

総務財政委員会記録(No.14)

1 日 時 令和5年10月2日(月)
午前 9時59分 開会
午前11時07分 閉会

2 場 所 第6委員会室

3 出席委員(10人)

委員長	佐藤 栄作	副委員長	三宅 まゆみ
委員	村上 幸一	委員	戸町 武弘
委員	成重 正文	委員	岡本 義之
委員	大石 正信	委員	篠原 研治
委員	井上 純子	委員	村上 さとこ

4 欠席委員(0人)

5 出席説明員

企画調整局長	柏井 宏之	女性の輝く推進室次長	田端 亮平
人事部長	山下 耕太郎	人事課長	大庭 英明
給与課長	高村 真	労務・安全衛生担当課長	越智 豊
財政局長	上田 紘嗣	行政委員会事務局長	田尾 弘
行政委員会事務局次長	東田 重樹	任用課長	田中 真徳
調査課長	上野 正彦		外関係職員

6 事務局職員

委員会担当係長	松永 知子	書記	古園 美嘉
---------	-------	----	-------

7 付議事件及び会議結果

番号	付 議 事 件	会 議 結 果
1	第150号 北九州市手数料条例の一部改正についてのうち所管分	可決すべきものと決定した。
2	第168号 令和5年度北九州市一般会計補正予算（第3号）のうち所管分	
3	第170号 令和5年度北九州市公債償還特別会計補正予算（第1号）	
4	請願第12号 インボイス制度の実施延期を求める意見書を政府に送付することについて	不採択とすべきものと決定した。
5	陳情第137号 国に対し、適格請求書等保存方式（インボイス制度）の延期・見直しを求める意見書の提出について	
6	請願第4号外28件について	別添請願・陳情一覧表のうち、請願第12号及び陳情第137号を除く、請願3件及び陳情26件について、閉会中継続審査の申出を行うことを決定した。
7	大都市財政の実態に即応する財源の拡充について	所管事務調査事件に追加するとともに、別添のとおり要望活動について議員派遣の手続を取ることを決定した。
8	行財政改革のさらなる推進について外2件	別添所管事務調査一覧表の事件について、閉会中継続調査の申出を行うことを決定した。
9	令和5年職員の給与等に関する報告及び勧告について	行政委員会事務局から別添資料のとおり報告を受けた。

8 会議の経過

○委員長（佐藤栄作君）開会します。

本日は、議案の採決、請願・陳情の審査及び所管事務の調査を行った後、行政委員会事務局から1件報告を受けます。

初めに、議案第150号のうち所管分、168号のうち所管分及び170号の以上3件を一括して議題とします。

これより採決を行います。

議案第150号のうち所管分、168号のうち所管分及び170号の以上3件について、一括して採決することに御異議ありませんか。

(「異議なし」の声あり。)

御異議なしと認め、一括して採決します。

議案3件については、いずれも可決すべきものと決定することに御異議ありませんか。

(「異議なし」の声あり。)

御異議なしと認めます。よって、議案3件についてはいずれも可決すべきものと決定しました。

以上で議案の審査を終わります。

なお、委員長報告については正副委員長に一任願います。

次に、請願・陳情の審査を行います。

初めに、請願第12号、インボイス制度の実施延期を求める意見書を政府に送付することについて及び陳情第137号、国に対し、適格請求書等保存方式(インボイス制度)の延期・見直しを求める意見書の提出についての以上2件を一括して議題とします。

請願第12号及び陳情第137号について、これより一括して採決したいと思います。これに御異議ありませんか。

(「異議なし」の声あり。)

御異議なしと認め、一括して採決します。

本件については、いずれも採択すべきものと決定することに賛成の方の挙手を求めます。

(賛成者挙手)

賛成少数であります。よって、本件についてはいずれも不採択とすべきものと決定しました。

次に、お手元配付の一覧表記載の請願・陳情のうち、ただいま採決した請願第12号及び陳情第137号を除く請願3件、陳情26件については、いずれも閉会中継続審査の申出を行うことに御異議ありませんか。

(「異議なし」の声あり。)

御異議なしと認め、そのように決定しました。

以上で請願・陳情の審査を終わります。

次に、所管事務の調査を行います。

大都市財政の実態に即応する財源の拡充についてを議題とします。

本件については、例年どおり、11月に党派別要望が行われることが見込まれます。具体

的には後日の委員会で協議していただくこととし、本日は本件を調査事件に追加するとともに、お手元配付のとおり、要望活動について議員派遣の手続きを取りたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

(「異議なし」の声あり。)

御異議なしと認め、そのように決定しました。

次に、お手元配付の一覧表記載の事件については、次の定例会までの間、引き続き調査を行うこととし、閉会中継続調査の申出を行いたいと思います。これに御異議ありませんか。

(「異議なし」の声あり。)

御異議なしと認め、そのように決定しました。

以上で所管事務の調査を終わります。

ここで本日の報告に関する職員を除き退室願います。

(執行部入退室)

次に、行政委員会事務局から、令和5年職員の給与等に関する報告及び勧告について報告を受けます。調査課長。

○調査課長 9月15日に市議会と市長に対して行いました職員の給与等に関する報告及び勧告について報告いたします。

タブレット掲載資料、令和5年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要を御覧ください。

タブレットの1ページを御覧ください。

上の枠囲み、本年の給与報告・勧告のポイントは、月例給、ボーナスともに引上げです。民間給与との較差は、平成9年以来、26年ぶりの水準となりました。

内容の説明です。まず、1の民間給与との較差を御覧ください。例年同様の方法で調査した結果、表の一番右側に記載のとおり、本市職員の給与が民間事業所の従業員の給与を額で3,670円、率にして0.93%下回りました。

次に、2、勧告の内容の月例給の改定についてです。較差を解消するため、1、行政職給料表は、人事院勧告における同種俸給表の改定傾向及び市内民間事業所の初任給の状況や人員構成等を考慮の上、全体的な引上げを、2、その他の給料表は、行政職給料表及び国家公務員の俸給表との均衡を考慮して引上げを、3、実施時期は本年4月1日に遡って実施するように勧告しております。

続きまして、3、報告の内容です。まず、(1)の期末勤勉手当、いわゆるボーナスについてですが、調査の結果、民間の年間支給月数は4.49月であったため、国に準じて年間支給月数を4.50月とし、引上げ分は期末手当及び勤勉手当への反映が適当としております。

その他、(2)在宅勤務等手当についてから、タブレットの2ページ目、(11)公務員として

の自覚をもってまでの10項目について、任命権者等に対して人事委員会の基本的な考え方を述べております。

最後に、勧告書は9月15日の勧告当日に各議員のタブレット端末に配信するとともに、市のホームページにも掲載しております。

以上で報告を終わります。

○委員長（佐藤栄作君） ただいまの報告に対し、質問、意見を受けます。

なお、当局の答弁の際は補職名をはっきりと述べ、指名を受けた後、簡潔、明確に答弁願います。

質問、意見はありませんか。大石委員。

○委員（大石正信君） 人事院勧告において26年ぶりの水準になったということですが、今、物価が高騰しています。電気、ガス、水道、様々な食料品についても10月に高騰している。実質賃金が2.5%増えていますよね。しかし、実際の勧告では0.93%ということで、実質賃金の3分の1程度ではないか。だから、給与は生活給と言われているように、給与水準は上がったとしても、やっぱり実質賃金に追いついていない。これで本当に生活給と言えるのか、そのことについてまず答弁をお願いいたします。

○委員長（佐藤栄作君） 調査課長。

○調査課長 人事委員会は、職員の給与が社会一般の情勢に適応するよという情勢適応の原則に基づき、従来から、市内民間事業所の従業員の給与水準と均衡を図ること、いわゆる民間準拠を基本に勧告を行っているところでございます。民間における給与決定については、生計費等、様々な要素が勘案されており、民間の給与水準との均衡を図ることを通じて、公務員給与にも民間の生計費等の要素が反映されていると考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 大石委員。

○委員（大石正信君） あくまでも官民較差だと、民間との均衡だと言われますけども、北九州市の実質賃金、それと消費者物価指数、これはどうなっていますか。

○委員長（佐藤栄作君） 調査課長。

○調査課長 今、市内の実質賃金の数字というのはないんですけれども、直近の全国の数字でございますと、7月の実質賃金が前年同月比でマイナス2.5%でございました。7月の消費者物価指数は3.9%の増、それを踏まえて、7月の実質賃金が前年同月比で2.5%の減という数字がございます。

○委員長（佐藤栄作君） 大石委員。

○委員（大石正信君） 消費者物価指数をもう一度教えてください。

○委員長（佐藤栄作君） 調査課長。

○調査課長 全国の数字でございますが、消費者物価指数は7月の値で3.9%の増です。

○委員長（佐藤栄作君）大石委員。

○委員（大石正信君）1997年には消費者物価指数がプラス1.8%、結果として、官民較差が1.05%であったということで、一時金が0.85%になつとるわけですね。だから、消費者物価指数が97年は1.8%であったのが今3.9%と言われましたけども、実際に実質賃金は下がっていると、消費者物価指数は上がっているということかというと、官民較差でいえば確かに一時金についてもプラス改定にはなっていますけども、しかし、生活給と言われとるわけやから、追いついていないんじゃないんですか。そのことについての認識はどう考えておられますか。

○委員長（佐藤栄作君）調査課長。

○調査課長 おっしゃられますとおり、実質賃金はマイナスになっており、民間においてもなかなか賃金の上昇が追いついていないということが報じられていることは承知をしております。ただ、先ほど御説明しましたように、本市の人事委員会におきましては、公務員の給与は、民間準拠を基本に勧告を行ってきております。これを民間の給与を超えてということになりますと、なかなか市民の皆様の御理解も得られにくいものかと考えますので、民間準拠という立場で勧告を行ってきているところでございます。

○委員長（佐藤栄作君）大石委員。

○委員（大石正信君）あくまで民間準拠だと。

今度は初任給について。人事院勧告ではここに書いていますように、高卒が1万2,000円、大卒が1万1,000円と言及されていますよね。北九州市の初任給は民間より低いわけでしょう。今回、言及されていないんじゃないですか。

○委員長（佐藤栄作君）調査課長。

○調査課長 今回の報告、勧告におきましては、個別に初任給を幾らというような書き方はしておりませんが、国家公務員の給与の俸給表の改定傾向、それから市内の初任給の状況、それから人員構成等を勘案して、改定が適当というような報告、勧告を行ってるところでございます。

○委員長（佐藤栄作君）大石委員。

○委員（大石正信君）よく分からないけども、北九州市の給与水準は民間と比べて低いんじゃないですか。その認識をお持ちですか。

○委員長（佐藤栄作君）調査課長。

○調査課長 職員の給与水準は、先ほど御説明しましたとおり、市内民間企業の事業所の従業員の給与と、民間給与実態調査を今年の4月下旬から6月初旬にかけて行いましたけれども、このデータを基に、民間企業の従業員の給与、それから職員の給与を比較して、今回0.93%の較差で職員のほうが低いという結果を得ましたので、このことをもって勧告をしているということでございます。

○委員長（佐藤栄作君） 大石委員。

○委員（大石正信君） 初任給についての言及はありませんでしたけども、あくまでも官民較差と。北九州市の職員の初任給は民間より低いと私は認識しています。

それと、高齢層職員の定年延長が2歳刻みで、65歳で年金が出るまでずっと増えていきますよね。定年延長に伴って、高齢層職員について言及されていない。それについてはなぜ触れられていないんですか。

○委員長（佐藤栄作君） 調査課長。

○調査課長 高齢層職員の処遇についての御質問でございますけれども、委員おっしゃられますとおり、個別にこの中で触れているということはございません。ただ、定年延長の法令は、今年の4月から施行されております。実際に来年度から、60歳を超える正規職員の定年延長が始まることになるんですけれども、高齢層職員の処遇については現在のところ、60歳を超えると、それ以前の給与の7割措置になっております。ここをどうするかと。がくつとなる階段があるわけですけども、これを将来的にどうするかは、国においても、人事院においても、今後定年延長が完成するまでに検討することになっております。我々としましても、人事院における検討の状況を見ながら措置を言及していきたいと考えております。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 大石委員。

○委員（大石正信君） 定年延長に伴って、そこで働く高齢層職員についても、現職で働いていたときの給与から大幅に減っていくと。しかし、仕事としては現職と同じような仕事をフルタイムの場合されている。その中で、親の介護だとか、自分が病院に行ったりとかという問題もあるわけでしょう。定年延長に伴う働き方をどうするのかというのも、ぜひ言及していただきたいと思います。

それと、会計年度任用職員。勤勉手当を支給するような方向で動いているということですけど、我が党の山内議員が本会議で質問したときに減給することはないと言われていましたが、確認として、会計年度任用職員の勤勉手当はきちんと支給すると認識してよろしいのでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 給与課長。

○給与課長 今回の本会議の中で御答弁させていただいたとおりなんですが、今年度、自治法が改正されて、令和6年4月1日から施行という形になります。国におきましても、地方に対して勤勉手当の支給に関する通知が来ております。特に、事務処理マニュアルといったものの改正が行われていますが、基本的に、対象職員だったり、計算方法、そういったものが全国統一的な考え方の中で確立されていくものと考えております。

本市におきましても、基本的には国の考え方を踏まえて、会計年度任用職員の勤勉手当につきましても、制度化できるよう、今年度、組合交渉等を通じて制度化していきたいと

考えております。以上になります。

○委員長（佐藤栄作君） 大石委員。

○委員（大石正信君） これまで非正規の会計年度任用職員について勤勉手当が支給されていないと。そういう闘いの中で、今回支給していくというのは一歩前進だと思うんですけども、本来、公務員に、こういう人事評価制度を反映した勤勉手当を支給するというのはおかしいと思うんですよね。期末手当に一本化すべきだと考えております。

最後に、ハラスメント防止について言及されていますけども、私が言いたいのは、仕事は減っていない中で行革によって人を減らされている。長時間労働は続いている。その中で、ハラスメントを受けたり見たことがある職員が3割にも上っていると。これは異常な事態なんですよ。それに対して決算特別委員会でも、第三者委員会をつくって、医者や弁護士や労働組合の役員や保健師を入れてやるべきだと。総務局長は弁護士に相談しているんだと言われましたけども、こういう抽象的な言及だけでは解決しないと思うんですよね。もうちょっと踏み込んで。今ここに書いているのは研修をしているとかという従来のものだけでしょ。だから、人事委員会として、今のハラスメントは重大な人権侵害なんだと、なくすためにどうしたらいいのかというのを言及してもらわないと。今の総務局だけの対応ではこの3割という数字がなくなっていない。人事委員会としては認識が弱いんじゃないかと思うんですけども、そこはいかがでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） すみません、先ほどの報告に対してお願いします。

○委員（大石正信君） ハラスメントの防止によってちゅうことで書いとるんよ。研修による意識啓発とかハラスメントの防止、これだけじゃ不十分じゃないかちゅうことで。

○委員長（佐藤栄作君） すみませんでした。失礼しました。調査課長。

○調査課長 委員から御質問がありましたハラスメントの防止、これは重要な課題だと我々も認識をしております。今年の報告の中でももちろん、言及を1項目立てております。今おっしゃられましたとおり、職員の意識アンケートの中で3割を超える職員がハラスメントを見たとか、あるいは受けたといった回答があったと。それから、当委員会でも苦情相談制度というものを持っておりまして、勤務条件等に関する各種苦情相談を受けておりますけれども、この中では毎年度、ハラスメントに関するものが最も多くなっております。こういったことを重く受け止めて、今回、報告の中で言及をしているところでありますけれども、誰もが加害者にも被害者にもなり得るという認識に基づいて、組織としてハラスメントの防止と排除に徹底して取り組むことが必要と言っております。特に、今年、パワーハラスメントの防止については管理監督者の役割は極めて重要であるといったことを言っております。管理監督者、これは自らの言動に一層の注意を払うとともに、問題が発生した場合には、組織の問題として迅速に対応することが求められるという言及も行っているところがございます。以上です。

○委員長（佐藤栄作君）大石委員。

○委員（大石正信君）いずれにしても、公務員の場合は労働基本権がないという状況の下で、これから労使交渉によって、12月議会に報告されていくということだと思いうので、誠意ある対応をしていただいで、働く人が今の物価高騰の下で、それに見合うだけの賃金、そしてハラスメントのない職場環境づくり、これに全力で取り組んでいただきたいということ要望して終わります。

○委員長（佐藤栄作君）ほかにありませんか。井上委員。

○委員（井上純子君）私から給与勧告について質問させていただきます。

まず、私としては、今、止まらない物価高に対して人件費が遅れて上がってきている社会、この状況については、総論としては人件費が上がっていくことは賛成であります。しかし、北九州市は財政危機であると厳しく認識し、また今後、事業見直しで、時には市民には受け入れづらい方針も示されることと思います。だからこそ、武内市長が就任して、まずは自らということ給与カットを示されて、市議会議員の給与カットもしてはどうかと踏み込んだ発言までされています。こういった情報が出回る中で、このニュースだけ聞くと、市民としては財政状況は問題なかったのかと不安に思う声も実際に聞いていますので、何点か聞かせていただきます。

過去に、給与勧告どおりに給与額を反映させなかったことがあるのか教えてください。

また、今回、勧告どおりに上昇させた場合に、追加予算ほどのくらい必要になってくるのか教えてください。

○委員長（佐藤栄作君）給与課長。

○給与課長 先ほどの2点にお答えします。

まず、勧告どおりの実施につきましては、過去に、昭和50年代から昭和60年代にかけて2か年から3か年ぐらい勧告の完全実施をしていない年度がございます。ただ、こちらにつきましては、国が同様の措置をしまして、私ども北九州市も国と同様の取扱いをしたというような経緯がございます。

それから、いわゆる所要額ですが、今年度の勧告内容、0.93%の較差の解消、期末勤勉手当の0.1月の増、こちらを実施した場合ですが、3企業、それから教員、全てを含みまして約15億円の所要額と見込んでおります。以上になります。

○委員長（佐藤栄作君）井上委員。

○委員（井上純子君）ありがとうございます。ほとんど給与勧告どおりに給与額を上昇させてきたということで、減額する年もあったとは思いますが。グラフを見ても26年ぶりということで、民間給与の所得が低迷していくのに合わせて、北九州をそのまま表している給与グラフだと理解はしています。そこで、追加で何点かお聞きします。

国家公務員と地方公務員との給与を比較するときのラスパイレス指数というのがあるか

と思うんですけれども、国の令和4年度調査で、北九州市は全政令市20市中、第3位と出されています。初任給についても、政令市平均より大卒、高卒どちらも今高い状況です。ちなみに、財政健全化を進めている福岡市、大阪市と比べると、高卒、大卒どちらも初任給が今高い状況なんですね。今回、民間給与と比較するということで出されていると思うんですけれども、国の給与、地方の給与を設定する際の地域手当というものがあります。これは、地域の物価を反映するというので、国が定めた物価高を是正するための手当なんですけれども、地域手当は、北九州市は福岡市や大阪市に比べると低いわけです。こういった状況の中で、民間給与が福岡市や大阪市よりも高いということになるのか、どういう認識か教えてください。

○委員長（佐藤栄作君） 給与課長。

○給与課長 確かに、ラスパイレス指数からいうと、政令市で今現在、上から3番目というような状況になります。ただ、このラスパイレス指数は、いわゆる給料月額、給料表の額で国と算定をするというような計算方式となっております。片方で、先ほどおっしゃられました初任給の額は国よりも高い部分がありますが、これは給料月額ベースでいうと若干高いような状況になっております。ただ、後段おっしゃっていただいた地域手当は今、北九州市は3%、福岡市は10%というようなところで約7%の差がございます。初任給として考える場合には、地域手当と給料月額、両方の計で考える必要があると思っております、そういった部分でいうと、他都市と比べて遜色ない、大体同じぐらいの水準になっているかと考えております。

したがって、給料月額ベースでいうと若干高いんですが、地域手当込みで考えていくと他都市、国並みというようなところで私どもは判断しております。以上になります。

○委員長（佐藤栄作君） 井上委員。

○委員（井上純子君） ありがとうございます。今の話だと、地域手当は福岡や大阪と比べて北九州が低い状況、これは国が決めているものだと思うんですけれども、この差を埋めるために独自で初任給を高くしているという認識でよろしいでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 給与課長。

○給与課長 初任給に関しては、やはり人材確保、そういった部分で非常に重要な要素だと考えております。実際に、地域手当の差、こちらは国が設定していますので、なかなか埋めることは難しいですが、片方で、人材をどうやって確保していくかという部分については、初任給として受け取る額、こういったものが非常に重要かと考えております。今現在、民間の初任給等を見ながら初任給は決定させていただいておりますが、あくまでその構造の中で私どもは措置をさせていただいているというような状況になっております。以上になります。

○委員長（佐藤栄作君） 井上委員。

○委員（井上純子君） ありがとうございます。私としては、一般の市民感覚でいうと、民間給与が福岡と北九州を見たときに北九州が高いのかと、イコール感じてしまうわけなんですけれども、なかなか今の説明では市民にどう説明するか難しいなと思いました。

私としても、給与を上げ下げしていくときに定点観測していくということは非常に重要だと思っています。そのために例年の調査方法であったと理解するんですけれども、それでは、そもそも比較する民間企業の設定は何なのか教えていただきたいんですが、これは50人以上の事業所とお聞きしているんですが、この資料の中に、全事業所が122事業所あって、そのうち1,000人以上が43事業所あるわけです。比較する際に、給与の分母は事業所数ではなく、その給与をもらっている従業員数ということによろしいでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 調査課長。

○調査課長 委員お尋ねのありました調査対象事業所でございますけれども、今おっしゃられたとおりでございます。企業規模で50人以上かつ事業所規模でも50人以上の企業が対象になっております。市内で423事業所ございまして、そのうちから無作為で抽出いたしました149事業所が調査対象になったんですけれども、調査を始めて、規模が実際小さかったとか、あるいは協力が得られなかったといったようなことで、最終的に122事業所のデータが得られたということでございます。

○委員長（佐藤栄作君） 井上委員。

○委員（井上純子君） ありがとうございます。50人以上の事業所と言いますが、無作為で149抽出して、そこからさらに122に限定していったということなんですが、事業所数だけで見ると規模を中立に取っている、50人以上から10事業所とか満遍なく取っているように一見、見えるんですけど、比較する際にはその給与をもらっている人数で見ているのか、その単位はどうなりますでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君） 調査課長。

○調査課長 較差を出す場合は、149が対象で、結局協力を得られなかったということで122になっているんですけども、その従業員の4月分の給与、これを役職、それから学歴、それから年齢に応じて市の職員と比較をしているということでございます。調査の実人員でございますけれども、5,990人おります。ただ、5,990人が対象になっているんですけれども、母集団としては最初の423事業所、これに対応する人数としては、推定でございますが2万4,110人であります。この2万4,110人の方々の給料ということで戻しまして、それを基に市の職員の給与と比較をするというような手法になってございます。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 井上委員。

○委員（井上純子君） ありがとうございます。この資料を見ると、どうしても1事業所で1,000人以上であれば、1つの事業所で1,000人従業員がいるわけですから、結果として大きな企業の給与額に平均額が寄ってしまうのではないかとということで質問させていただ

きましたが、最終的に当初取った400を超える事業所の人数に戻しているということなので、そこは理解いたしました。少しでも中立性のところ、バランスは取っているように理解しています。

もう一つ教えていただきたいんですが、今後、結果として上げていくんであろうと。上げないということは、結果として職員の給料をカットするという、実態としてはそうなるかと理解しています。武内市長は市役所の職員の給料はカットしないと以前から説明されていますので、きっとこの給与勧告どおりに上昇させていくものであろうかと理解しています。そこで、市民としてはどうしても、ただ上げるだけというのは、今、民間給与が上がらない中で、この上昇に合わせて上がっていくというのはなかなか理解がしづらいところもあるんですけども、給与を上げていく、これを受け止めていく前提で、今、少子化、未婚率の上昇の一因とも言われている若い世代の所得についてはさらに高くしていこうと国も話されていますし、また、多産奨励なども国の施策、また自治体の今後人口を増やしていくための施策としても必要だと思うんです。国や北九州市が進めたい施策を市独自に給与関係で反映させることはできるのか。例えば、多産だったら給与を上乗せしていくとか、定住促進であれば市内に住居を構えている人にはプラスがあるとか、そういった独自の加算だったり給与設定ができるのか教えてください。

○委員長（佐藤栄作君） 給与課長。

○給与課長 公務員の給与は、民間準拠、それから国準拠、そういった考え方に基本的には立っております。地方公務員の給与については国家公務員に準じるというような考え方がベースでございます。したがって、今の御提案の内容だと、例えば扶養手当だったりとか住居手当だったりとかを本市独自で何かしらの加算制度を設けるというような趣旨と考えましたが、基本的には国に準拠していくという考え方がベースにある中で、本市独自で何かしら行うというのは非常に困難な状況にはあろうかと考えております。ただ、例えば扶養手当に関しましては、国と比べて一定程度違う内容も現にあるのも事実でございます。この辺につきましては、何かしらの問題があれば、給与課としては個別に検討はもちろん実施をしていきますが、ただ、全体的な考え方といたしましては、国に準拠するという考え方が基本になろうかと考えております。以上になります。

○委員長（佐藤栄作君） 井上委員。

○委員（井上純子君） 御答弁ありがとうございます。では、要望です。国に準拠、民間に準拠という中で、今までの定点観測していく調査方法も見直しが難しいと思いますし、市内に90万人いる市民の中で7,000人の職員を持っているような会社はなかなかないわけですから、社会の物価高に合わせて、北九州市の職員の給与が上がるということは結果として市内に流通するお金も増えると思います。そういった意味でもプラスはあるとは理解していくんですけども、ただ、やはり市民の目が厳しいということは理解していただき

いということで、今後の要望としまして、給与を観測していく中で、なかなか難しい部分はあると言われてはいたんですけれども、できれば市民に今後定住を勧めたりとか、子供を産みましようということを勧めたりとか、自治体として進める施策に合わせたような手当制度にしていくとか、メリハリをつけるような給与体制であってほしいということを要望します。

また、もう一つ、上げていくのであれば、市民サービスの効率性だったり、市民サービスとしての満足度。市民から見える市役所の職員の仕事というのは区役所で対応される方が一番目につくことが多いんですけれども、そういったときの満足度向上だったり、今DXも進めているから、今からどんどん行かない、待たなくてよいという市民サービスも上がってくると思うんですけれども、そういったところで還元できるようなPRとかも併せて、しっかり市職員の給与が市民に還元されているんだということもPRしなければいけないという認識を持って、今後、職員の管理だったり給与体制づくりに努めていただきたいということを要望して、終わります。以上です。

○委員長（佐藤栄作君）ほかに。岡本委員。

○委員（岡本義之君）2点教えてください。

今日頂いた資料の報告の内容の中の8番、本市職員の働き方のイ、時間外勤務の削減についてで、勤務時間の適正管理及び時間外勤務の削減に取り組まれないと書いてある、その前段に、そのためには業務負担の平準化及び業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに適切なマネジメントを行いとなっていますが、勤務時間の適正管理及び時間外勤務の削減ができていないのはマネジメントができていないところだと思うんですが、どれぐらい、そういうところがあるという認識を持たれているのか教えていただきたい。

9番の心の健康づくりについてで、職場のストレス要因の軽減、除去に取り組むとともに、高齢層職員も含めた全ての職員が心身ともに健康で安心して働くことができる職場づくりに取り組まれないと。この職場のストレス要因というのはどういうものを考えられているのか。それが明確でないと、なかなか軽減、除去することもできないと思うんですが、教えていただきたいと思います。以上です。

○委員長（佐藤栄作君）人事課長。

○人事課長 時間外勤務の削減についてのマネジメントの部分ですけども、時間外勤務を削減していくためには各職場における管理者のマネジメントが重要だと思っております。そういった中、業績目標管理におきまして時間外削減関連の目標設定の必須化ですとか、時間外、勤務時間の把握管理を補助するシステムでのお知らせ機能、要は退勤登録したけどもシステムが動いているとか、例えば在宅勤務でパソコンを持って帰っている方が勝手にモバイル端末を起動させていないとか、そういったことが分かるようなシステム改修等をやりまして、管理職による適切なマネジメントを図っております。また、外部の専門

家による全課長を対象としたマネジメント研修などを行っておりまして、そういったことを含めまして管理職のマネジメント研修を引き続きしっかりとやっていきたいと思っております。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 労務・安全衛生担当課長。

○労務・安全衛生担当課長 職場でのストレス要因等についてのお尋ねがございました。精神疾患の要因等は、産業医面談等をさせていただいておりますけども、聞き取った内容などから一定程度の把握はさせていただいているところです。職場における負荷では、今一番多い印象を受けるのが仕事の質ですとか量の変化です。職場を異動すること、新しい事業が始まること、そういったことを踏まえて、量が変化することでストレスを受けている。そのほか対人関係とか、上司を含め同僚、そういった人間関係、トラブルですとか変化、そういったものが職場では大きく、把握できるものとしてはあると考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 岡本委員。

○委員（岡本義之君） ありがとうございます。マネジメントですけれども、いろいろデータが出て、適正な人員配置をできる余裕があるのか。DXとかを進めていてと言いますが、そのことによって余計現場は忙しくなっているというお話も聞くことがあります。現場はこれだけ大変なんだって分かって、じゃあ人を回してくださいというのが簡単にできる話なのか。御存じのとおり、市の人口が減っていく中で職員も今7,000名と、どんどん下げてきました。そういう中で、本当に現場での仕事にこういう対策ができる状況にあるのかどうか、ちょっと一回聞いてみたいなと思っていたんですけど。

○委員長（佐藤栄作君） 人事課長。

○人事課長 我々といたしましては、各所属における業務量ですとかいったものを年度ごとにしっかりときめ細やかに、原局、現場の意見も聞きながら対応をやっているところがございます。ただ、例えば突然やめてしまうとか、業務が突発的に増えるとかについてはなかなかやりくりも難しいところではありますけども、業務の見直しですとか、また、会計年度任用職員を新たに配置するですとか、そういったことで対応しているところがございます。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 岡本委員。

○委員（岡本義之君） ありがとうございます。先ほど、職場のストレス要因は業務の量とか変化とかという話がありました。これはやっぱり、ちゃんとした適正な人員配置ができないとそれにつながっていくかと思えますし、大事なところですので、丁寧に進めていただきたいと思いますので、よろしく願います。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 戸町委員。

○委員（戸町武弘君） それでは、質問したいと思えます。

3番の報告の内容の(4)多様で有為な人材の確保等についてという項目で、2行目からの、任命権者においては多様で有為な人材から選ばれる魅力ある職場環境づくり等に取り組みたいと書かれているんですけども、これは具体的にどういったことを言っているのでしょうか。これを読んでもぴんとこなかったもので。

○委員長（佐藤栄作君）任用課長。

○任用課長 多様で有為な人材の確保というのは昨年度から言及させていただいているところです。それ以前は、人事委員会が採用試験を行うもので、任命権者には特段言っていなかったという事情はございます。

ただ、近年、若年の労働力人口の減少とか、それから少子・高齢化の中、採用試験の受験者も減少傾向というところで、上級試験で今7.4倍なんですけど、結構あると思いながら過去最低というような状態です。中身をよく見てみますと、ただ単に受験がしやすいからというような状況だけではなくて、若い方は働きやすさであるとか選択の多さであるというような職場環境というのが募集をしてくる中で大きな要素になってきたというのがはっきりしてきております。採用試験側だけではなくて、任命権者についてもそういう環境を整えてほしいというところがございましたので、こういう形にさせていただいているということでございます。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）戸町委員。

○委員（戸町武弘君）確認なんですけども、これは任命権者に魅力ある環境づくりをしてほしいと。それによって有能な人材が採用試験に集まりやすくなるということをおっしゃっているわけでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君）任用課長。

○任用課長 基本的には、そういう方たちが集まりやすくなって、有能な人材を得られやすくなるというようなところを期待して言及をしているところでございます。

○委員長（佐藤栄作君）戸町委員。

○委員（戸町武弘君）最後の確認です。例えば、今回も武内市長が民間から特別職ということで有能な人材を確保しました。今後これを進めることを勧めるということではないかどうかというのを確認したいと思います。

○委員長（佐藤栄作君）任用課長。

○任用課長 すみません、実は特別職はこの勧告の対象外になっているので、うちでそのことについて言及するということできません。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）戸町委員。

○委員（戸町武弘君）それでは、もう一步進んで、中途採用を、例えば外資系で働いていた人たちを特別に採用する道を開くということではないということを確認できるでしょうか。

○委員長（佐藤栄作君）任用課長。

○任用課長 まず、人事委員会は採用試験を行っております。この採用試験というのは法律上、平等取扱いの原則でございまして、基本的に競争試験、障害とか選考というのはありますけれども、そういうところでやっております。ですから、人事委員会において特別に、この人だからというか、人的なことであるということはありません。人事委員会というのは昔のスポイルズシステムというのをなくすという目的から設置されているところでございますので、一般に言う一本釣りということは想定してございません。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君）戸町委員。

○委員（戸町武弘君）ありがとうございました。終わります。

○委員長（佐藤栄作君）ほかに。村上さとこ委員。

○委員（村上さとこ君）よろしく願いいたします。まず、給与を上げるということで、国全体、国家でも物価上昇に追いつくように国民所得、給与を上げていくというような方針の中で、市の職員の給与を上げていくということには理解をいたしますし、妥当なことだと思っております。しかしながら、本市の民間給与の実態というのも、先ほどおっしゃられたように、企業規模50人以上かつ事業者規模50人以上という中から抽出した給与実態を示しております。本市の産業構造においては、企業規模50人以上かつ事業者規模50人以上というのに当てはまらない中小零細企業が多いですし、また、会計年度任用職員の給与もいまだ低い状況です。ここはしっかりと産業経済局と給与の実態を共有して、市民生活全体の所得向上につなげていただきたいと要望いたします。

そこを交えて幾つか質問します。

1点目は、給与に関する市長の見解であります。市長は、聖域なき行財政改革ということで、自らの報酬と副市長の報酬を削減いたしました。私も職員の給与カットのことが一番心配で、本会議でもお尋ねしたところ、給与はカットしないということで非常に安心をしておりますが、聖域なき行財政改革の中で人件費削減というのが一番効果があるという点からも、給与をカットしないながらも、例えば大胆な職員の人員削減につながるようなことがあるやもしれないと思っております。懸念をしておりますが、そのような方向性をどこかで話し合っているようなことはありますでしょうか。

2点目に、多様で有為な人材というのは具体的にどういうことでしょうか。今不足している人材、市民生活向上のために資する人材というのがどのような分野で足りていないのかということをお尋ねいたします。

3点目に、時間外勤務についてです。これについては、業務負担を適正化するということですが、直近5年ぐらいで時間外勤務が全体でどのように推移しているのか、何か資料をお持ちでしたら、お示しいただきたいと思っております。

また、4番目、女性職員の活躍推進であります。市役所の課長級以上の女性の管理職を2030年までに30%程度にという目標を北橋市長のときに上げられておりました。武内市長になって女性の副市長が誕生したということは、非常に評価をしております。女性職員の活躍推進において30%程度の目標を上方修正するような議論になっているのでしょうか。

最後に、障害者雇用についてです。障害者雇用の内訳、身体、知的、精神、現在どのようなパーセンテージになっているのか、お分かりでしたら、お知らせください。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 人事課長。

○人事課長 まず、行革の人数なんですけども、もともと行財政改革大綱が平成26年2月に策定されて、1万人当たりの職員数70人台を目指すということで取り組んできております。今後についてはまだどういう方向というのは出ておりませんので、今後の市政変革等の在り方について、そこと連携しながらしっかりとやっていきたいと思っております。

時間外勤務ですけども、令和4年度が実績でいうと、市役所合計で58万6,465時間やっております。令和3年度が58万8,855時間、令和2年度が54万3,441時間、令和元年度は52万7,210時間、平成30年度が51万8,135時間というような推移でございます。

それから、障害者雇用ですけども、すみません、ちょっと探させてください。

○委員長（佐藤栄作君） どうぞ。女性の輝く社会推進室次長。

○女性の輝く社会推進室次長 女性管理職の中間目標である2030年までに30%程度の上方修正について御答弁申し上げます。

令和3年11月に開催されました女性の輝く社会推進本部におきまして、中間目標といたしまして、女性管理職比率を2030年までに30%程度を目指すという目標を立てました。同本部におきまして、将来、職員全体の男女比率が男女半々に近づくというところを踏まえて、本目標につきましては現在、2040年の女性管理職比率を40%とする目標を設定しております。現在、女性活躍のプランは令和元年から令和5年までの計画となっておりますが、現在、令和6年度からの新しい計画の見直し作業を行っているところでございます。推進本部での40%という目標をどのように取り扱うかも含めて、今後検討してまいりたいと考えております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 任用課長。

○任用課長 多様で有為な人材というところで、端的に言ってしまえば、多様というのは1つではなく様々なというところ、有為なというのは役に立つというところでございます。いろんな人材が必要になってまいります。

実は今、採用試験を行っておるんですけれども、上級の通常枠の中で土木職でありますとか心理、それから獣医師は、これぐらい採用したいんですよという採用予定数を割っているような状況がございますので、そういう方たちについてどういった形で確保していけるのかというようなことを真剣に考えていきたいと思っております。以上でございます。

○委員長（佐藤栄作君） 人事課長。

○人事課長 すみません、ちょっと時間かかりました。障害者の雇用状況ですけども、平成9年度から障害者に限った別枠での採用選考を行っておりまして、これまで88名採用しております。直近、令和5年度の採用でいきますと5名採用しておりまして、身体障害者が4名、精神障害者1名、令和4年度ですと身体障害者3名、精神障害者1名、令和3年度ですと身体障害者3名、精神障害者2名といった状況になっております。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 村上さとこ委員。

○委員（村上さとこ君） ありがとうございます。人員の規模はどれくらいが適正か、職員の数はどれくらいが適正かということに関しては、これからも検討していくということで理解をいたしました。いきなり削減すると、市民生活にも大変影響が及ぶのではないかと懸念しております。というのも、今お答えになりました時間外勤務の推移を見ますと、令和元年が50万時間だったのが令和2年で54万時間、令和3年で58万台、令和4年も58万台と、令和になってから大変増えているというような印象を持っています。新たなデジタル化なども進みまして、職員の担う範囲も増えているのではないかと想像しております。適正な規模、急に職員数を減らし、それが結局は市民サービスの低下につながるよう、しっかりと人材確保をしていただきたいと思います。以上です。

女性活躍の推進であります。ここはぜひ上方修正、大胆なチャレンジをしていただきたいと思います。武内市長は女性の登用に対して大変チャレンジャーだと認識しております。北九州市が女性活躍のモデル都市となるような形で全国にチャレンジの精神をお示ししていただければと思っておりますので、期待をしております。

多様な人材ということでは、やはり今、デジタル化の進展でデジタル人材というのが非常に重要になってきているのではないかと思います。国の人事院の審議の様子などを見ても、その辺が議論の主題となっているように感じております。大学や研究機関との連携で積極的に優秀なデジタル人材を確保することが命題となっているように思っておりますので、本市でもデジタル人材の確保に積極的に取り組んでいただきまして、人材マネジメントをしっかりとよろしく願いいたします。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 三宅委員。

○委員（三宅まゆみ君） 先ほどからお聞きしていて、なかなか人が集まりにくい、例えばさっきおっしゃった獣医師みたいな部分というのは、待遇が一般の獣医師としての仕事をするよりも悪い、あまりよくないということだと思っんですね。確か3交代じゃないですけど、夜の勤務があつたりとか、いろいろあつたような気がいたしますけれど、部分的に集まりにくいところの給与をもう少し手厚くするというようなことは実際にできるのでしょうか。それをまずお尋ねします。

それから、時間外勤務に関しては、昨年とかその前とか、コロナが始まってからは非常

に増えたと思うんですね。今、少し落ち着いてきた状態になると、その部分は減ってくると思うのですが、ここ数年の時間外勤務は、コロナに関わる時間外勤務とか、そういう取り方はされているのでしょうか。それも教えてください。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 給与課長。

○給与課長 人材が集まりにくい職種に関して特別な、いわゆる給料表、こういったものがつくれるのかという御質問に対してお答えします。

例えば獣医師であれば、行政職給料表とは別の給料表が適用されています。片方で、例えば行政職の土木職だったり、電気職、こういったものについては行政職給料表と同じ給料表を適用しております。基本的に、別の給料表をつくるということは技術的には可能です。ただ、人材の確保がなかなか難しい要因を深く考えていく必要があるのかなと思っております。例えば、給与自体が民間と比べて明らかに違うというような状況なのか。それとも、先ほど委員がおっしゃられたとおり、勤務の形態が要因であるのか。それとも、その方々のキャリアプランみたいところが民間従事のほうが即しているというような社会的な要因なのか、こういった部分を深く考えていく必要があると思っております。したがって、これは人事委員会との考え方ともすり合わせていく必要があると思っておりますが、今現在では新たな給料表をつくるというような検討には着手をしていない状況でございます。以上になります。

○委員長（佐藤栄作君） 人事課長。

○人事課長 コロナ関連の時間外勤務について御回答します。

先ほど問合せがありましたけども、コロナだけの時間外勤務がどれぐらいかというのは、すみません、手元にはございません。ただ、令和3年度や令和2年度と比べますと、時間外を最大やった方は大分減っておりますし、年間でも大分減っている傾向にあります。全体的にコロナ関連というのは減っております。ただし、コロナが収束はしておりますけども、最近イベントが復活していたりしまして、コロナ感染対策をしながら事業を再開していたりですとか、それからマイナンバーカード対応ですとか、そういったことで時間外勤務は、昨年度は0.4%減りましたけども、直近を見ましても減っていない、それ以上はなかなか厳しい状況でございます。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） 三宅委員。

○委員（三宅まゆみ君） ありがとうございます。集まりにくい職種は、今のところ特に新たな給料表の検討には着手していないということなんですが、これはやっていかないと、これからますます人材確保ができないのではないかなと思います。どんどん人口が減って行って少子化ですし、選ばれる職場にならなければ、公務員は今はまだ恵まれていると言われてはいますが、国家公務員に関しては受験数が減ってきたり、優秀な人材が減ってきて、そこに行かずに外資系にどんどん行っているというようなこともあって、できるだ

けいい人材を確保し、しっかり行政運営を確保する上では、やっぱりそういった待遇面を、一般的な民間だとどうなのか。そういう資格を持っている方たちを確保するためには、そういった新たな給料表をつくることにぜひ着手をしていただきたいなど。これは要望とさせていただきます。もし何かあれば、教えてください。

それから、時間外労働に関しては、コロナのときは様々なワクチン接種のところに、いろんな部署から行かれたりとか、申請にお手伝いに行かれて、部署を越えて相当に時間外労働をされていたと、私どもも拝見をしていました。ですから、今はその部分が減っている。確かにイベントは少し増えているんですが、そもそもコロナ前もイベントは普通にあっていたわけですね。ですから、減っていったあたり前じゃないかなと思っています。その点も踏まえて、時間外労働に関しては見ていっていただきたいと思います。以上です。

○委員長（佐藤栄作君） いいですか。成重委員。

○委員（成重正文君） 要望であります。人事院勧告に関しては私も大賛成でありまして、物価高騰の部分で職員の皆さんも大変だと思いますので、大賛成であります。

その中で、職員の皆さんの年休の部分なんです。職場によってはなかなか取れないというお話も聞きますし、朝、今日年休を取りますと言われたときには、その仕事が全部なたかに回ってくるとかという部分もあります。精神的に病んでいる方がそういうふうになってしまっているというのも聞いたことがありますので、リフレッシュできるような感じにできたらいいなと思います。今、福利厚生の部分でも、昔は借り上げ保養所とか、局の対抗のいろんなイベントがあっていましたが、全くなくなって、そういう交流もなくなったと聞きますので、リフレッシュできて、職員の皆さんが生き生きと働けるような職場になればいいなと思います。また、仕事もうまくいって年休も取れるような感じになっていただければと思いますので、よろしくお願いします。

○委員長（佐藤栄作君） ほかにありませんか。

ほかになければ、本日は以上で閉会します。

総務財政委員会 委員長 佐藤 栄 作 印