

職員数の削減や組織の小規模化により、管理職手当受給者であっても係長級業務など実務を担う職員が増加している。本稿では、北海道の海区漁業調整委員会事務局長を事例に、管理職手当受給者と地方公務員法上の管理職員等との関係を整理し、管理職員等に位置付けられていない職を時間外勤務手当の支給対象外としている制度上の課題を示し、その見直しの必要性を提起する。

管理職員等に該当しない管理職手当受給者に対する 時間外勤務手当制度の見直しについて —海区漁業調整委員会事務局長の事例を踏まえた課題提起—

北海道本部／自治労全北海道庁労働組合連合会・檜山総支部 小川 雄大

1 はじめに

管理職手当受給者を時間外勤務手当の支給対象外とする現在の制度は、本来、管理監督者としての権限及び責任を有する職員を前提としている。

しかし、職員数の削減や組織の小規模化が進む中で、管理職手当受給者であっても実務の中心を担う職員は増加している。

特に規模の小さい自治体では、管理職と係長職を兼務する事例や、課長補佐級職員が実務の中心を担う事例も見られる。

こうした状況の下では、管理職手当受給者であることのみを理由として時間外勤務手当の支給対象外とする現行制度について、管理監督者性の観点から改めて検証する必要がある。

本稿では、北海道における海区漁業調整委員会事務局長を具体例として取り上げながら、この課題について考察する。

2 管理職手当と管理職員等

北海道職員の給与制度においては、管理職手当受給者は時間外勤務手当の支給対象外とされている¹。

この制度は、本来、管理職が組織運営や人事管理に関する責任と権限を有し、勤務時間による管理になじまない立場であることを前提としているものと考えられる。

一方、地方公務員法第52条第3項ただし書は、職員団体制度との関係において、「重要な行

1 北海道職員の給与に関する条例第17条の2第1項は「管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうちその特殊性に基づき人事委員会規則で指定する職にある職員（以下『管理職員』という。）に対して支給する」と規定している。

また、同条例第20条の4は「第14条から第16条までの規定は、管理職員には適用しない」と規定しており、管理職員は時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の支給対象外とされている。

さらに、北海道人事委員会規則「管理職手当に関する規則」第2条は、人事委員会規則で指定する職を別表第1に定めており、海区漁業調整委員会事務局長は同表において管理職手当支給対象職（5種）とされている。

政上の決定を行う職員」「重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員」「職員の任免に関して直接の権限を有する監督的地位にある職員」等を管理職員等として位置付けている²。

これらの考え方は、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する管理監督者の考え方とも共通する部分を有している³。

北海道の給与制度では、管理職手当の支給対象となる「管理職員」と、地方公務員法第 52 条第 3 項ただし書に規定する「管理職員等」は、それぞれ異なる制度に基づいて定められている。

しかし、管理職手当受給者を一律に時間外勤務手当の支給対象外としている現行制度については、管理職手当の支給対象となる「管理職員」と、地方公務員法第 52 条第 3 項ただし書が規定する「管理職員等」との関係を整理した上で、その妥当性を検証する必要がある。

3 海区漁業調整委員会事務局長の事例

海区漁業調整委員会は、漁業法に基づき設置される行政委員会であり、漁業調整や漁業権に関する事項について調査審議等を行う機関である。北海道では 10 の海区漁業調整委員会が設置され、その事務は各振興局等に置かれた事務局が担っている。

各海区漁業調整委員会では、事務局職員数が少なく、事務局職員の多くが水産課職員を併任されている⁴。

また、近年では事務局長自身が水産課職員（係長級）を併任している例も増加している⁵。

このような勤務実態の下では、事務局長は管理職として位置付けられている一方で、管理職ではない係長級職員が担う実務についても自ら処理している状況が見られる。すなわち、管理監督業務に専従するのではなく、一般職員と同様の実務を担いながら管理職として取り扱われている点に、この職の特徴がある。

さらに、管理監督者性を判断する上で重要となる権限について見ても、

- ・常勤職員の任免に関する直接的権限を有していない。
- ・組織編成に関する権限を有していない。
- ・重要な行政上の決定への関与が限定的である。
- ・人事評価は一次評価者にとどまり、最終決定権限を有していない。

など、管理監督者としての中核的な権限は限定されている。

このように、管理職として位置付けられながら、実態としては係長級職員が担う実務を担うとともに、管理監督者としての権限も限定されているのであれば、地方公務員法第 52 条第 3 項ただし書及び労働基準法上の管理監督者の考え方との関係から、その実質について検証する必要がある。

² 地方公務員法第 52 条第 3 項本文は、管理職員等と管理職員等以外の職員が同一の職員団体を組織することはできない旨を規定し、同項ただし書は管理職員等の範囲を定めている。本稿では、管理監督者性を検討する上で参考となる制度上の整理として引用した。

³ 労働基準法第 41 条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

（二）事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

⁴ 事務局職員（書記）は 20 人に対し、水産課の職を併任している職員は 20 人（2026 年 4 月 1 日段階）

⁵ 事務局長は 10 人に対し、水産課の職を併任している職員は 10 人（2026 年 4 月 1 日段階）

さらに、北海道人事委員会規則「管理職員等の範囲を定める規則」においては、各海区漁業調整委員会事務局長（北海道連合海区漁業調整委員会を除く。）は管理職員等として位置付けられていない⁶。

この点は、本稿で取り上げる職の中でも特に制度上の整理と勤務実態との関係を検討する必要がある事例である。

地方公務員法第 52 条第 3 項ただし書が想定する管理職員等に位置付けられていない職について、管理職として位置付けられていることのみをもって、管理監督者として取り扱うことの妥当性について検証する必要がある。

4 制度上の課題

管理職手当受給者を一律に時間外勤務手当の支給対象外とする制度は、本来、管理監督者性を有する職を前提としている。

しかし実際には、

- ・重要な行政上の決定権限を有しない
- ・職員の任免に関する直接的権限を有しない
- ・係長級職員が担う実務を担当している

といった職が存在している可能性がある。

民間企業においては、管理監督者該当性は役職名ではなく、実際の権限や業務内容に基づいて判断されている。

いわゆる日本マクドナルド事件においても、店長という役職名のみでは管理監督者とは認められず、人事権や経営判断への関与の程度など実態に基づいて判断が行われた⁷。

管理職手当の支給と時間外勤務手当の不支給は、本来別の問題として整理されるべきである。

管理職として一定の責任を負っていることと、地方公務員法第 52 条第 3 項ただし書が想定する管理職員等に該当することは必ずしも一致しない。

管理職手当受給のみを理由として時間外勤務手当を支給しない現在の制度については、その妥当性を改めて検証する必要がある。

また、この問題は海区漁業調整委員会事務局長に限られるものではない。

特に職員数の少ない自治体では、管理職が係長級業務を兼務する事例や、課長補佐級職員が実務の中心を担う事例も見られる。

自治体ごとに職制や権限構造は異なるものの、管理職手当受給者であっても実態として管理監督者性が十分とはいえない職が存在している可能性がある。

なお、北海道における本庁課長補佐や振興局課長等についても、職務権限や人事権の範囲について限定的であることから、その管理監督者性について検討の余地があると考えられる。しかし、本稿はこれらの職について論じるのではなく、まずは管理職員等にも位置付けられて

⁶ 北海道人事委員会規則「管理職員等の範囲を定める規則」別表において、北海道連合海区漁業調整委員会事務局長は管理職員等とされている一方、各海区漁業調整委員会事務局長は管理職員等に含まれていない。

⁷ 東京地方裁判所平成 20 年 1 月 28 日判決（日本マクドナルド事件）

いない職に着目するものである。

5 要求事項として検討すべき課題

今後、管理職手当受給者のうち、実態として管理監督者性を有していない職について実態把握を進める必要がある。

その上で、

- ・ 地方公務員法第 52 条第 3 項ただし書の趣旨
- ・ 人事委員会規則における管理職員等の位置付け
- ・ 実際の権限及び業務内容

を踏まえ、時間外勤務手当制度の見直しを要求事項として検討する必要がある。

特に、人事委員会規則において管理職員等に位置付けられていない職については、時間外勤務手当の支給対象とすることを基本として制度改正を求める必要がある。

海区漁業調整委員会事務局長は、その代表的な事例の一つとして位置付けることができる。

6 おわりに

海区漁業調整委員会事務局長の問題は、一職種の処遇改善にとどまるものではない。

職員数の削減や組織の小規模化が進む中、管理職手当受給者であっても実務の中心を担う職員は増加している。

その背景は、職員数の削減、組織再編、人員構成の変化など自治体によって様々であるものの、管理職として位置付けられながら係長級職員が担う実務を兼ねて担当する職員が存在するという点は、多くの自治体に共通する課題であると考えられる。

管理職手当受給者を一律に時間外勤務手当の支給対象外とする現在の制度については、管理監督者性の観点から改めて検証する必要がある。

海区漁業調整委員会事務局長の事例は、その検討の出発点となるものであり、勤務条件の改善及び持続可能な公務運営の観点からも重要な課題であると考ええる。