



人 委 第 94 号
平成 26 年 7 月 28 日

大 阪 市 長 橋 下 徹 様

大阪市人事委員会委員長 西 村 捷 三

課長代理級の職に関する報告

大阪市人事委員会は、平成 26 年 2 月 26 日付けで貴職からご依頼のあった課長代理級の職に関しまして、本市における位置付け、他都市の状況等を調査し、管理職手当の支給の是非等の観点から検討を重ねてまいりました結果、別紙のとおり取りまとめましたので報告いたします。

別紙

第1 課長代理級の職をめぐる諸状況

職員の給与の在り方に関しては、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事委員会の給与勧告制度が設けられている。本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に定める情勢適応の原則に基づき、職員の給与を民間企業従業員の給与と均衡させることを基本に勧告を行うとともに、本市の給与制度が、国や他都市の状況、地方公務員法に定められている給与決定の諸原則の観点から、適切なものとなるよう意見の申し出や勧告を行ってきたところである。

本年についても、職員給与の実態、民間企業従業員の給与等について調査研究を行い、民間企業従業員の給与との均衡の観点から職員給与に関して報告し、必要に応じてその改定を勧告する予定であるが、それとは別に、市長より平成26年2月26日付けで本市の課長代理級の職に関して、他都市の状況や管理職手当の支給の是非等について調査依頼があったところである。

この依頼を受けて、本委員会は、人事行政の専門的・中立的機関として、本市課長代理級の職の実態、国及び他都市における状況等について、調査研究を行ってきた。

調査研究の概要は次のとおりである。

1 本市課長代理級の職の実態

本委員会は、人事室等の協力を得て本市課長代理級の職に関して、その位置付け等を調査するとともに、平成26年職員実態調査を実施し、本年4月現在における課長代理級を含む職員の給与等の状況を調査した。

(1) 設置の経緯

本市においては、昭和57年に従来の主幹制が見直され、課長代理制が採用されたところである。これは、当時の職制に関する資料によると、従来

の主幹は、その所管事務や権限と責任の範囲が明らかでない上に、課長と並列的に部局におかれる職であり、組織的には課長の指揮命令を受けず、課長が欠けたとき又は課長に事故のあるときには、主幹が当然に課長の職務を行うことにならないことから、課長代理制に切り替えることにより、権限と責任の明確化を図るためとされている。

(2) 人員構成

本年4月現在における本市職員(技能労務職員及び企業職員を除く。)は、16,925人(うち、行政職給料表適用の職員は11,364人)であり、このうち課長代理級の職務についている職員は、983人(うち、行政職給料表適用の職員は905人)である。

また、課長代理級の職務についている職員(行政職給料表適用の職員に限る。)の平均年齢は51.1歳、平均勤続年数は30.2年となっており、学歴(最終学歴)別構成比は大学卒が59.0%、短大卒が3.9%、高校卒が37.1%、中学卒が0.0%となっている。(参考資料 第1表)

(3) 職務・職責

本市の課長代理級の職は、その大部分を占める行政職給料表適用の職員においては、職務の級の標準的な職務の内容及び職員の職務の級を決定する基準に関する規則(平成19年大阪市人事委員会規則第6号)別表第1級別標準職務表ア 行政職給料表級別標準職務表により、係長級の1級上位、かつ課長級の1級下位である5級に位置付けられている。その職務は、大阪市事務分掌規則(昭和24年大阪市規則第133号)第4条第1項により、「(省略)課長代理、担当課長代理、(省略)は、おのおの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。」とされている外、同規則第6条第3項により、課長等に事故があるとき又は課長等が欠けたときは、当該課長等の専管する事務を所管する課長代理等が当該課長等の職務

を行うとされている。

また、市役所課長等専決規程（昭和 23 年達第 5 号）及び各区役所課長等専決規程（平成 24 年達第 22 号ないし第 45 号）において、課長等は、局長又は区長の承認を得て、軽易かつ定例の事務処理に関すること等を課長代理等に専決させることができるとされている。

さらに、課長代理級職員に必要とされる職務要件として、本市の「人事考課制度運用の手引き」には次のように例示されている。

- ・ 課長の補佐として、全市的な観点から適切な合意点を見出せる施策の判断ができる。
- ・ 課長の補佐として、関係先と適切な調整及び交渉を行うことができる。
- ・ 円滑な業務遂行に向けて、課長の補佐として所管職員を統率し、係長以下の職員に対して適切な指導助言を行うことができる。

(4) 管理監督の範囲

平成 25 年 5 月現在の企業局及び学校園を除く本市における一課あたりの課長代理級の職の数は、平均約 2.5 ポストとなっており、課長代理級の職員が指揮監督する部下職員数は平均約 18.9 人（技能労務職職員 5.3 人を含む。）となっている。（参考資料 第 3 表）

また、人事考課制度においては、「人事考課制度運用の手引き」により、被評価者が係長級職員である場合には課長級又は課長代理級職員が第 1 次評価者に、被評価者が係員である場合には課長級又は課長代理級職員が第 2 次評価者になることが標準例として示されている。

(5) 勤務態様

一般職の職員については、条例及び規則によりその勤務時間等の勤務条件が規定されているところであり、実際にも、他の職員と同様に本市の課

長代理級職員についても日々の出退勤、休暇、市内出張等の勤怠は勤務情報システム等で管理されているところである。

また、正規の勤務時間以外の時間における勤務については、平成 24 年度において超過勤務時間数が「多い」「標準」「少ない」所属を 10 所属抽出し、課長代理級職員の退庁時刻から時間外勤務時間を推計したところ、月平均 19 時間弱であった。(参考資料 第 4 表)

(6) 給与の状況

本年 4 月現在における課長代理級の職務についている職員の給与の状況は、その大部分を占める行政職給料表適用の職員においては、第 1 表のとおりである。

第 1 表 課長代理級の職務についている職員の給与の状況

項 目	内 容	
給 料 月 額	405,371 円	(359,992 円)
扶 養 手 当	15,338 円	
管 理 職 手 当	64,000 円	(60,800 円)
地 域 手 当	72,706 円	
住 居 手 当	2,445 円	
単 身 赴 任 手 当	51 円	
平均給与月額	559,911 円	(511,332 円)

- (注) 1. () 内は、給料及び管理職手当の減額措置実施後の額である。
 2. 給与減額措置として、給料月額 (▲11.5%) 及び管理職手当 (▲5%) の減額が実施されている。

また、課長代理級の職員、課長代理級より 1 級下位の職である係長級の職 (4 級に分類される職) についている職員及び課長代理級より 1 級上位の職である課長級の職 (6 級に分類される職) についている職員について、

属人的な手当である扶養手当及び住居手当等を除いたモデル給与を試算すると、第2表のとおりとなる。

第2表 各職務についている職員のモデル給与（試算）

職 務	平均年齢	平均給与月額	平均年間給与額
係長級の職務	46.1歳	406,307 円 (383,264 円)	6,641,080 円 (6,364,564 円)
課長代理級の職務	51.1歳	539,777 円 (491,198 円)	8,801,692 円 (8,218,744 円)
課長級の職務	52.6歳	594,123 円 (539,657 円)	9,731,471 円 (9,077,879 円)

- (注) 1. 平均給与月額は給料月額、管理職手当、地域手当の合計額である。平均年間給与額は平均給与月額に12を乗じて得た額に平均給与月額を基に算出した期末手当及び勤勉手当の試算額を加えた額である。
2. () 内は、給料及び管理職手当の減額措置実施後の額である。
3. 給与減額措置として、給料月額（課長級・課長代理級▲11.5%、係長級▲7%～▲9%）及び管理職手当（▲5%）の減額が実施されている。

2 管理職手当等の法令上の位置付け

(1) 管理職手当の支給根拠

地方公務員の管理職手当に関する法令の規定として、地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条第2項において、地方公共団体は、条例に基づき職員に対し管理職手当を支給することができるものと定められている。この規定を受けて、本市においては、職員の給与に関する条例（昭和31年大阪市条例第29号）第13条第1項において「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。」と定められている。

「市規則で指定するもの」については、職員の管理職手当に関する規則（昭和55年大阪市規則第16号）の規定により行政職給料表適用の職員に

においては局長、部長、課長、課長代理等の職務についている職員が支給対象として指定されている。課長代理級の職務（5級に分類される職務）についている職員は全て管理職手当の支給対象となっており、その金額は、本年4月現在月額64,000円（給与減額措置後は60,800円）となっている。（参考資料 第5表）

(2) その他「管理職」に関する法令の規定

管理職手当に関する直接的な規定ではないが、管理職に係るものとして、労働基準法（昭和22年法律第49号）第41条第2号に「監督若しくは管理の地位にある者」という文言があり、この「監督若しくは管理の地位にある者」には同法上の労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されないとされている。

（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。

- 一 省略
- 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
- 三 省略

その他、管理職に係るものとして、地方公務員法第52条第3項において、重要な行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持つ監督的地位にある職員等が「管理職員等」として規定されている。しかし、この「管理職員等」は労使関係において使用者としての地方公共団体の利益を代表する者を指すのに対し、管理職手当の支給を受ける職員は、管理職としての職務の特殊性を有する者について指定されているものであり、それぞれ別の観点から定められているものであると解されている。

(地方公務員法第 52 条第 3 項)

職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。ただし、重要な行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持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員その他職員団体との関係において当局の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等と管理職員等以外の職員とが組織する団体は、この法律にいう「職員団体」ではない。

3 国及び他都市における状況

(1) 国における状況

国家公務員においては、本府省の課長補佐については、平成 4 年から俸給の特別調整額（本市の管理職手当に相当する手当）の支給対象となっていたが、平成 21 年に課長補佐に対する俸給の特別調整額の支給が廃止され、同時に、本府省内部部局等の課長補佐、係長及び係員については、本府省の業務の特殊性、困難性を踏まえ、本府省業務調整手当が新設されている。

なお、国家公務員において俸給の特別調整額の支給対象となるのは、本府省では課長補佐より上位の職務の級に位置付けられている室長（人事院の定めるものに限る）以上の官職とされている。（人事院規則 9-17）

(2) 他都市における状況

平成 25 年 4 月現在、政令指定都市においては、課長代理級の職（課長級と係長級の間位置付けられている職で課長代理に相当する職をいう。以下、この項目において同じ。）を有するのは、本市を含め 20 市中 14 市であり、このうち課長代理級の職についている職員を管理職手当の支給対象と

しているのは5市となっている。

なお、課長級以上の職については、全ての政令指定都市で管理職手当の支給対象とされている。

(参考資料 第6表)

第2 課長代理級の職に関する検討

本市課長代理級の職の実態、管理職手当等の法令上の位置付け、国及び他都市における状況は以上のとおりである。

本委員会は、上記の実態等を踏まえた上で、主として管理職手当の支給の是非の観点から本市課長代理級の職に関する検討を進めてきたところであり、その概要は次のとおりである。

1 管理職手当の支給範囲

(1) 管理職手当の性格

第1の2(1)で見たように、本市では、管理職手当は「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」である局長級、部長級、課長級及び課長代理級の各職についている職員に対して支給されているが、一般的にこの管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職務ないし職責の特殊性という点に着目して支給される給与とされている。一般に管理又は監督の地位にある職員は、管理者、監督者と言われる言葉によっても理解できるように、その特殊性として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どちらかといえば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るが、これら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この管理職手当であると言える。

そのため、ある職が管理職手当の支給対象となるか否かを判断するには、当該職の職務ないし職責の特殊性について検討する必要がある。

なお、管理職手当の支給を受ける職員は、正規の勤務時間以外の時間においても自らの判断に基づいて職務を行うのが常態であり、時間外に勤務した時間等を計測して給与上の措置をすることにはなじみ難いとされている。そのため、国等と同様に本市においても職員の給与に関する条例第 20 条により管理職手当の支給対象となっている課長代理級以上の職員に対しては、勤務した時間数に応じて支給される超過勤務手当等の制度は適用されないこととなっている。

(2) 「管理又は監督の地位にある職員」の基準

本市において管理職手当の支給対象となるのは、「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」とされているが、この「管理又は監督の地位にある職員」の要件等については、法令の規定上明らかにされていない。

この点につき、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」の取扱いについて見ると、「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。」と解されている。その実体的要件としては、第一に労働時間、休憩及び休日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者であること、第二に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者であること、第三に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者であることとされている（昭和 22 年 9 月 13 日発基第 17 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発第 150 号）。

労働基準法第 41 条第 2 号は、管理監督者としての性質又は態様により労働時間等に関する規定を適用するに適しない労働者について規定しているものであり、これは本市において管理職手当の支給を受ける職員に超過勤務手当等を支給しないとしていることと一部趣旨を同じくするものと考え

られる。そのため、「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、前述の労働基準法第41条第2号にいう「監督若しくは管理の地位にある者」の範囲の基準が一つの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

本委員会は、本市の課長代理級職員に管理職手当を支給すべきか否かを判断するには、当該職員が1(1)の管理職手当の性格で述べた「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」を有しているかという観点に加え、地方公務員法第24条第3項に基づく国及び他都市との均衡の観点からの考察が必要であると考え。 「管理又は監督の地位にある職員」の範囲については、1(2)で述べたように労働基準法第41条第2号にいう「監督若しくは管理の地位にある者」の範囲の基準が一つの参考となるため、「職務ないし職責の特殊性」の内容を、「監督若しくは管理の地位にある者」の実体的要件とされている3つの事項を参考に、「職務及び職責の重要性」、「労働時間等の規制の非適合性」、「給与上の処遇」の3つの観点に整理することとした。

以下、これらの観点につき、第1でみた本市課長代理級の職の実態等と照らし合わせ、考察を行う。

(1) 職務及び職責の重要性

第1の1(3)で見たように、本市の課長代理級職員の職務、職責は、課長の補佐的役割を担い、所管の事務を掌理し、所属員を指揮監督することであるが、具体的な職務の内容については、本市の区、局、課等の組織における業務内容は多岐にわたっており、それに伴い、課長代理級職員の職務内容もその職により異なる。正規の勤務時間以外の時間における勤務の状況を見ても、平成24年度の本市の課長代理級職員の時間外勤務時間（抽出された10所属における推計値）は、月平均1時間に満たない者から100時

間に迫る者まで存在している実態にある。

また、本市課長代理級職員は、「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」ものであるが、本市の組織構成、課等の組織における人員構成は非常に多様であり、課長代理級職員が担うべき具体的な管理監督の範囲は職により異なる。課長代理級職員が指揮監督する部下職員数についても、部下職員を持たない課長代理級職員が存在する一方で、多数の技能労務職職員が所属する職場においては、100人以上の部下職員を有する者も存在するなど、同じ課長代理級職員でも指揮監督すべき職員数には大きな差が見られるところである。

人事評価の面では、各所属、各課で人員体制が異なり、課長代理級職員が人事考課制度における評価者となるか否かについての運用も異なるのが実態である。

一方、課長級以上の職員の職務及び職責の内容を見ると、課長代理級職員と同様に、具体的な職務の内容は様々であるが、職級により課、部、局等という相違こそあれ、それぞれ課等の組織の責任者としての職務、職責を担うものである。課長代理級の職員は、課長等に事故があるとき又は課長等が欠けたときに当該課長等の職務を行うとされており、その限りでは課の責任者となるが、常時、組織の責任者としての職務、職責を担うものではないという点で、課長級以上の職員と相違があると考えられる。

このように、本市では同じ課長代理級職員でもその職務、職責の内容は極めて多様であるのが実態であり、また、課長級以上の職員との組織の責任者としての相違も考慮すると、本市の課長代理級職員に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考えられる。

(2) 労働時間等の規制の非適合性

第1の1(5)で見たように、本市の課長代理級職員は、条例及び規則上も、

実際の勤務においても労働時間等の規制に服している実態にある。ただし、正規の勤務時間以外の時間における勤務については、係長級以下の職員とは異なり権限者からの超過勤務命令を得ることなく、自らの判断に基づいて勤務を行っている。

このような勤務の態様については、課長級以上の職員も同様であり、条例及び規則上、労働時間等の規制を受けるものの、その職務及び職責から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、勤務時間外においても種々職務の影響を受けているものと考えられる。

これらの実態や(1)で考察した課長代理級職員の職務及び職責の内容を考慮すると、本市課長代理級の職員は、正規の勤務時間以外の時間における勤務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、休憩及び休日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

第1の1(6)第2表を見ると、本市課長代理級の職員の給与水準は、係長級の職員と比べると平均年間給与額で約216万円（給与減額措置後では約185万円）の差がある。係長級職員の平均年間給与額に超過勤務手当試算額443,998円（事務・技術職の平成25年度平均年間超過勤務時間数139時間から試算した金額。）を加えたとしても約172万円（給与減額措置後では約141万円）の差があり、平均年齢の違いがあるものの管理職手当が支給されていることもあり、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。一方、課長級の職員と比べると平均年間給与額で約93万円（給与減額措置後では約86万円）低額となっており、係長級の職員との処遇の差ほどには課長級の職員との間に処遇の差は見られなかった。

ただし、管理職手当を除くと、本市課長代理級の職員と係長級の職員との給与水準の差は、平均年間給与額で約 102 万円（給与減額措置後では約 76 万円）となり、その差は大きく縮減されることになる。

(4) 国及び他都市との均衡

地方公務員の給与については、地方公務員法第 24 条第 3 項により「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」とされている。

第 1 の 3 で見たように、国においては、本府省の課長補佐級職員には本府省業務調整手当が支給されるものの、本市の管理職手当に相当する俸給の特別調整額は支給されておらず、他の政令指定都市においても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るのは 4 市に止まる。また、本市と地域的な共通性が大きく、人的交流が進められている大阪府においては、課長補佐級の職については、管理職手当の支給対象とされていない。

本市の課長代理級職員の職務、職責等の実態は、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とは異なる面もあると考えられるが、他都市においても課長代理に相当する職は課長級と係長級の間職位として位置付けられており、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については、国及び他都市と均衡した取扱いであるとは言えないと考える。

第 3 課長代理級の職に関する本委員会の見解

本委員会は、第 2 の 2 で考察した観点を総合的に評価すると、本市の課長代理級職員については、その職務及び職責の内容は極めて多様であり、一概には労働時間等の規制を超えて活動しなければならないほどの職務及び職責の重要性を有しているとは言えず、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考える。これに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との結論に達した。

一般的に管理職の役割は、自ら業務を遂行するというよりも、部門、部署等の責任者として団体、組織の方針に沿って業務を管理するとともに、部下職員を管理統率、指導育成し、業務を遂行させることにあり、公務組織においては、主に課長級以上の職員がこのような一般の職員とは異なる「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」を有する者として管理職手当の支給対象となっている。本市課長代理級職員は、課組織の長である課長級職員を補佐し、時には課長に代わって、所管業務を掌理し、部下職員を指揮監督するものであるが、その管理者ないし監督者としての役割は、課長級職員を補助ないしは補完することに止まる場合も多いと思われる。本市組織が大きく変貌していき、係長級以下の非管理職層の職員割合が減少し、部下職員を持たないスタッフ的な職も存在する現状において、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。

一方で、第2の2(1)で述べたように本市の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、課長級職員との権限分担等により、実質的に上記の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、職責を担っている者については、その職務、職責に見合った給与上の処遇を行うことが地方公務員法に定める職務給の原則にも適うものであり、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考える。

なお、管理職手当は、「管理又は監督の地位にある職員」が正規の勤務時間

以外の時間においても自らの判断に基づいて職務を行うのが常態であることを前提として支給されるものであることから、第2の1(1)で述べたように、管理職手当の支給対象となる職員には超過勤務手当等の手当は支給されないこととされているが、管理職手当の支給対象外とする課長代理級の職員については、超過勤務手当等の支給対象とするよう関係規定を整備するとともに、実態的にも正当な超過勤務命令なしに勤務時間を超えて拘束することのないよう留意する必要がある。

また、ここまでは本市の課長代理級の職について、主に管理職手当の支給の是非の観点から意見を述べてきたものであるが、これは課長代理級職員の給与水準の引下げを目的としたものではなく、より適切な人事給与制度となるよう、管理職手当の支給対象とするかどうかを含め、課長代理級の職の職務、職責を改めて見つめ直そうとするものであることに留意する必要がある。加えて、本市が組織的にも業務的にも大きな転換期にある中、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、いわゆる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・検討を進めてまいり所存である。

参 考 资 料

第1表 行政職給料表適用者人員構成

級	標準的な職務	計	性別		平均年齢	平均勤年	学歴			
			男性	女性			大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
1級	係員	人 358 (3.2%)	人 186 (52.0%)	人 172 (48.0%)	歳 30.4	年 4.2	人 206 (57.5%)	人 39 (10.9%)	人 110 (30.7%)	人 3 (0.8%)
2級	係員	2,427 (21.4%)	1,309 (53.9%)	1,118 (46.1%)	33.2	9.9	954 (39.3%)	213 (8.8%)	1,256 (51.8%)	4 (0.2%)
3級	主務	3,502 (30.8%)	1,802 (51.5%)	1,700 (48.5%)	40.9	20.2	902 (25.8%)	782 (22.3%)	1,814 (51.8%)	4 (0.1%)
4級	係長	3,215 (28.3%)	2,321 (72.2%)	894 (27.8%)	46.1	25.8	1,439 (44.8%)	249 (7.7%)	1,524 (47.4%)	3 (0.1%)
5級	課長代理	905 (8.0%)	768 (84.9%)	137 (15.1%)	51.1	30.2	534 (59.0%)	35 (3.9%)	336 (37.1%)	—
6級	課長	721 (6.3%)	647 (89.7%)	74 (10.3%)	52.6	30.6	556 (77.1%)	16 (2.2%)	149 (20.7%)	—
7級	部長	185 (1.6%)	172 (93.0%)	13 (7.0%)	54.2	30.3	180 (97.3%)	— (0.0%)	5 (2.7%)	—
8級	局長	51 (0.4%)	49 (96.1%)	2 (3.9%)	56.3	30.7	51 (100.0%)	—	—	—
合計		11,364 (100.0%)	7,254 (63.8%)	4,110 (36.2%)	42.2	20.8	4,822 (42.4%)	1,334 (11.7%)	5,194 (45.7%)	14 (0.1%)

(注) 1 平成26年4月1日現在における実態を調査したものである。

2 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例第2条第2項により任期を定めて採用された職員は集計の対象とし、それ以外の任期付職員及び再任用職員は集計の対象としない。

3 構成比は、それぞれ四捨五入しているため合計が100%にならない場合がある。

第2表 課長代理級職員の年齢別・号給別人員（行政職給料表適用者）

年齢 号給	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	計	
1																								
2																								
3																								
4																								
5		1																						1
6																								
7	1																							1
8					1																			1
9			2	2																				4
10			1		1																			2
11		1	2		1																			4
12		1		1																				2
13	1		2	2																				5
14			1	1	2																			4
15			1		1	1																		3
16		1		3	2																			6
17		1	3	2																				6
18	1	1	1	3	2																			8
19		1	3	1	1	1																		7
20		1	1	1	3	2	1																	9
21			3		2	1																		6
22				4	6	1	1																	12
23				3		2									1				1					8
24	1		1		4	2	2	1											1					11
25					1	3	1	2																7
26			2	1	3	3	1																	10
27				2	2	2	2		1						1									10
28				1		4	1	1	2															9
29					2	1		2	3	1														9
30				1	6		4	2		2														15
31					1	3	4	5	9	8	11	14	10	10	7	6	4	11	14	2	1			120
32				1		2	1	4	3	3							5	4	1	1				26
33					1	1	1	7	2		1					1	2	1		1				19
34						1	1	3	3	4			1	1		1			1					16
35								2	2	2	7	2	1			2			1	1	2			22
36							2	1	6	6	11	10	11	12	10	8			3	1				81
37						2		1	1		1		1						1					7
38						1		6	1	6	6	4	2	6	1		1		2	3				39
39									1	1	2	3				1	1	1	2	2				14
40							2	1		3	3	5	1	2	1	1	1		1		2			23
41										1	6	4		2			1	1	1					16
42									1	2	3	8	1	2	2	1		2	1	1	3			27
43										2	3	1	2	1	2	1	4		2		1			19
44										4	5	2	1	5				1	1	1				20
45										1	1	2	1	2	1	3	1		2	1	1			16
46											1		4	2		2	2		2		2			16
47									1			2	4	3	1		1		3	3	3			21
48												1	1	7	4	1	3	4		3	2			26
49									1	1		4	7	12	13	25	12	29	18	51	43	1		217
計	4	8	23	29	42	33	24	38	37	48	61	62	49	69	43	53	38	55	56	72	60	1	905	

(注) 平成26年4月1日現在における実態を調査したものである。

第3表 所属別課長代理級職員の部下数等の状況

所属名称	課数	課長代理級の職の数	課長代理級の職員が管理する職員数			
			平均部下数	うち技能労務職	部下数(最大)	部下数(最小)
北区	4	10	12.5	2.1	21.0	0.5
都島区	4	11	12.2	1.4	34.0	0.0
福島区	4	12	7.3	1.1	15.0	0.0
此花区	4	10	9.1	1.2	23.0	1.0
中央区	4	13	11.0	1.2	24.0	0.0
西区	4	11	7.2	1.4	16.0	0.0
港区	4	12	12.7	1.4	36.0	0.0
大正区	4	12	11.7	1.3	32.0	1.0
天王寺区	5	13	7.4	1.0	19.0	0.0
浪速区	4	14	8.9	1.1	18.0	0.0
西淀川区	5	12	12.4	1.6	32.0	0.0
淀川区	5	14	13.9	1.5	30.0	0.0
東淀川区	4	16	15.8	1.6	40.0	0.0
東成区	3	10	9.7	1.3	16.0	2.0
生野区	4	15	16.7	1.9	80.0	0.0
旭区	4	14	9.6	1.0	23.0	0.5
城東区	4	15	14.3	1.7	39.0	0.0
鶴見区	4	11	7.9	1.4	18.0	0.5
阿倍野区	4	10	9.6	0.8	20.0	1.0
住之江区	4	14	11.4	1.7	24.0	1.0
住吉区	8	14	16.9	1.9	51.0	0.0
東住吉区	4	16	13.4	1.3	30.0	0.0
平野区	5	17	17.4	1.7	38.0	2.0
西成区	4	17	20.5	1.2	54.0	1.0
大阪府市大都市局	6	28	1.3	0.0	5.5	0.3
市政改革室	0	10	2.6	0.0	8.0	0.5
人事室	4	11	9.5	0.0	30.0	0.0
政策企画室	7	9	5.8	0.0	10.0	1.0
危機管理室	1	4	4.5	0.0	7.0	3.0
経済戦略局	16	41	6.6	1.0	22.0	0.0
総務局	4	8	10.9	0.0	19.0	3.0
市民局	8	14	10.5	0.6	34.0	2.0
財政局	20	50	19.8	0.0	49.0	0.0
契約管財局	6	14	9.3	0.0	21.0	4.0
都市計画局	11	21	7.0	0.0	21.0	0.0
福祉局	16	39	11.8	1.8	41.0	0.0
健康局	12	17	15.4	2.8	43.0	0.0
こども青少年局	7	33	44.1	7.0	157.0	2.0
環境局	28	50	56.5	47.3	237.0	1.0
都市整備局	13	37	10.7	0.0	29.0	0.0
建設局	42	94	26.4	16.2	108.0	0.0
港湾局	14	23	23.0	12.8	81.0	2.0
会計室	2	3	6.7	0.0	15.0	0.0
消防局	35	102	32.8	0.0	123.0	3.0
教育委員会事務局	15	24	13.8	0.5	48.0	0.0
行政委員会事務局	4	10	4.1	0.0	9.0	1.0
市会事務局	3	3	9.7	0.0	11.0	7.0
合計	377	958	18.9	5.3	—	—

(注) 1 平成25年5月1日現在の実態について、人事室が行った課長代理級の職に関する調査の結果を基に作成したものである。
 2 「課長代理級の職の数」は、公益法人等への派遣ポスト、府警から職員が派遣されているポスト、課副参事等を除いた数であり、再任用職員がついている職、他の職と兼務されている職等を含む。
 3 「課長代理級の職員が管理する職員数」は、業務上の指揮命令を受ける職員を基本とし、複数の課長代理級職員が共管により部下職員を管理している場合には、人数を案分している。

第4表 課長代理級職員の時間外勤務時間の推計

所属名称	係長・係員の 超過勤務時間数 年平均（単位：時間）	抽出した課長代理級 の職員数 （単位：人）	課長代理級職員 平均時間外勤務時間（推計値）	
			年平均（単位：時間）	月平均（単位：時間）
北区役所	137			
都島区役所	102			
福島区役所	127			
此花区役所	116			
中央区役所	163	9	266	22.2
西区役所	132			
港区役所	125			
大正区役所	151			
天王寺区役所	178	10	344	28.7
浪速区役所	141			
西淀川区役所	129			
淀川区役所	87			
東淀川区役所	113	18	274	22.8
東成区役所	138			
生野区役所	77	13	297	24.8
旭区役所	99			
城東区役所	106			
鶴見区役所	153			
阿倍野区役所	104			
住之江区役所	93			
住吉区役所	107			
東住吉区役所	92			
平野区役所	83			
西成区役所	76	18	152	12.7
都市制度改革室	93			
市政改革室	127			
人事室	145			
政策企画室	109			
危機管理室	174			
総務局	158			
市民局	219			
財政局（財務）	386	4	356	29.7
財政局（税務）	81	49	226	18.8
契約管財局	87	14	72	6.0
計画調整局	178			
福祉局	235			
弘済院	79			
健康局	142			
こども青少年局	403	30	404	33.7
こども青少年局（保育所）	-			
ゆとりとみどり振興局	161			
経済局	122			
中央卸売市場	92			
南港市場	74			
環境局	133	51	241	20.1
都市整備局	133			
建設局（土木）	188	32	132	11.0
建設局（下水）	138	51	154	12.9
港湾局	140			
会計室	140			
消防局	94			
教育委員会事務局	281			
行政委員会事務局	108			
市会事務局	187			
合 計	-	299	-	-
平 均	137	-	225	18.8

(注) 1 平成24年度実績に基づき作成したものである。

2 区・局からそれぞれ、平成24年度における係長・係員（事務・技術）の超過勤務時間数が「多い」「標準」「少ない」所属を抽出。抽出した10所属（網掛け部分）において、課長代理級職員の退庁時刻から時間外勤務時間を推計した。なお、抽出率は29.1%（1,028人中299人）となっている。

第5表 行政職給料表適用者にかかる管理職手当の支給状況

支給区分	代表的な支給対象者	受給人員	月額
1種甲	局長のうち別段の定めがあるもの	5人	142,000円 (134,900)
1種乙	局長	25人	136,000円 (129,200)
1種丙	理事	21人	123,000円 (116,850)
2種甲	部長、次長、室長	71人	110,000円 (104,500)
2種乙	担当部長、副理事	114人	90,000円 (85,500)
3種甲	課長、担当課長等の職のうち、特に重要な職	156人	81,000円 (76,950)
3種乙	課長、担当課長	565人	76,000円 (72,200)
3種丙	課長代理、担当課長代理	905人	64,000円 (60,800)
計		1,862人	

(注) 1 平成26年4月1日現在における実態を調査したものである。
 2 月額欄の()内は、▲5%の給与減額措置実施後の額である。

第6表 政令指定都市等における課長代理級の職の状況

団体名	職		管理職手当	
	有無	名称	支給	月額
札幌市	×	—	—	—
仙台市	×	—	—	—
さいたま市	○	課長補佐	×	—
千葉市	○	課長補佐	○	67,100円
横浜市	○	課長補佐職	×	—
川崎市	○	課長補佐	×	—
相模原市	○	総括副主幹 副主幹	×	—
新潟市	○	課長補佐 主幹	×	—
静岡市	×	—	—	—
浜松市	○	課長補佐	○	①本庁の課長補佐…49,600円 ②区役所の課長補佐…46,300円
名古屋市	○	課長代理	×	—
京都市	○	課長補佐	×	—
大阪市	○	課長代理	○	68,000円 (64,600円)
堺市	○	課長補佐 主幹	×	—
神戸市	×	—	—	—
岡山市	○	課長代理 課長補佐	○	課長代理 68,600円 課長補佐 52,400円
広島市	○	課長補佐 主幹 専門員	×	—
北九州市	×	—	—	—
福岡市	×	—	—	—
熊本市	○	課長補佐	○	46,900円 課長補佐級の職員が配置されている執務室内に課長級の職員がいない場合に限る
計	14		5	

(参考)

大阪府	○	課長補佐	×	—
国	○	課長補佐	×	—

(注) 1 平成25年4月現在における実態を調査したものである。
2 月額欄の()は給与減額措置実施後の額である。