

調査結果報告書

三田市行政監察員 竹村正樹 印

通報受理日	令和5年1月10日	
通報の形態	<ul style="list-style-type: none"> ・面接 (時 分～ 時 分) ・郵便 ・電子メール ・F A X 	
通報者	<ul style="list-style-type: none"> ・実名 (※) ・匿名 	所属部署
通報内容	<p>令和3年12月23日に、当時の所属長に対して年次休暇の使用を申し出たところ、同所属長から「休むことには問題ないが、年次休暇で休みたいなら主治医の一筆をもらってこい。」と言われた。年次休暇の使用申請にあたって、診断書等の提出を強要し、年休取得を不当に拒否したのであるから、労働基準法に違反する。また、診断書等の提出を要求したこと自体が、職務上の優越的地位を濫用したパワハラ行為である。</p>	
調査経過	<p>令和5年1月10日 公益目的通報をメールで受理 以後通報者に対して随時文書照会し、回答資料入手</p> <p>令和5年1月16日 受理報告書を提出、事務局に調査依頼</p> <p>令和5年2月2日 事務局より関係資料を受理、ヒアリング。 その後通報者の追加資料に応じ、随時照会、回答入手</p>	
調査結果	<p>1 総論</p> <p>(1) 三田市職員の勤務条件については条例（職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例）が定められており、年次休暇については同条例第8条で次のとおり規定されている。</p> <p>(年次休暇)</p> <p>第8条 年次休暇は、1の年度ごとにおける休暇とし、その日数は、1の年度において20日を限度として、規則で定める日数とする。</p> <p>2 前項の年次休暇は、1日、半日又は1時間単位をもつて与えることができる。</p> <p>3 第1項の年次休暇に残日数を生じた場合は、翌年度に限り繰り越してこれを与えることができる。</p> <p>4 任命権者は、年次休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。</p> <p>(2) 条例第4項の「任命権者は、年次休暇を職員の請求する時季に与えなければ</p>	

ならない。」については、労働基準法の年次有給休暇の規律と同趣旨であって、同法の規律が適用される。すなわち、職員が始期と終期を特定して時季を指定することにより原則として年次休暇が成立する。年次休暇は職員の権利であるから、使用者（所属長）の「許可」は不要であるし、職員が自由に利用することができるのであるから、何の目的で年次休暇を使用するかを届け出る必要もない。なお、使用者は時季変更権を行使できるが、本件は時季変更権が問題となった場合ではない。

よって、所属長が通報者に対して「主治医の一筆をもらってこい」と言った趣旨が、診断書等を取得して年次休暇使用の目的を確認しその内容次第で許可しないことを目的としていたのであれば、労働基準法ないし条例の趣旨に反するおそれがある。

2 所属の弁明

主治医の意見を聞いた上で、療養休暇を取得し適切に休むべきと考え、通報者と話し合いをしたのであって、年次休暇取得の条件として診断書の提出を求めたのではない。結果的に、通報者も療養休暇を取得することに同意した。

3 調査資料に基づく本件通報に係る事実

(1) 通報者は、令和3年12月23日の午後、職場に電話し、当時の所属長に対して、12月23日、24日、27日及び28日に年次休暇を取得したい旨述べた。その際の通報者と所属長との間のやり取りは、数分間と短いものではあるが、一部が録音されている。

録音によると、やり取りの中で、通報者が年次休暇を取得して休みたい旨述べ、これに対して、所属長は医師の診断書の提出を求めるなどの発言が確認できた。所属長に対する年次休暇使用の発言及びこれに対する所属長の回答など、通報者が指摘するやり取りの存在は認められる。なお、両者の電話でのやり取りで、医師の意見を確認することについては、両者の共通認識になっていたことが会話から窺える。通報者の休暇ないし健康状態については、12月23日以前にも両者間で話し合いがあったと考えられる。

(2) 録音内容の要旨は、概ね次のとおりである。

ア 通報者は、所属長に対して、「通報者を診た医師の意見が、診断書を書いてもよいし、通常風邪と同じように年次休暇で休んでもよいとのことだった」との趣旨の発言をした。

イ その後、所属長から、次のような発言があった。

「先生も言うてるんなや」、「それ、聞くで、ええんか」、「おれ、言うてるやんか、休暇で休むんじゃなくて、体調が悪いんやったら、療養休暇使って、診断書出して休み言うて」、「そっちの方がええんじゃない、きっちり休めるやんって、話したやんか」、「所属長としての意見は、診断書ももらって、きっちり正式な休みを取ってください、有給休暇を使わずに休んだ方がいいんじゃないかという話、したよな。」、「なんで貰って来ないの、先生、

	<p>書く言うてんのやろ」。</p> <p>ウ これに対して通報者が、「できたら有給休暇で休みたい」との趣旨の発言をした。</p> <p>エ これに対して、所属長は、概ね次のと発言した。</p> <p>「それは、あかん言うてるやん」、「だって、昨日、あんなに元気に帰ったのに、今日、体調悪いからって言うて、休みますって言うて」、「でもな、熱出て休みます言うのと、ちょっと違うし」</p> <p>※ 電話でのやり取りは続いているようであるが、通報者から提供のあった録音は以上で終わり。</p> <p>4. 検討結果</p> <p>(1) 所属長の発言のうち、「それは、あかん言うてるやん」、「だって、昨日、あんなに元気に帰ったのに、今日、体調悪いからって言うて、休みますって言うて」、「でもな、熱出て休みます言うのと、ちょっと違うし」に着目すると、所属長が、体調の良し悪しによって年次休暇取得使用の許可ないし不許可の判断をし、本件では通報者が「昨日、あんなに元気に帰った」から体調に問題が無いと判断し、不許可にしようとしたようにも解せられる。</p> <p>(2) しかしながら、録音電話を聞く限り、通報者が休暇を取得すること自体については電話以前から両者間で話し合いがあったと考えられ、また、通報者は、医師と面会した事実を自ら述べている。このことを踏まえて、電話でのやり取りにおける所属長の発言趣旨を検討すると、所属長としては、職員の健康管理の観点から、年次休暇よりもむしろ長期の療養休暇をとった方が良いと判断し、通報者に助言をして再考を促したものと解することができる。</p> <p>(3) また、本件やり取りの後には、通報者が所属での所定の手続きを経て、療養休暇を取得した。この事実も踏まえると、令和3年12月23日における通報者に対する所属長の発言が、通報者の年次休暇取得をことさら妨げる意図でなされたと考えすることはできない。</p> <p>(4) 本件は、年次休暇の使用を拒否し勤務を命じる事案や、不当な時季変更権の行使の事案とは異なる。むしろ、職員の健康管理の観点から、必要な休養をとることを勧めた事案である。よって、本件の所属長の発言が、年次休暇の使用について、労働基準法ないし条例に違反するものであったと結論付けることはできない。</p> <p>(5) そうすると、所属長の通報者に対する発言が、録音箇所のみに着目すれば通報者に対してやや一方的に自己の見解を述べることに終始したように聞こえるとしても、発言の趣旨、目的を含めて全体的に検討すると、社会的相当性を逸脱し違法性を帯びる程度のハラスメントであるとすることもできない。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>
添付資料の内訳	
備 考	