

協約違反に関する件

<p>通報内容</p>	<p>所属内の苦情解決のため、X協約に基づいてY会議が設置されている。  X協約では、Y会議で取り扱う苦情の内容が「自己及び親族に関するもの」である場合、委員は、その会議に出席することができない旨規定されている。  某日にY会議で協議された「A職員が決裁権者として規定の解釈を変える判断をしたこと」は、A職員にとって「自己に関する」苦情内容に当たると考えられるにも関わらず、A職員は正委員として当該会議に出席した。  本件は、A職員の当該会議への出席がX協約に違反する旨を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>調査結果により、通報者が本件通報で「苦情の内容」と述べている「A職員が決裁権者として、令和4年と5年で規程の解釈を変える判断をした」事実は認められなかった。  実際のY会議で協議された「苦情の内容」はこれと異なるもので、申立人の休暇の振替申請を認めること等であった。この内容だと、A職員にとって「自己及び親族に関するもの」と言えるのか、改めて所属を確認したが、所属によれば、『協約の規定でいう「自己及び親族に関するもの」とは、ハラスメント行為などの個人的行為の当事者となった場合を指しており、決裁や文書回答など、職として行う行為を指すものではないから、A職員の「自己及び親族に関するもの」には当たらない』との見解であり、協約の当事者である甲乙両者での認識に齟齬はないとのことである。  この見解を所属は通報者に直接説明はしていないようだが、通報者に対して制度を正しく理解してもらうために、丁寧な説明していくことも労務管理上、重要な取組である。  当委員会としてこれ以上の調査はしないが、所属には通報者に丁寧に対応し、誠実に苦情解決に取り組んでいくことを求め、対応を終了する。</p>
<p>本市の対応</p>	<p>所属内の苦情解決に関してY会議の上位の相談機関であるZ会議においても、本件は協議されている。今後も必要に応じて適切に対応していく。</p>