応を行うことが望ましかった。</p> <p>個人アイコンについては、庁内でルールに則っていないアイコンを見せられた気がしていると述べる職員もいたが、複数名から確認することが出来なかつたため、どの程度の期間そのアイコンが表示されていたか確かな事実を得ることは出来なかつた。アイコン自体は外部の者が視認できないものであるが、仮に一時的であったとしても、不適切な表現を表示していたのであれば、公務員として不適切な行動である。</p> <p>所属として、今後は「綿密な意思疎通を図ることにより、服務規程の遵守を徹底していき、組織全体として法令遵守の意識を再確認し、再発防止に向けた体制の強化に努める」とのことであるが、そのためにも職員から寄せられた情報には丁寧に対応していくことを、委員会としても求め、対応を終了する</p>
本市の対応	所管課とコンプライアンス担当課との連携を一層強化し、綿密な意思疎通を図ることにより、服務規程の遵守を徹底していく。また、組織全体として法令遵守の意識を再確認し、再発防止に向けた体制の強化に努めていく