

監 査 公 表 第 3 号  
平成 1 7 年 4 月 2 1 日

神戸市監査委員	近	谷	衛	一
同	横	山	道	弘
同	藤	原	武	光
同	佐	伯	育	三

## 監 査 公 表

地方自治法第 2 4 2 条第 1 項の規定により提出された住民監査請求(平成 1 7 年 2 月 2 1 日 , 2 4 日提出)について , 同条第 4 項の規定に基づき監査を行った結果を同項の規定に基づき公表します。

## 記

請求人

A 他 全 1 2 名

## 第1 請求の要旨

平成17年2月21日及び24日に提出された措置請求書によると、請求の要旨は次のとおりと解される。

神戸市職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）には、管理職手当を受けている職員には時間外勤務手当を支給しないという併給禁止規定があるにもかかわらず、神戸市は、課長、係長及び主査（以下「管理職員」という。）の約2,400人に対して、残業に見合う分（以下「管理職手当加給額」という。）を増額し支給している。これは条例に認められていない事実上のヤミ時間外勤務手当である。2001年度から2003年度に支出された22億1千万円（以下「損害額」という。）は、給与条例主義（地方自治法第204条の2）に違反する違法な公金の支出であり、神戸市は同額の損害を被っている。

これは、支出命令権者神戸市長及びその支出の適法性を審査しなければならない収入役及びこれらの手続きに関与した職員全員の責任である。

よって、これらの者に損害額の補填を求めるとともに、この種の支出のうち未執行分の停止を求める。

### 理由

- 1 管理職員に管理職手当加給額を支給することは、給与条例の管理職手当と時間外勤務手当の併給禁止規定に違反する。
- 2 管理職手当加給額は条例に認められていない事実上のヤミ時間外勤務手当で、これを支給することは、給与条例主義（地方自治法第204条の2）に違反する。

## 第2 監査の実施

行財政局の関係職員からの事情聴取を実施した。

## 第3 監査の結果

### 1 監査対象

地方自治法第242条第2項は、当該行為のあった日又は終わった日から1年を経過したときは、正当な理由がない限り、住民監査請求をすることができないとして、請求の

期間制限規定を設けている。

正当な理由があるときは、当該行為が秘密裡になされたものであるかどうか、地方公共団体の住民が相当の注意力をもって調査したときに客観的にみて当該行為を知ることができたかどうか、また、当該行為を知ることができたと解されるときから相当な期間内に請求したかどうかによって判断すべきものである。(昭和63年4月22日最高裁判決)

本件の場合、管理職手当加給額の支給は、給与条例及びこれを受けた「管理職手当の支給に関する規則」(以下「管理職手当支給規則」という。)に規定されており、また、過去1年を超える支出は、予算書において「職員費」として計上されて支出されていることから、上記の正当な理由がある場合に該当しない。よって、措置請求書受付日から過去1年間に支出された平成16年2月から平成17年1月までの勤務に対する管理職手当加給額の支給分を対象として審査した。

## 2 事実の確認

給与条例第10条の6は、管理又は監督の地位にある職員のうち、人事委員会規則で指定する職員に対し管理職手当を支給し、その額と支給方法については人事委員会が定める旨規定している。これを受けて管理職手当支給規則は、管理職手当の支給に関し必要な事項を定めている。

管理職員は、職務の遂行にあたって部下の職員に指示・命令等を行なう権限を有するとともに、部下を指導育成する立場にある。この職務の特殊性に基づき管理職手当が支給されるものである。

神戸市の管理職手当は定額部分と加給部分で構成されており、定額部分の月額は、課長級職員が89,000円、係長級職員が54,000円となっている。なお、国家公務員の本省の課長級に支給される「俸給の特別調整額」は、人事院規則で俸給に一定率(20/100~25/100)を乗じた額と定められている。

神戸市の管理職手当の支給に関する制度は、一定金額を定額部分として設定した上で、管理職員が従事する業務の繁忙度を評価し、担当する業務間の均衡を図るため、管理職手当加給額を支給するものである。管理職手当加給額は、管理職員が正規の勤務時間を超えて勤務した時間数に応じ、その勤務1回につき課長級職員の場合、4時間以上であれば7,500円であり、係長級職員の場合、2時間以上4時間未満3,850円、4時間以上6時間未満5,500円、6時間以上8時間未満7,600円、8時間以上9,800円である。

神戸市では、係長級職員を管理職員に指定し、定額部分の管理職手当と、繁忙業務に

対する評価として加給部分の管理職手当加給額を支給することにより、係長級職員に時間外勤務手当を支給するよりも財政負担を軽減している。

また、国等では課長級以上の職員が、いわゆる週休日等に勤務した場合、「管理職員特別勤務手当」が支給されるが、神戸市では、課長級職員について、同様の手当を支給する制度はない。

なお、国の「管理職員特別勤務手当」の額は、人事院規則で定められており、本省の課長級については、1時間以上の勤務1回につき、10,000円～12,000円である。

### 3 判断

理由1 「管理職員に管理職手当加給額を支給することは、給与条例の管理職手当と時間外勤務手当の併給禁止規定に違反する。」

について

給与条例は、第16条の3で、管理又は監督の地位にある者には、第13条の時間外勤務手当に関する規定を適用除外とし、第10条の6で、管理職手当の支給を定めている。この管理職手当の詳細を定める管理職手当支給規則で、管理職手当の月額定額と、管理職員が正規の勤務時間外に一定時間以上勤務した場合に支払われる管理職手当加給額を定めている。

管理職手当加給額は、管理職員の従事する職について、業務の繁忙度を加味し、管理職手当の総額を再配分するという性質のもので、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間当りの給与額に一定割合を乗じて得た額を支給するとする給与条例第13条の時間外勤務手当とは、その性質も内容も異なるものである。

したがって、管理職手当加給額は、あくまで管理職手当であり、該当する管理職員に管理職手当加給額を支給することは、給与条例第16条の3の規定に違反するものではない。

理由2 「管理職手当加給額は条例に認められていない事実上のヤミ時間外勤務手当で、これを支給することは給与条例主義（地方自治法第204条の2）に違反する。」

について

地方自治法第204条の2は、いかなる給与も法律又はこれに基づく条例に基づかずに支給することができない旨定めている。また、地方公務員法は、第24条第6項で「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。」と、第25条第1項で「職員

の給与は、前条第 6 項の規定による給与に関する条例に基づいて支給されなければならない。又、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。」と規定している。これらの規定は、いわゆる給与条例主義と言われるものである。

神戸市の場合、地方公務員法第 24 条第 6 項に基づき制定した給与条例第 10 条の 6 第 1 項で、管理職手当の支給を定めるとともに、同条第 2 項では「管理職手当の額及び支給方法については人事委員会が定める。」と規定している。人事委員会は、人事行政に関し専門性を有する執行機関で、地方公務員法第 8 条第 4 項において、条例に基づきその権限に属せられた事項に関し、人事委員会規則を制定することができることと定められていることから、給与条例に基づいて、管理職手当の具体的な額や支給方法を、管理職手当支給規則で定めている。

したがって、管理職手当支給規則で定めている管理職手当加給額の支給は、条例に根拠があり、地方自治法第 204 条の 2 のところの給与条例主義に違反するものではない。

神戸市の方式は、国の管理職手当である「俸給の特別調整額」が年功序列型の取扱であることに比べ、一定の合理性を持っており、支給額を抑えることができる内容となっている。また、国等が課長級以上の職員に支給している「管理職員特別勤務手当」も、課長級職員への支給はない。さらに、係長級職員への管理職手当加給額の支給を時間外勤務手当の支給に変更すれば、支給総額の増加が見込まれる。このように、神戸市の管理職手当の取扱は、支給額等の観点からも妥当であり、国等の取扱と比べ、著しく均衡を失しているとはいえない。

#### 第 4 結論

以上のように、管理職手当加給額は時間外勤務手当とは異なるものであり、管理職手当として、その支給については給与条例に根拠を有し、その金額については、条例に基づく管理職手当支給規則で定めているものである。したがって、該当職員に管理職手当加給額を支給することは、給与条例第 16 条の 3 の規定に違反するものではなく、また、地方自治法第 204 条の 2 でいう、給与条例主義にも違反しない。

よって、請求人の主張には理由がなく、措置の必要を認めない。

なお、国の管理職手当である「俸給の特別調整額」が俸給に一定率を乗じた額となっており、年功序列型の支給となっている点が問題として、現在、国において議論されていることから、神戸市においては、この議論の方向と国の動きを注視し、時代に適合し、かつ、合理的で財政負担が大きくならないよう、今後とも努められるよう要望する。