

公益目的通報の調査結果（令和6年6月7日報告分）について（公表）

このたび、三田市公益目的通報者保護条例に基づく公益目的通報に対する調査結果が報告されましたので、同条例第11条第5項の規定に基づき下記のとおり公表します。

記

◇通報日 令和6年2月13日

◇通報形態 FAX

◇通報内容

市では、複数課で、副課長職の職員が配置されており、規則により副課長は管理職に位置付けられ、管理職手当のみが支給され、時間外勤務手当は支給されていない。

副課長職の中には、決裁権限がなく、自らの労働時間に関する裁量や課員に対する労務管理の権限を持たない者が少なからずおり、労働基準法41条2号の「監督若しくは管理の地位にある者」には当たらず、時間外勤務手当が支給されるべきである。係長の職位にあり時間外勤務を行う方が、副課長職の職員よりも給与の総支給額が高いという逆転現象も生じている。また、副課長を管理職とする規則の規定にも問題がある。

◇調査結果

1 前提事実

- (1) 規則によれば、副課長は、地方公務員法52条3項但書の管理職員等に含まれる。また、副課長の肩書でなくても、副館長や副所長など、同じ職位の職員も存在する。
- (2) 副課長級職員は、労働基準法41条2号の「管理監督者」と位置付けられ、時間外勤務手当は支給されず、管理職手当、管理職員特別勤務手当が支給されている。

2 サンプル調査の実施及びその結果

(1) サンプル調査の実施

管理監督者に当たるか否かについては、個々の職員ごとにその具体的な勤務実態に即して判断する必要がある。副課長級職員の全員につき勤務実態を調査することは、人的資源に限りがあることから困難である。今回は、本庁の内外から各々一つの所属を選定し、サンプル調査を実施することとし、その勤務実態を聴取した。

(2) サンプル調査の結果

ア 本庁内の副課長級職員に対する聴取の結果

- ・副課長の権限は明確に定められていない。副課長で終わる決裁は無い。
- ・課員に必要な調査を命じたりもしているが、最終的には課長に報告している。
- ・課員の勤務態度に対する注意・指導は、まずは副課長で行うことになる。
- ・副課長には出退勤の時間に関する裁量はない。
- ・副課長も課員と同じような仕事をしないと課の業務を回せないのが実情である。

イ 本庁外の副課長級職員に対する聴取の結果

- ・計画立案は、副課長級職員が取りまとめて、課長級職員の許可を得ていた。
- ・課長級職員不在時に即座に判断が必要な場合は、副課長級職員が決定していた。具体的には、要望等への対応、定型的な業務、施設管理、行事实施方法等である。
- ・日常の指導は副課長級、人事考課のヒアリングは課長級職員がしていた。

- ・年次有休休暇の取得、時間外勤務等に関する判断は、課長級職員が行っていた。
- ・職員の出退勤は職員カード及びパソコンで管理し、副課長級職員が月末にそのデータを確認していた。また、病欠等の連絡は副課長級職員が受けていた。

3 検討

(1) 判断基準

労働基準法41条2号の趣旨は、重要な業務を担い、一定の権限と責任を有する者を管理監督者として労働時間の規制に服さずに勤務することを認める点にある。

ある職位にある地方公務員が管理監督者に当たるか否かは、裁判例に照らし、個別具体的な勤務実態に即して、①業務遂行上の重要事項に関して権限を有しているか、②部下の人事・労務管理に関して権限を有しているか、③自らが労働時間の管理を受けているか、④給与面に関してその地位にふさわしい処遇を受けているかといった要素を総合考慮し、客観的に判断すべきである。

(2) 本庁内の副課長級職員の管理監督者性

ア 課長の判断や承認を経ることなく業務上の決定を行う場合があるほか、課員への注意・指導も担っているが、権限が明確に定められているわけではなく、最終の決裁者になく、業務上の決定権限も限定されているようである。そのため、業務遂行上の重要事項に関して何らかの権限を有しているとは言い難い。

イ 事案担当者、研修会参加者等を選定している点を除き、特段の権限を有していない。また、出退勤時間の拘束を受け、労働時間に関する裁量は与えられていない。

ウ 副課長級職員として、管理職手当及び管理職員特別勤務手当が支給されており、給与面において、管理職として相応の処遇を受けていると評価できる。

今回の調査では、未払い賃金請求訴訟の審理で主張・立証されるような詳細な事実関係は明らかになっていないが、現時点で判明している事情を踏まえ、総合的かつ客観的に判断すれば、本庁内の副課長級職員は、管理監督者に該当しない可能性がある。

(3) 本庁外の副課長級職員の管理監督者性

ア 定型的な業務に加え、要望やトラブル対応、施設管理、行事实施等に関し決定権限を有しているほか、日常業務に関する注意・指導を行っている。これらは施設運営上の重要な事柄であり、業務遂行上の重要事項に関する権限を有している。

イ 職員の人事・労務管理については、もっぱら課長級職員に権限があり、本庁外の副課長級職員は、職員の勤怠状況のチェックを除き、特段の権限を有していない。また、出退勤時間の拘束を受けており、労働時間に関する裁量は与えられていない。

ウ 管理職としての処遇は、本庁内の副課長級職員で述べた内容と同様である。

エ 給与面でも管理職に見合った処遇を受けていると評価できる。

上記を踏まえて総合的、客観的に判断すれば、本庁外の副課長級職員は、管理監督者に該当する可能性がある。

(4) 総括

ア 今回のサンプル調査の結果及びそれを踏まえた検討の結果によれば、副課長級職員の中には、管理監督者に該当し得る例と、現在の労務内容からは非該当と評価され得る例の双方が確認された。ただし仮に副課長級職員の中に管理監督者に当たらない者がいたとしても、その職員に対して本来受けるべき時間外勤務手当が支払われていないことが確認されて初め

て、労働基準法違反を認定することができる。

副課長級職員については、これまで一律に管理監督者と位置付けられてきたために、残業に関する業務命令ないし承認申請の有無や具体的な残業時間についての明確な記録がなく、本来受けるべき時間外勤務手当を算出することは必ずしも容易でない。そのため、今回の調査では、副課長級職員の中に管理監督者に該当しない可能性のある者が存在し、その者が本来受けるべき時間外勤務手当を支給されていない場合には、労働基準法違反のおそれがあることを指摘するにとどめることとする。

イ 通報者は、管理監督者でないにもかかわらず、三田市の「管理職員等の範囲を定める規則」が副課長を管理職と定めていることには問題があると指摘している。しかし、労働基準法上の管理監督者と、地方公務員法上の管理職員とは別の概念であり、管理職員の範囲に含めることの前提として、管理監督者でなければならないという論理的関係にはないことから、通報者の上記指摘は採用できない。

4 付言事項

管理監督者性の有無は、個別具体的な勤務実態に即して客観的に判断すべき事柄であり、サンプル調査の対象とならなかった他の副課長級職員の管理監督者の該否が推認されるものではない。仮に副課長級職員の中に、与えられた権限が限定的であるとか、不明確であるといった例が見受けられる場合は、管理監督者であることに疑義が生じないよう、業務及び権限を見直し整理するといった試みも検討に値すると思われる。

◇その他

① 調査結果を踏まえた市の見解と対応

副課長級職員の業務及び権限について、管理職であることに疑義が生じないよう、整理を進める。

② 結果の公表等

記者提供、議会提供、ホームページで概要を公表