

平成26年度分の内部通報の概要等

(1) 通報の状況

通報窓口	通報件数	左の通報件数のうち		備考
		受理件数	不受理件数	
総合窓口 (総務部人事課)	1	1	0	
外部窓口 (外部窓口通報処理者)	2	2	0	
計	3	3	0	

(2) 通報の概要

【受理】

(総合窓口分：1件)

番号	受付日等	通報の概要	調査結果、是正措置の概要
25-2	(受付) H26.3.27 (調査結果の 通知) H26.6.18	<p>職場において主に次のようなパワハラを受けていた。</p> <p>再三、要請したにもかかわらず、業務専用の公用車が配備されない。そのため、業務に支障をきたしている。また、必要な情報等も与えられず、意見も言うことができない状況にある。</p> <p>本来、上司が作成すべき資料を作成したが、作成業務は膨大な時間がかかるとともに、全職員が関わるべきものであるということを提案したが、何の反応もない。</p>	<p>通報内容について調査したところ、パワー・ハラスメントの定義に該当するような事実は認められなかった。引き続き、対話の促進など、風通しの良い職場環境づくりに努める。</p>

(外部窓口分：2件)

番号	受付日等	通報の概要	調査結果、是正措置の概要
26-1	(受付) 外部窓口 H26.8.12 総務部 H26.8.13 (調査結果の 通知) H26.10.2	委託先から警備・清掃業務が受けられなくなり、職員が当面、警備業務を行うことになったが、その業務態様を勘案すると労働基準法などの法律に反している。	当該宿日直勤務については、緊急事態であったため、想定した以上にその対応に苦慮し、結果として一部職員に負担がかかった面もあったが、業務内容自体は、職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び労働基準法第41条第3号、労働基準法施行規則第23条に基づく人事委員会の許可の範囲内であり、また、勤務体制等も整備されていた結果、負担がかかった期間は臨時且つ短期間であったことから、宿日直勤務全体を見た場合、直ちに労働基準法及び職員の勤務時間、休暇等に関する条例に違反しているとまではいえない。

番号	受付日等	通報の概要	調査結果、是正措置の概要
26-2	(受付) 外部窓口 H27.1.26 総務部 H27.1.30 (調査結果の 通知) H27.3.10	<p>三重県においても、昨年より医師に対して初任給調整手当等を時間外勤務手当など割増賃金の算定基礎となる賃金に算入されたが、病院事業庁側からは時効となっていない2年間分の支払い不足について支払われておらず、その予定も聞かない。支払うよう是正措置を取るべきである。</p>	<p>三重県病院事業庁では、平成25年10月に三重県人事委員会から出された「職員の給与等に関する報告」等を踏まえ、割増賃金の算定の基礎に初任給調整手当等を加えるよう、三重県病院事業庁企業職員の給与の種類及び基準に関する条例施行規程（以下「給与規程」という。）を改正したものである。（平成26年1月から施行）</p> <p>三重県病院事業庁企業職員の給与については、病院事業庁企業職員の給与の種類及び基準に関する条例及び給与規程（以下「給与条例等」という。）に基づいて支払われるものであり、給与規程改正前の平成25年12月以前についても、当時の給与条例等に基づき、適正に割増賃金が支払われていたことから、平成25年12月以前に支払った割増賃金については、現時点において過去に遡って支払う特別の事情がなく、是正措置を取る状況にはない。</p>