

令和7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7年9月1日（月）午後1時45分～午後3時35分

【場 所】 市役所本庁舎18階第四常任委員会会議室

【委員出席者】 鈴木 光 委員長、毛利 節 副委員長、河森 計二 委員、
中川 晶比兒 委員、二本柳 宏美 委員

【市側出席者】 総務局行政部長、総務課行政監察担当課長、コンプライアンス推進担
当係長、職員部人事課調査担当課長、サービス担当係長 ほか

【会議内容】

1 委員長及び副委員長の選出

本委員会は、委員の改選後、初めての開催となるため、委員長及び副委員長の選出を行い、札幌市コンプライアンス委員会規則第3条第1項の規定に基づく委員の互選の結果、鈴木委員が委員長に、毛利委員が副委員長にそれぞれ選出された。

2 この会議の非公開について

この後の議題は、個人情報等を含む具体的な事案内容が話題となることから、札幌市コンプライアンス委員会規則第4条第5項本文の規定により、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 公益通報等の運用状況について

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）について報告があった。

4 通勤手当及び時間外勤務手当の不適切な受給について

(1) 通報の概要

職員は、自家用車で送迎されているにもかかわらず、通勤手当を受給している。
また、不必要な残業をして、時間外勤務手当を受けている。

(2) 調査結果の報告

通勤について、届出基準である「月単位で概ね2分の1以上使用している経路・方法」に該当せず、通勤手当の不正受給に当たる事実は確認できなかったとの報告

があった。

また、異動直後で事務処理に時間を要したため、時間外勤務を行っていたが、不要又は不自然なものとはいえ、同じ係の他の職員と比べても過大とはいえなことから、時間外勤務手当の不正受給には当たる事実は確認できなかったとの報告があった。

(3) 質疑応答

報告後の主な質疑応答は次のとおり（○：委員、●：市の関係部局）。

- 通勤届に記載されている経路は、妥当なものか。
- 妥当な経路である。
- 不必要な時間外勤務かどうかは、時間外の作業だけでなく時間内の働き方についても考慮すべきだと考えるが、この点についてはどうか。
- 上司への確認の結果、勤務時間内の働き方に問題はなかったと判断している。

5 建設工事現場におけるエレベーター等の使用制限について

(1) 通報の概要

市が発注する建物の建設工事において、重量物の搬入以外のエレベーターの使用が不当に制限されている。また、建物内のトイレは使用できないため、階段を使用して建物外のトイレに行かなければならない。

これは、市が優越的な地位に基づいて行うパワーハラスメントかつ公務員の職権濫用に該当する行為である。

(2) 調査結果の報告

建造中の建物内のエレベーターやトイレの使用を制限することは一般的な取扱いであること、市は一定の条件の下、エレベーターの使用を許可しており、その使用管理は専ら受注者が行っていることから、市がエレベーターの使用を不当に制限した事実は確認されなかったとの報告があった。

(3) 質疑応答（○：委員、●：市の関係部局）

- 本件工事では仮設エレベーターを設置していないとのことだが、他の同種の工事でも同様か。
- 仮設エレベーターの設置は、施工業者が費用見合いで判断する。同種の工事では設置することもあり得ると思うが、本件では設置されていない。
- 通報対象事実の13～14階建てに相当する高さがあるというのは誤りか。
- 建屋部分については、一般的なマンションで考えると5階くらいだと思う。（委員会終了後、関係部局から、建屋の大半は高さ16～19m（4～5階に相当）だが、一部約40m（10階に相当）の部分があるとの報告があった。）

- 仮設トイレは設置されていないのか。
- 外に設置されている。建物に新たに据え付けられたものは使用できない。
- 就業者に対する安全配慮義務が市の側にあるとは思わないが、市として就業環境に目配りできる可能性はないのか。
- 施工管理は施工業者が行うものではあるが、市が全く意見できないわけではない。担当課の職員が定期的に現場に行った際に不適切なことがあれば、意見を言うことはできると思う。
- 状況に応じて、もう少し広くエレベーターの使用を認めることはできたのか。
- 施工業者から使用申請がなされるものではあるが、相談があれば応じることはできたと思う。
- 下請業者でもエレベーターを使うことはできるということでしょうか。
- 使用できる。元請業者と下請業者を区別していることはない。

6 無許可での他人のデスクの探索について

(1) 通報の概要

職員2名は、許可を得ずに他の職員の机の引き出しを探索した。このうち一人は、以前にも上司の机の引き出しを開け、何かを探していた。

(2) 調査結果の報告

2名の職員が他の職員の引き出しを開けたことは事実であったものの、その目的は市民の個人情報に係る重要な書類を探索することであり、一刻も早く書類を探す必要性和緊急性が認められたことから、法令違反等の非違行為があったとは認められないとの報告があった。

また、1名の職員が業務に必要な書類の保管場所の鍵を取り出すため、不在だった上司の引き出しを開けたことは事実として認められるものの、不当な目的はなく、業務上やむを得ない事情の下、周囲の職員にも説明した上で対応していたことから、法令違反等の非違行為があったとは認められないとの報告があった。

(3) 質疑応答（○：委員、●：市の関係部局）

- 引き出しを開けたことの目的が不正かどうかよりも、書類の管理方法の方が問題と思うが、管理状況はどうだったのか。
- 重要な書類であるため、この職場では金庫に保管している。
- 金庫にはどの職員もアクセスできるのか。
- 他の職員も取り出すことは可能だが、その業務を担当する職員のみが使用する。本件書類は、そのうちの一人の引き出しから見つかった。
- 職員間のコミュニケーションに問題があったと思うが、その後、この職場では

書類の管理方法を話し合ったのか。

- 個人の机に保管することのないように、改めて徹底したと聞いている。
- 離席していた時間はどのくらいか。また行き先はどこか。
- 離席していた時間は数十分。建物内の別の部屋にいたようだが、他の職員は把握していなかった。
- 別室から呼び戻す方法はなかったのか。
- 方法はあったと思うが、今回はしていない。
- 不正の目的がなく、周囲の職員と相談した上での対応だったとしても、無断で上司の鍵を使用したことはセキュリティ上問題がある。再発防止の観点から、この点も検討した方がよいのではないか。
- 今後考えていきたいと思う。

7 職員に対するパワーハラスメントについて

(1) 通報の概要

職員は、会議の場で持論を振りかざし、反対する職員の意見を全く聞かず意見を押し通そうとした。また、電子掲示板にも不適切な書き込みをして、結果として反対意見を封じ込めたことは、一部の職員をないがしろにするものであり、パワーハラスメントに当たる。

(2) 調査結果の報告

会議の出席者へのヒアリングの結果、職員の発言内容は事実と認められるものの、個人の考えを発言したのではなく同種の業務に従事する職員を代表して発言したものであり、大声や威圧的な様子も認められなかったとの報告があった。

また、電子掲示板への書き込みにより、ないがしろにされたと感じている職員はおらず、パワーハラスメントに当たる言動は確認されなかったとの報告があった。

(3) 質疑応答（○：委員、●：市の関係部局）

- ないがしろにされたと感じている職員はいないとのことだが、その根拠となる事実を教えてほしい。
- 各職員へのヒアリングにより、そのように感じている職員は確認されなかった。
- 会議での発言内容をどのように把握したのか。
- 会議には所属長も含めて全員が出席しており、所属長らにヒアリングを実施して確認した。
- 通報のとおりであれば、職員の発言は全体場でなされたものとしては不適切であると思うが、所属長はどのような認識を持っているのか。

- 職員が通報内容に近い発言をしたのは事実であると認識しているが、会議の場ですぐに謝罪するなど反省していたため、所属長は、改めて指導するなどの対応は行っていない。
- 会議の場で謝罪したとしても、その後に通報が行われたことからすると、通報者が嫌な思いをしたままであることがうかがえるため、所属長は何らかの対応を行う必要があったのではないかと思う。

8 職員に対するパワーハラスメント等について

(1) 通報の概要

職員は関係者に対して日常的な暴言や高圧的な態度を取っており、関係者から所属に対して相談があった。また、ミスをした同僚職員に対しても、パワーハラスメントに当たる威嚇的な言動を行った。

(2) 調査結果の報告

職員が関係者に対し強い口調で接したことは事実であったものの、職員は上司の指導により真摯に反省し、言動に改善が見られることから、懲戒処分等の対象となる非違行為に当たるとまでは認められないとの報告があった。

また、同僚職員との間に業務遂行上の優越的な関係があったとは認められず、また当該同僚職員からはパワーハラスメントを受けたとは感じていないとの証言もあったことから、パワーハラスメントに当たる事実はなかったとの報告があった。

(3) 質疑応答（○：委員、●：市の関係部局）

- 同僚職員は円滑な業務遂行を考慮して、パワーハラスメントを訴えづらかったのではないか。また、上司の指導後、職員の言動はどのように改善されたのか。
- 同僚職員によると、職員とは接しやすい関係とのことである。上司は、注意した後も継続して様子を見て、暴言等が見られていないことを確認している。
- 調査の中に伝聞が2つ続いているものがあり、今後の調査に当たっては手法を検討する必要があると思う。

9 その他

(1) 調査全般について

委員からは、調査結果の共有や通報から調査、報告までのスケジュールについて意見があった。

(2) 議事録について

議事録は、通報者保護の観点等から、事案、質疑等の要旨とすることについて、各委員の了承を得られた。