

公益目的通報の調査結果（令和6年5月13日報告分）について（公表）

このたび、三田市公益目的通報者保護条例に基づく公益目的通報に対する調査結果が報告されましたので、同条例第11条第5項の規定に基づき下記のとおり公表します。

記

◇通報日 令和6年2月6日

◇通報形態 FAX

◇通報内容

- ・ [] で、複数の会計年度任用職員の欠勤が常態化している。欠勤理由も、旅行や私的な所用であることが多い。
- ・ 所属長は、人員配置を把握しないまま、欠勤の申し出を安易に認めており、有資格職員の配置基準を満たさない場合も生じているとの情報に接している。事実であれば、所属長は、指導監督や勤怠管理を怠っており、公益に反することは明らかである。

◇調査結果

1 事実認定

- (1) [] に配置された会計年度任用職員は、有資格職員に限定すると、令和5年度が2名、令和6年度が19名である。
- (2) 三田市が所管する事業において、有資格職員の法令上の配置基準は、区分に応じ、各区分に定める数の合計数に1を加えた数以上とされている。
- (3) 令和6年1月における在籍数に対して必要とされる有資格職員の数は、全ての業務実施日で、必要な数が確保されていた。
- (4) 令和6年2月における在籍数に対して必要とされる有資格職員の数も、全ての業務実施日で、必要な数が確保されていた。
- (5) 欠勤の事務手続は、原則、事前に欠勤届を提出し、出勤表に欠勤と記載することとされており、突発的なものは、所属長が後日速やかに欠勤届を提出するよう指導している。また、欠勤届の理由欄は具体的に書くよう指導し、内容を確認している。
- (6) 令和6年1月及び同年2月に欠勤した理由は、体調不良、子の看護、通院の付添い、学校の代休・学級閉鎖、授業参観、親族の結婚式、習い事、相続手続等であった。欠勤した会計年度任用職員は、年次有給休暇を全て取得済みであったか、未取得の残日数が1日に満たない状況であった。
- (7) ペットの葬儀を理由の欠勤は、やむを得ないと判断し、指導等は行わなかった。
- (8) 令和6年2月、所属するチームの県大会出場を理由の欠勤に対し、やむを得ないと判断した一方、理由を「地域行事参加のため」とするよう指示した。

2 判断

- (1) はじめに

通報者は、会計年度任用職員の欠勤に関して、所属長が指導監督や勤怠管理を怠っており、公益に反すると指摘している。

職員から欠勤の届出があったときは、欠勤の理由、欠勤する日の人員体制等に照らし、適切に対応する必要がある。仮に欠勤が相当でないと認めるときは、職場の規律を質し、秩序を維持するため、所属長から必要な指導を行う等の対応が必要となる場合もあり得る。所属長が業務上の権限を行使せず、特定の職員が欠勤を繰り返す状態を放置し、職場の規律と秩序が損なわれている場合には、当該不作為が条例等に違反すると評価されることもあるものと思料する。

(2) 各種欠勤理由について

ア 所属長は、欠勤に関して、事前又は事後速やかに具体的な理由を記載して欠勤届を提出するよう指導している。

会計年度任用職員に係る令和6年1月から同年2月にかけての欠勤の内訳は、①体調不良、②子の看護、③通院の付添い、④学校の代休・学級閉鎖、⑤授業参観、⑥親族の結婚式、⑦子の習い事、⑧相続手続であった。欠勤を届け出た者の当時の年次有給休暇の残日数に照らすと、年度の終わりに差し掛かり、すでに年次有給休暇、子の看護休暇等を取得することができない中での欠勤であったと推測される。

イ このうち、自身及び子の体調不良並びに通院の付添いを理由とする欠勤（①～③）、子を家庭内で保育する必要に迫られたこと理由とする欠勤（④）も、発生を予見することができず、努力や工夫によっては対処することが困難な事情である。

他方、授業参観（⑤）、親族の結婚式（⑥）、子の習い事（⑦）、相続手続（⑧）、ペットの葬儀（⑨）や所属するチームの県大会出場（⑩）といった理由について、労務提供の義務を不履行にしてまで対応しなければならぬものであったのか、疑問が残る。少なくとも、⑤～⑩の理由による欠勤が事前に判明していた場合には、欠勤は届出さえすれば許容されるものではなく、これらの理由の欠勤は本来認められないことを指導すべきであったように思われる。

ウ 通報者から私的な旅行のため欠勤した者がいるとの情報提供があり、調査したが、年次有給休暇を取得しており、欠勤でないことが確認された。

また、一連の調査によって、上記⑩を除き、欠勤届に記載された欠勤理由と実際の欠勤理由の間に齟齬がある例は確認されなかった。

(3) 人員体制について

令和6年1月及び同年2月の全ての業務実施日で必要な有資格職員の数が確保されており、「配置基準を満たさない場合も生じている」との事実は認められなかった。

欠勤を受けて、担任でない有資格職員が応援に回ることで配置基準を満たした場合もあったようであるが、所属長が必要な有資格職員の数を確保することが危ぶまれるような状況下で欠勤を軽々に受け入れたとの事実までは認められなかった。

(4) 結語

会計年度任用職員による欠勤の届出には、適切な指導が求められているが、所属長が、やむを得ないと判断して受け入れていた場合があったことは否定できない。

もっとも会計年度任用職員が虚偽の申告によって欠勤を繰り返している事実までは認定

できない。また、所属長が人員体制を全く顧みずに欠勤を受け入れていたとまでは認められず、実際にも、欠勤が原因で、必要な有資格職員の数を欠き、法令に違反する事態には至っていないため、所属長が業務上の権限を行使せず、特定の職員が無自覚ないし意図的に欠勤を繰り返す状態を放置した結果、規律と秩序が損なわれているとまではいえず、所属長に条例等の違反があると評価することはできない。

3 補足

今後は、勉強会や周知活動を通して不相当な欠勤の抑制を図り、全ての職員にとって働きやすい職場にしていくことが望まれる。

◇その他

① 調査結果を踏まえた市の見解と対応

今後も引き続き法令に基づく適正な運営に努める。また欠勤等については、適切な指導監督や勤怠管理に努めるとともに、日常の職場会議等により、全ての職員に周知徹底を図る。

② 結果の公表等

議会提供、記者提供、ホームページで概要を公表