

「課長代理級の職に関する報告」の概要

平成 26 年 7 月 28 日
大阪市人事委員会

報告のポイント

市長からの依頼に基づき、管理職手当の支給の是非等、本市の課長代理級の職に関する調査検討を行った。

○課長代理級の職に関する本委員会の見解

- ・ 本市課長代理級職員の職務及び職責の内容は極めて多様であり、その勤務の態様や給与上の処遇を考慮しても、その全員が「管理又は監督の地位にある職員」としての「職務ないし職責の特殊性」を有しているとまでは言い難いとする。
- ・ 国及び他の多くの政令指定都市等では、課長代理に相当する職を管理職手当の支給対象としていない。
- ・ これらの状況等を考慮すると、本市の課長代理級職員を一律に管理職手当の支給対象としている現行の取扱いについては、再考する必要がある。

○課長代理級の職をめぐる諸状況

＜職務・職責等＞

- ・ 上司の命令を受けて所管の事務を掌理し、所属員を指揮監督する。
- ・ 課長等に事故があるとき又は課長等が欠けたときは、当該課長等の職務を行う。

＜管理職手当の支給根拠等＞

- ・ 管理又は監督の地位にある職員のうち市規則で指定するものに対しては、その職務の特殊性に基き、管理職手当を支給する。（職員の給与に関する条例第 13 条第 1 項）
- ・ 市規則により本市の課長代理級職員は、全て管理職手当の支給対象となっている。

管理職手当月額 64,000 円（給与減額措置後は 60,800 円）

＜国及び他都市における管理職手当の支給状況＞

〔国〕 平成 21 年に本府省の課長補佐に対する支給を廃止

〔政令指定都市〕 4 都市（本市を除く）で課長代理に相当する職に対して支給
（課長代理に相当する職を有するのは本市を除き 13 都市）

〔大阪府〕 課長補佐は支給対象外

○課長代理級の職に関する検討

1 管理職手当の支給範囲

- ・ 管理又は監督の地位にある職員は、職務の困難性や高度の責任を有しているとともに、勤務の態様においても時間外の勤務も自らの判断に基づいて行うのが常態である等の特殊性を有しているのが通常であり、これらの職務ないし職責の特殊性に対応した給与上の措置として設けられているのが管理職手当であるといえる。
- ・ 「管理又は監督の地位にある職員」の範囲を検討する際には、労働基準法第 41 条第 2 号にいう「監督若しくは管理の地位にある者」の範囲の基準（①労働時間等に関す

る規制を超えて活動しなければならない重要な職務と責任を有すること、②現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまないような立場にあること、③賃金等の待遇について、一般労働者に比し優遇処置が講じられていること)が参考になると考えられる。

2 管理職手当の支給の是非に関する考察

管理職手当の支給の是非を判断するため、「1 管理職手当の支給範囲」の内容等を踏まえ、以下の観点から考察を行う。

(1) 職務及び職責の重要性

- ・ 同じ課長代理級職員でもその職務内容、指揮監督すべき職員数等には大きな差が見られるのが実態であり、一律的に管理職手当を支給するに足る職務ないし職責の重要性があるとは言い難いとする。

(2) 労働時間等の規制の非適合性

- ・ 本市課長代理級職員は、正規の勤務時間以外の時間における勤務については自らの判断で行うことが求められるなどの点で、係長級以下の職員とは一部異なる勤務実態にあるものの、一律的に労働時間等に関する規制を超えて活動しなければならない者であるとは言い難いのではないかと考える。

(3) 給与上の処遇

- ・ 本市課長代理級の職員には、係長級以下の職員と比して高い給与上の処遇が与えられていると言えるのではないかと考える。

(4) 国及び他都市との均衡

- ・ 本市課長代理級職員は、国及び他都市の課長代理に相当する職についている職員を大きく凌駕する職務、職責等を有しているとまでは想定されないため、本市課長代理級職員を管理職手当の支給対象としていることは、国及び他都市と均衡した取扱いであるとは言えないとする。

○課長代理級の職に関する本委員会の見解

- ・ 本市課長代理級職員の職務及び職責の内容は極めて多様であり、その勤務の態様や給与上の処遇を考慮しても、その全員が「管理又は監督の地位にある職員」としての「職務ないし職責の特殊性」を有しているとまでは言い難く、国及び他都市との均衡も考慮すると、本市の課長代理級職員を一律に管理職手当の支給対象としている現行の取扱いについては、再考する必要がある。
- ・ 管理者ないし監督者としての役割があくまで補助的、補完的なものに止まると認められる課長代理級職員に対して管理職手当を支給することの合理性は薄れているのではないかと考えるが、その一方で、課長級職員との権限分担等により、実質的に管理職としての役割あるいはそれに相当するだけの重要かつ高度な職務、職責を担っている課長代理級職員については、管理職手当の支給対象とすることや、職務の級の見直しを行うなどの適切な対応を検討する必要があるとする。
- ・ 課長代理級の職に限らず、他の職に関しても本市を取り巻く状況、実際の業務及び人員の状況等を踏まえ、本市の方針に即したものとなるよう、ライン職とスタッフ職、ゼネラリストとスペシャリストの在り方等を含め、その役割、処遇等を整理していくことが重要であると考えており、本委員会としても、今後、研究・検討を進めていく。