

休憩の指示に関する件

<p>通報内容</p>	<p>本件は、X署A課長が、24時間勤務終了後に超過勤務を行う職員の休憩について、不適切な指示をしている、と指摘する通報である。</p>
<p>委員の対応・ 不対応の判断 及びその理由</p>	<p>1 前提条件 所属の調査によれば、以下の事実が認められる。 (1) A課長は片方の班が人員不足のため、本来は勤務不要日となる日に勤務する職員（以下「非直職員」という。）から、勤務開始の報告を受けた際、感謝の言葉や疲労度の確認、翌日の勤務の確認など、健康状態のチェックを含めた声掛けを行っていた。この声掛けの際、冗談を交え「寝ていて良いからね。」という不適切な言葉を付け加えていたが、あくまでも感謝と労いの気持ちで伝達していた。なお、この様な発言（以下「本件発言」という。）は少なくとも6名の職員に対して行ったとしている。 (2) A課長は、休憩時間等の規程等は理解していたものの、職員の勤務について常に管理し、また、勤務しやすい雰囲気等を醸し出すことがマネジメントの責務であると感じ、非直勤務をする疲労を考慮し、冗談半分に不適切な言葉を付け加えていた。 (3) A課長が本件発言を行ったとする職員のうち1名は、具体的な言葉までは記憶していないものの、2回の超過勤務の際に「早めに休めば。」といった趣旨の声掛けがあった、また、他の5名の職員は、指示を受けていない、もしくは指示を受けた記憶がないとしているため、本件発言の受止めには差がある。 (4) B課長及びC課長は、この様な発言はしておらず、B課長は、ミーティング等で非直者、当直者を問わず「勤務時間と休憩時間の区別はよろしく願います」、「非直大変ですがよろしく願います」等を伝達しているが、C課長は、非直勤務をする場合の休憩時間に関し、特段の指示等は出していない。 (5) A課長が本件発言をしていたことについて、B課長は認識していなかった (6) 一方で、D係長は、明確な時期や相手までは記憶していないものの、何度か聞いたことがあるとしたうえで、A課長の発言に対して実際に休む職員はいなかったことから、特段の対応をしていなかった。また、C課長及びE係長は、令和3年10月某日に職員から聴取したことによって、本件発言について認識した。</p> <p>2 判断 (1) 消防署警防課に勤務する者は、横浜市消防職員の隔日勤務に関する規程（昭和54年7月17日消防局達第19号）第2条2(3)で、隔日勤務者とされている。隔日勤務者の休憩時間等については、横浜市消防職員の勤務時間に関する規程（昭和48年6月15日消防局達第9号）第3条において「隔日勤務者…の勤務時間、休憩時間及び…休息時間は、別表に定めるもののほか、市長の事務部局に属する一般職職員の例による。」とされている。また、同条第3項は「業務の都合により、別表の規定によることができない職員の休憩時間及び休息時間については、署長等が別に指定する。」としている。これらの規定からすれば、A課長の独断で、規定の時間を超える休憩の取得や休憩時間の変更を指示することは認められないものである。 (2) 一方で、A課長及び6名の職員それぞれの本件発言に対する認識からすれば、本件発言が具体的な指示であったとするのは不相応ではあるが、規定に反すると受け取られかねない不適切な発言であったと指摘せざるを得ない。 (3) また、D係長、C課長及びE係長は、本件発言を認識していたとのことである。この点、職員に誤解されかねない発言は控えるよう、A課長に進言するなどの対応を取るべきであったと考えられる。</p> <p>3 まとめ (1) 調査の結果、A課長が不適切な発言をしたことが認められた。部下職員を労うためとはいえ、課長職でありながら、規定に反する趣旨の発言を行ったことは軽率であったと言わざるを得ず、反省すべきである。 (2) X署としては、責任職に対して、規定等に反することのない明瞭な指示を徹底するだけでなく、職員にも、ミーティング等で勤務時間等に関する規程の内容を周知していくとのことである。局としても、上司が部下に対して職務専念義務を逸脱するような発言をする</p>

	<p>ことは許されるものではないとし、該当所属及び当事者に対しては、人事所管課からしっかりと業務指導を行うとのことである。</p> <p>(3) 実際に火災等が発生した場合には、非直職員、当直職員の区別なく、迅速かつ適切な対応が求められる。そのためにも、勤務時間内における職員の管理は適切に行うことが重要である。この点について、上記の取組によって再発防止等に取り組んでいくとのことであるから、それらの取組を確実に進めていくことを求めて、本委員会としての対応を終了する。</p>
本市の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ X署は、責任職に対して、規定等に反することのない明瞭な指示を徹底するだけでなく、職員にも、ミーティング等で勤務時間等に関する規程の内容を周知していく。 ・ 局は、上司が部下に対して職務専念義務を逸脱するような発言をすることは許されるものではないとし、該当所属及び当事者に対して、人事所管課からしっかりと業務指導を行う。