

2023年12月定例会 本会議会派質疑と当局答弁

2023年12月1日(金) 10:15

◎藤沢かよ議員の会派質疑(60分)

1. 市職員・教職員の給与の改定について
改定率について
大卒の公民格差是正
男女の賃金格差是正
会計年度任用職員の病休無給の改善
2. 指定管理者制度の検証における調査について
3. 若松図書館の指定管理者の指定について
4. 埋蔵文化財センター移転事業について
5. 「電力・ガス・食料品等価格高騰重点支援給付金事業」について



藤沢かよ議員への答弁と再質問 ※音声をもとに党市会議員団で要約したものです

- 市長
- 総務局長
- 市政変革推進室長
- 技術管理局长
- 教育長
- 市民文化スポーツ局长
- 藤沢議員
- 総務局長
- 藤沢議員
- 総務局長
- 藤沢議員
- 市政変革推進室長
- 藤沢議員
- 市政変革推進室長
- 藤沢議員

■市民文化スポーツ局長

○藤沢議員

■市民文化スポーツ局長

藤沢かよ議員の会派質疑

私は日本共産党北九州市会議員団を代表し、会派質疑を行います。

1. 最初に、議案第175号北九州市職員の給与に関する条例等の一部改正について、及び議案第180号教職員の給与に関する条例等の一部改正について、4点質問します。

まず、今回の給与の改定率についてです。

本年9月の人事委員会勧告によると、本市職員と民間との給与の較差は、3,670円、0.93%で26年振りの水準に拡大しており、その是正を図るため、勧告等に基づいて、市職員及び教職員の月例給、ボーナスがともに昨年に引き上げられます。

平均では3,627円、0.93%のプラスですが、本市の消費者物価指数は9月時点で前年同月比2.9%上昇し、全国的にも実質賃金は18ヶ月連続のマイナスで、物価高騰には到底追いつきません。

そこで第1に、生活できる給与となっているのか、が問われます。北九州市経済の活性化にとっても市職員の給与改定は重要な要素となります。この改定率で十分と言えるのか、見解を伺います。①

また人材確保のため若年層に厚くと、初任給は高卒大卒共に12,000円引き上げられます。高卒はほぼ民間並みとなりますが、大卒初任給は12,540円の差があり、遠く民間に及びません。特に学校では先生が足りず、病休や育休代替も埋められない事態です。県内で本市の教員給与は最低ランクとなっています。

第2に、これだけ大きい大卒初任給の公民格差を放置してよいのでしょうか。答弁を求めます。②

さらに会計年度任用職員等、公務労働における非正規職員の処遇改善と、男女の賃金格差の解消が大きな課題として残っています。本来、正規職員である「任期の定めのない常勤職員」が担うべき公務労働が非正規雇用である会計年度任用職員によって担われています。本市正規職員数7,144人に対し、会計年度任用職員は2,963人と、実に29.3%、約3割となっています。そして、その会計年度任用職員の76%が女性と圧倒的に多数です。

男女の賃金格差は令和4年度で、男性100とすれば女性は正規職員では84.2%、再任用や女性が圧倒的に多い会計年度職員を含めると格差はさらに広がり、73.5%となります。公務員は男女同一賃金であるにもかかわらず、このように格差が存在するのは、本市女性の輝く社会推進室が公表している資料にその要因を見ることができます。

課長級以上の女性の割合が16.6%と少ないこと、扶養手当の受給者の89%が男性であること、時間外勤務時間の長い男性の方が手当の支給額が大きいこと等です。

第3に、女性の輝く社会推進を掲げるおひざ元である市役所でこのような実態であること

についての認識と、格差解消のための課題について答弁を求めます。③

また、会計年度任用職員は、正規職員と同じ職場で働き公務を担いながら、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」として差別待遇に置かれています。会計年度任用職員について、人事委員会の勧告等では今回初めて触れられ、「会計年度任用職員制度は、行政ニーズの多様化に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進する役割を担っており、給与等の勤務条件について、適切な措置が講じられる必要がある」としてはいますが、病気休暇が無給のままに置かれていることは不当です。

第4に会計年度任用職員の勤務条件について、人事委員会の勧告等が示す「適切な措置」が講じられたのでしょうか。併せて、病気になれば、安心して休むことができるよう、病気休暇を有給とする速やかな改善を求め見解を伺います。④

2. 次に、議案第194号から230号までの指定管理者の指定の一部変更について3点質問します。

指定管理者制度の検証を行うために、今年度指定期限を迎える施設の指定管理期間を1年延長する一連の議案です。教育委員会と7局の所管にわたる対象施設総数は116に及びます。

本市は全国でも比較的早い2003年11月から指定管理者制度を導入し、図書館における民間企業の指定管理者は全国初（2005.4）でした。しかし、2021年には旧古河鉱業若松ビルの指定管理者が経営破綻し、本年3月には若松図書館指定管理者の不正問題が発覚するなど、問題が相次ぎました。現在本市公の施設の約半数である254施設が指定管理となり、昨年度の指定管理料は約114億円に上ります。

指定管理者制度が全国で拡大する中、事故、不正、事業者の撤退など多様な問題が起こり、総務省は、2010年12月に全国の自治体に向けて、指定管理者制度について「導入の是非は自治体の自主性にゆだねる」「単なる価格競争による入札とは異なる」「労働法令を遵守すること」などの「留意すべき点」を通知しました。また、導入状況など、3年ごとの調査も行っています。

現在、制度導入以来20年が経過し、全国的に制度の検証を行う自治体が増えています。例えば、この9月に報告書が公表された東京都杉並区の検証では、指定管理者・従事者の業務に対する考えや、従事者の労働条件・勤務実態を調査している点が注目されます。

本市も市政変革推進室が検証を進めています。本市では、「全体の約7割が1者応募となるなど、十分な競争原理が働いていないといった課題が顕在化」しているとして、検証結果を踏まえ、「本市の指定管理者制度が、事業者にとって魅力あるものとなり、市民サービスの向上につながるよう、社会の変化に柔軟に対応できる持続可能な制度に」したいとしています。個々の施設の検証ではなく、いかに応募企業を増やすか、参入しやすい仕組みにするかといった「運用ルール」についての限定的な検証であることを特徴としています。

具体的には、民間事業者へのサウンディング調査を行い、「受託者側の視点からの施設のあり方や運営に関する意見・提案」を求めています。調査対象は受託企業に限定せず広く意見を公募し、33社が回答を寄せ、うち21社が個別の聞き取りに応じました。間もなく結

果公表とされています。

サウンディング調査の実施要領によると「意見・提案」の項目は、「適正な指定管理料の積算」や「インセンティブ制度について」など、9項目にわたりますが、その1つに「市も指定管理者も稼げる取組みに関する提案」が示されている点に武内市長色が見られます。

そこで、このサウンディング調査項目、「市も指定管理者も稼げる取組み」等について3点質問します。

第1に、公共施設は住民が無料または低料金で平等に利用できるものです。住民の平等な利用を保障すべき公共施設で1企業が「稼ぐ」、収益を上げるために市が管理料を支払うこととなります。「稼ぐ」という表現は、公共施設の本来の趣旨に外れていませんか。答弁を求めます。⑤

第2に、元々指定管理者制度の目的は「住民サービスの向上と経費の削減」です。直営で公務員が担っていた管理運営を受託し、「稼ぐ」となれば、行きつく先は指定管理者の従事者の人件費の削減です。指定管理者が利益を上げようとするれば、当然人件費を抑えるしかありません。先の総務省通知にも、「指定管理者が労働法令を遵守するのは当然である」としてはいますが、市は指定管理者における従事者の処遇については関知していません。今回の検証をさらに広げ、杉並区のように指定管理者における雇用状況等調査を実施するよう求め、見解を伺います。⑥

第3に指定管理者の従事者の処遇改善には、賃金の下限額を設定する公契約条例が大きな役割を果たすと思われます。先に紹介した杉並区には公契約条例があります。本市も指定管理者との協定を公契約条例の対象とするなどの見通しがあれば、市政変革推進室が意図する「持続可能な制度」として寄与できるのではないのでしょうか。各局連携し取り組むよう求め、見解を伺います。⑦

3、次に、議案第231号若松図書館の指定管理者の指定について1点質問します。

若松図書館の新しい指定管理者の候補が決まりました。不正を行った株式会社日本施設協会の選ばれなかったことで、一件落着としていいのでしょうか。私は図書館の指定管理に反対の立場から、9月定例会本会議等で、図書館の指定管理の検証をと求めてきましたが、若松図書館の不正問題について、教育長は、「図書館に指定管理者制度を導入したことに起因するものではない」、市政変革推進室長は、「指定管理者制度そのものの課題と受け止めていない」と、両者とも制度の問題ではないと答弁しました。

指定管理者の毎年度の評価シートには、貸出者数・貸出冊数等の数値目標と達成率の欄があります。不正はここで発生しているのです。指定管理者制度そのものの問題ではありませんか。答弁を求めます。⑧

4、続いて議案第182号埋蔵文化財センター移転改修及び耐震補強工事請負契約締結について質問します。

総事業費17億5,300万円のうち、今年度工事に取り掛かるため施工業者を一般競争入札で決定し、建築工事については、契約金額は11億968万円でした。旧八幡市民会館の文化財としての価値評価をする調査もしないまま工事に取り掛かることは問題です。

2020年度の基本設計の段階で、埋蔵文化財センターの収蔵庫は11年後には満杯になる予測で新たな手立てが必要とされています。将来の見通しについても示されていません。移転事業の完了までまだ2年余を要します。現在の諸物価高騰等の影響は今後の移転建築費用への影響もあるものと思われます。

旧八幡市民会館をホールとして保存活用を求める市民団体も、城野遺跡の現地保存を求めてきた市民団体も、埋蔵文化財センターの現在地での補修や建て替えを求め、この移転事業に強く反対しています。今一度立ち止まり、市民に対し納得のいく説明をすべきです。答弁を求めます。⑨

5. 最後に補正予算のうち国の物価高騰対策に基づき、北九州市が実施する「電力・ガス・食料品等価格高騰重点支援給付金事業」122億1,625万円について質問します。

本年夏以降3万円が支給された住民税非課税世帯への7万円の追加支給について、臨時国会で補正予算案が衆議院を通過しましたが、現時点で詳細が明らかになっていないことから、基準日が決まっておらず、いつ支給が始まるかどころか対象者もはっきりしません。市民は給付を待ちかねています。「来月電気代がどれだけ来るか恐ろしい」と言われた方、夏の暑さにもエアコンの使用を節約した方、寒くなって灯油の値段が気になる方もいます。

「年内に支給して欲しい」との声は何人もの方から届いています。

コロナについては2類から5類に変更になって以降も、公表された定点報告によれば、感染拡大が発生しており、鍼灸マッサージの出張治療に出かけている方は、この11月、24人もコロナ患者が出て1週間休まなければならなくなったと訴えています。また、飲食店や理美容店などコロナの影響による経営不振は完全には戻っていないのです。

必要があれば国に要請するなどして、市民に早急に給付する必要があります。今後国の示す基準にしたがって速やかに支給ができるのか、また合わせて前回のように基準日が自治体任せであったことによる混乱などなくスムーズに支給ができるのか、見解を伺います。⑩

以上、第1質問を終わります。

藤沢かよ議員の一般質問 答弁と再質問

[公共施設における“稼ぐ”について]

■市長

まず、私から、サウンディング調査、指定管理ことについてのお尋ねがございました。サウンディング調査で用いた「稼ぐ」という表現、公共施設の本来の趣旨に外れていないかというお尋ねがございました。

指定管理者制度は、公の施設の管理に民間の活力やノウハウを生かすことで、提供するサービスの質の向上と、より効果的、効率的な施設運営を両立させようとする制度でございます。

指定管理者制度に関しまして、法令では、公の施設の利用料金は条例の定めるところにより指定管理者が定めることとされておりますが、これは、指定管理者の自主的な経営努

力を発揮しやすくするために、料金決定について指定管理者の主体性を認めたものと解されており。

こうした点を踏まえましても、北九州市が実施したサウンディング調査において、市も指定管理者も稼げる取り組みに関する提案を募集したことについては問題はないものと考えております。

実際、他の都市におきましては、民間事業者の創意工夫によってエリアの魅力向上を図りながら自ら施設の管理運営を行い、収益が上がった場合はその一部が自治体に還元される仕組みを取り入れてる事例もございます。

私は、稼げる町の実現にあたっては、民間主導による町の経済力を高めることで、人も企業も潜在力を開花できる町を目指す必要があります、民間の経済活動の後押しや環境整備を行うことが行政の役割であると考えております。

指定管理者制度も、民間事業者の方々が北九州市において経済活動を行うための環境整備の1つであると考えており、その結果として、住民サービスの向上や施設への投資が促進されることを期待しております。今回の検証により、北九州市の指定管理者制度が事業者にとって魅力あるものとなり、合わせて市民サービスの向上につながるよう、社会の変化に柔軟に対応できる持続可能なものとしてまいりたいと考えております。

〔補正予算の7万円の支給について〕

次に、補正予算についてのお尋ねがございました。7万円の支給について、国の示す基準に従って速やかに支給できるのかなどのお尋ねでした。給付金事業、これは、電力ガス食料品等価格高騰重点支援給付金事業は、今般の国の経済対策に基づき、重点支援地方交付金を活用して実施するものであり、住民税非課税世帯に1世帯当たり7万円を支給するものでございます。

物価高騰の負担感が大きい低所得者の方々にできる限り速やかに支援を行うことが重要と考えております。

国は、経済対策を閣議決定した本年11月2日に各自治体に通知を発出し、重点支援地方交付金を活用した支援について年内の予算化を検討するよう求めています。

基準日につきまして、給付金の支給にあたっては、対象世帯を決定するための基準日を設定する必要があります。前回の3万円の給付では、国が基準日を設定せず、自治体で異なる日を定めたために、各地域で混乱が生じたところでございます。

今回の7万円の給付では、国が基準日を指定することとしており、本年12月1日と定められたところでございます。これは、昨日の晩にそういう通知が来たということでございます。

北九州市といたしましては、国の経済対策にかかる予算案の閣議決定を待たず、予算編成の作業を進めていたところでございますが、今議会での補正予算成立後、国が指定した基準日を踏まえまして、直ちに対象世帯の抽出などの支給作業に着手することとしております。

前回の給付金では、約12万世帯の方に対して、書類の提出を必要としないプッシュ型により迅速に支給を行うことができましたが、今回も同様の対応が可能となるものと考えております。

具体的には、プッシュ型の対象世帯に対しまして、2月上旬には支給を開始できるよう準備を進めてまいります。

今後も、必要に応じて事業の詳細な取り扱いを確認するなど、国と緊密に協議を行いまして、円滑に給付金を支給できるよう努めてまいります。私からは以上です。残りは関係局長からお答えいたします。

[給与の改定率と大卒初任給の公民格差について]

■総務局長

私からは、まず物価高騰の中で今年の給与改定の改定率は十分なものと考えているのか、それから、市職員の大卒初任給の公民格差を放置してよいのかという2つの質問にお答えいたします。

北九州市人事委員会では、公務員給与を社会一般の情勢に適用させるという地方公務員法の趣旨を踏まえまして、北九州市職員と市内民間従業員の給与水準の均衡を図るということを基本として報告、勧告を行っております。

それに基づきまして、北九州市では、こうした人事委員会の報告及び勧告を尊重することを基本として給与改定を行っているところでございます。

今年の人事委員会の報告及び勧告は、北九州市職員が市内民間事業所の従業員の給与月額で3670円、0.93パーセント下回っていることから、この格差を是正するため、国の改訂傾向等を考慮の上、給料表の改定を行うよう求めております。

この人事委員会の報告及び勧告に基づきまして、国の改定傾向を踏まえ、高卒初任給については1万2000円の引き上げを行うこととしたところでございまして、これにより、市内民間事業所の高卒初任給とおおむねの均衡が図れることとなります。

また、大卒の初任給につきましては、市内民間事業所の大卒初任給と比較いたしまして依然と差があることや、他都市との均衡の観点から、国の引き上げ額を1000円上回る1万2000円の引き上げを行うなど、できるだけその差を縮めていくための改善を図っていききたいというふうに考えております。

さらに、若年層だけでなく、子育て期でもある中堅層や高齢層につきましても、今般の物価高騰による影響があることなどを考慮いたしまして、国の改定傾向を踏まえつつ、原資の制約がある中で、北九州市では国を上回る引き上げ率による改定を行うなど、すべての世代に可能な限り目を向けた改定を行っていききたいと思っております。

職員の初任給を含む給与については、引き続き、人事委員会の報告及び勧告を尊重しながら、適正に対応してまいります。

[男女の賃金格差について]

続きまして、公務員は男女同一賃金にあるにもかかわらず、男女の賃金格差が生じている実態についての認識と、格差解消のための課題について答弁申し上げます。

北九州市職員の男女の賃金の現状につきましては、役職者の男女比や勤続年数の男女差、任期の定めの有無といった要因から、結果的に賃金上の差異が生じております。

男女共同参画社会を実現していくためには、男女の賃金上の差異をできる限り解消するという観点から、男女の均等な機会と待遇の確保を進めていくことが重要と認識しております。

そのためには、女性職員の課長級以上の昇任欲が男性職員より低い状況が改善されないこと、その原因として、仕事と家庭の両立不安を挙げる職員が一定数いること、男性職員の家事、育児参加をさらに進める必要があることなど、多くの乗り越えなければならない課題があると考えております。

これらの課題を解決するため、北九州市職員女性活躍ワークライフバランス推進プログラムに基づきまして、女性職員への多様な職務経験の機会の確保、育成期の短期間ジョブローテーションの実施、業務を適切にマネジメントし、部下のワークライフバランスとキャリア形成を支援するイクボスの要請、子供が生まれる予定の男性職員に育児や家事への参加を促すパパ職員イクボス面談の実施などに取り組んでいるところでございます。

その結果、女性管理職比率の向上、男性職員の育休取得率、取得日数の増加など、徐々に成果を上げてきたところでございます。現在、令和6年度からスタートする次期プログラムの策定に着手しておりまして、これまでの成果や課題を踏まえて、さらに女性活躍、ワークライフバランスの推進を加速し、男女の賃金上の差異の解消に努めてまいりたいと思います。

[会計年度任用職員の勤務条件について]

次に、会計年度任用職員の勤務条件について、人事委員会の勧告等の適切な措置を講じたのか、また、病気休暇を有給とすべきというご質問にお答えいたします。

会計年度任用職員制度は、非常勤職員の適正な任用や勤務条件の確保を目的として、令和2年度からすべての地方公共団体を対象に創設をされました。

北九州市におきましても、各職場で臨時的な業務や常勤職員の補助業務等に従事しているところでございます。

そうした中、本年の人事委員会の報告におきましては、会計年度任用職員の給与等の勤務条件について適切な措置が講じられる必要があるとされ、勤勉手当の支給等について言及がされたところであります。これを受けまして、令和6年度からの勤勉手当の支給や給料及び報酬の改定を4月1日に遡及して行うなどの措置に向けて条例改正議案を提出させていただいてるところでございます。

特に、給与表の遡及改善につきましては、給与システムの問題により今年度内の対応が間に合わない政令市もある中で、北九州市としては、事務処理の工夫を行いまして、人事委員会の報告を最大限尊重し、会計年度任用職員の処遇改善に向けた適切な対応を行うこととしております。

一方、会計年度任用職員の勤務条件につきましては、国から基本的な考え方が示されておりまして、その中で、休暇制度については、地方公務員法等に基づきまして、国との均衡を考慮することが求められております。

これを踏まえまして、北九州市の会計年度任用職員の病気休暇の制度につきましても、国の非常勤職員に適用されるものと同様に、最大10日間無給の休暇を付与しております。

なお、国におきましては、勤務条件に対する国民の理解が得られるよう、民間企業における休暇制度等について適宜調査がなされておりまして、その結果を踏まえた制度設計がなされていると認識をしております。

いずれにいたしましても、会計年度任用職員の勤務条件については、法に定められた基本的な考え方を維持しつつ、国の改正内容等を重視しながら、今後も適切に対応をしてまいります。私からの答弁は以上でございます。

[指定管理者の調査について]

■市政変革推進室長

私からは、杉並区のように、指定管理者における雇用状況等調査を実施するよう求めるというご質問にお答えをいたします。

北九州市では、指定管理者制度の導入から 20 年が経過をし、競争性の低下といった課題が顕在化をしているため、現在、他都市との制度比較や民間事業者に対するサウンディング調査を実施するなど、制度のあり方を検証しているところでございます。

サウンディング調査につきましては、令和 5 年 10 月 10 日から約 1 カ月間実施をいたしまして、参入しやすい制度への見直し、民間ノウハウを発揮しやすい制度への見直し、施設のあり方や業務内容の見直しなどにつきまして、33 の事業者からご意見をいただいております。

一方、議員ご指摘の杉並区における指定管理者制度の検証におきまして、指定管理業務を担う従業員に対して、雇用状況について調査が行われ、令和 5 年 9 月に検証の報告書が公表されたことは承知をしております。

北九州市では、指定管理施設で働く人の労働条件は、労働関係法令順守の下、労使間で自主的に決定される事項であり、市が直接関与するものではないというのが基本的な考え方でございまして、杉並区のような雇用状況等調査を実施することは考えておりません。

なお、指定管理施設で働く方々の賃金につきましては、指定管理料の上限額算定の際、期中の人件費上昇を踏まえて算定するとともに、指定管理者に賃上げの重要性を認識していただくため、積算で見込んでいる人件費の上昇割合を今年度から公開しているところでございます。

加えまして、指定期間中は、施設所管局や社会保険労務士等専門家によるモニタリングによりまして労働関係法令が順守されていることを確認するなど、現制度におきましても、労働環境に配慮した運用に努めているところでございます。

私から以上でございます。

[指定管理者の従事者処遇改善について]

■技術管理局長

私からは、指定管理者の従事者処遇改善のため、指定管理者との協定を公契約条例の対象とすることについてのご質問にお答えいたします。

公契約条例とは、公契約に従事する労働者の労働環境や公契約の適正な履行の確保を目的として、自治体の責務や労働関係法令遵守等の受注者の責務について定める条例でございます。公契約条例には、労働関係法令遵守等の基本的な理念を定める理念型と、労働者の賃金下限額を定める賃金下限型があり、理念型は 10 の県と 41 の市や特別区に制定されており、賃金下限型は 29 の市や特別区で制定されております。福岡県内では、平成 26 年に直方市が条例を定めております。

公契約条例について、北九州市では、制定した都市を調査するとともに、労働関係団体や業界団体との意見交換を行ってまいりました。労働関係団体からは、公契約条例が必要との意見や、賃金がアップするなら条例制定にはこだわらないとの意見がございました。

また、企業経営の立場からは、人件費増による経営の圧迫、書類作成等による事務量の増に加えまして、市が賃金の決定に介入することを危惧する意見もありました。引き続き、関係団体等の声を聞いてまいります。

一方、公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保は重要であると認識してございます。このため、人件費の上昇や物価高騰等を反映した適正な予定価格の算出、労働関係法令の順守の要請、最低制限価格制度の対象拡大などに取り組んでいるところでございます。

今後も、これらの取り組みを実施し、指定管理者施設など市の業務で働く方々の適正な労働環境の確保に努めてまいりたいと考えてございます。私からは以上です。

[指定管理者不正問題について]

■教育長

私からは、議案第 231 号に関しまして、図書館の指定管理者の毎年度の評価シートには、貸出者数、貸し出し冊数等の数値目標と達成率の欄があって、ここで不正が発生しているのは指定管理者制度そのものの問題ではないかというご指摘にお答えをいたします。

北九州市の指定管理者評価マニュアルによりますと、指定管理者の努力の結果を客観的かつ公平に評価するために、目標による管理の手法を取り入れることとされております。

この目標による管理を行う上では、数値化できない定性評価と数値化ができる定量評価というものが必要でありまして、このうち、定量評価を行うためには目標の数値化が必要不可欠であるとされております。

一方で、目標管理の留意点といたしまして、数値目標自体が自己目的化して、本来の目的が損なわれてノルマ管理に陥らないように留意することともされております。

これを踏まえまして、教育委員会では、まず、定性評価の項目といたしまして、各種行事の実施だとか、平等利用の取り組みなど、また、定量評価の項目といたしましては、図書館の基礎的なデータであります貸出者数や貸し出し冊数などといった、合計で 20 を超える評価項目を設定をしております。

また、定量評価におきましては、新型コロナウイルス感染症によって貸し出し冊数が減少したことなどといった目標の達成度合いの要因分析を行った上で評価をしております。単に数値のみをもって評価を行っておりません。

さらに、評価の手続きや結果はホームページなどで公表するとともに、評価結果につきましては指定管理者に郵送によって通知をしております。指定管理者も内容を十分理解できるようにしております。

従いまして、今回の若松図書館の指定管理者によります不正行為は、指定管理者制度に起因して発生したのではなく、特定の指定管理者により行われた個別の事案と捉えております。私から以上でございます。

[埋蔵文化財センター移転事業について]

■市民文化スポーツ局長

最後に私の方から、埋蔵文化財センター移転事業については、今一度立ち止まり、市民に対して納得のいく説明をすべきというお尋ねで、答えを申し上げます。

埋蔵文化財センターは、北九州市における埋蔵文化財行政の中心施設として、埋蔵文化財の発掘調査、出土品の整理と収蔵、埋蔵文化財の研究、埋蔵文化財の普及啓発などを行う施設でございます。

現在の埋蔵文化財センターは昭和 57 年に建設され、近い将来、老朽化対策として大規模改修工事が必要となること、また、当該地はマンションが隣接するなど高度利用が図られるべき地区であることなどから、平成 30 年に、旧八幡市民会館の建物を改修した上で埋蔵文化財センターとして活用するという方針を決定いたしました。その方針に沿って、設計費など必要な経費を議会でご承認いただき、移転事業を進めてきたところでございます。

この事業を進めるにあたりましては、八幡市民会館の廃止の方針決定から埋蔵文化財センターへの用途変更に至るまで、市民や文化団体、地域団体に加え、企業やまちづくり団体のほか、建築の専門家など、多くの方々から意見や要望を伺っております。

従いまして、今回の移転に関するプロセスにつきましては、これまで十分な時間をかけ、議会をはじめ市民や専門家の意見等を踏まえるなど、開かれた議論の結果、方向性が定められたものと考えております。

本年6月議会で埋蔵文化財センター移転改修及び耐震補強工事の予算の議決をいただき、いよいよ工事へと移行する段階でございます。

今後も、令和7年度中の竣工に向け着実に事業を進めていくため、現在の場所で埋蔵文化財センターを維持存続するつもりはございません。私からは以上です。

【第2質問】

〔男女の賃金格差について〕

○藤沢議員

はい。答弁ありがとうございました。まず、再質問は、最初に給与の改定についてから伺いたいと思います。まず、男女の賃金格差です。今回、本市公務員の場合は、非正規、男女賃金格差はともに明らかにされています。

本市の非正規同士の公民の格差、さらに、民間の正規、非正規とともに男女の賃金格差が分かるのでしょうか、教えていただければと思います。

■総務局長

お尋ねの本市の非正規同士の公民格差、さらに民間の正規、非正規ともに男女の賃金格差とのデータがあるかということですが、基本的に男女での賃金は、一般に正規、非正規ともに給与の規定に基づいて支給されているものでございまして、同じ任用形態であれば、同一賃金であるという認識でございます。

第1答弁でも申し上げました通り、管理職の比率の違い、それから勤続年数の違い等によって差異が生じているものでございます。

それで、ご質問のデータですが、直接お答えするデータはございませんが、令和4年の賃金構造基本統計調査のデータでは、正規、非正規の賃金の差は、正規を100とした場合に、男女ともに非正規は約7割、それから男女の賃金の差につきましては、福岡県の場合は、男性を100とした場合、女性は78.2という数字を掴んでおります。以上でございます。

○藤沢議員

この度の臨時国会で、参議院の予算委員会で我が党の田村智子参議院議員が、質問いたしました中で、田村事務所の資料によりますと、全国で非正規の民間、それから非正規の公務員で、実は非正規の公務員が254万円という平均給与だという数字を明らかにしました。そして、これは全国の非正規の公務員、圧倒的に女性なんです、それは先ほど言いましたが、50万円も低いということが明らかになりました。

そこで、私は、今回、公務員の中での男女の賃金格差は明らかになっておりますが、北九州全体ではどうなのかというようなことで、やはり北九州市民の中でどうなのかということが問題になるかと思ってお尋ねしたところです。

日本が世界に比べてですね、ジェンダーギャップ指数が今年過去最悪の125位、調べているところの国は146カ国です、になったことが非常にショックと言いますかね、やっぱり問題視されております。

ジェンダー平等の視点からも、公務員がこれだけ低いままに置かれているというのは非常に問題だという風に思います。国でももちろんね、是正をしていただきたいです。

が、北九州市でも是正の方向をぜひ考えていただきたい。市長あるいは総務局長、いずれでも構いません、答弁をお願いします。

■総務局長

会計年度任用職員の給与につきましては、基本的に正規職員の給与に連動して上がるようになっております。

今般の給与改定に伴いまして、会計年度任用職員の給与も上がっていくということと、また来年度、会計年度任用職員には勤勉手当が支給されるということで、その点については処遇を改善されるということになっております。

基本的に、私ども、国に基づきまして、均衡していくと民間にも均衡していくというスタンスを取っておりますので、引き続き、会計年度任用職員の処遇改善に取り組んでいきたいと思っております。以上でございます。

○藤沢議員

はい。結局、国の制度の域を出ないわけですよ。だから、国で根本的に変換していただくしかないわけですが、男女の賃金格差は、全体ですけれども、生涯賃金にすれば約1億円の格差が出るそうです。

ですから、どれだけ女性たちが本当に、苦しい思いをしながら働いてるかということですよ。特に非正規の場合、会計年度任用職員については、これからもね、必要な措置という風なこと、もちろんやっていかれると思うんですけども、これが1年雇用でしょ、会計年度っていうのは。その中で、じゃあ来年どうなるかっていうような不安が常に残るわけです。そういう雇用を公務員の場合とするというのが私どもの意見ですけどもね。大本は国にあります、引き続いてね。私どもも取り組んでいきたいと思えます。

[指定管理者制度の検証について]

次に進みます。指定管理者制度の検証について伺います。先ほど市長は、稼ぐという表現についてどうかという私の質問に、お答えいただいたんですけども、国でも、それこそ最近の臨時国会の中でも、岸田首相が、やはり同じような言葉が使われてました。稼ぐ。

でも、私は、この稼ぐという言葉っていうのは、非常に、受け取る人にとっては、もう違和感のある言葉ではないかと思えます。特に公務労働の場合です。

市長は、市長選挙の時のアピールに、この稼げるまちというのを提案されていたわけですが、これについて、やはり、この言葉が嫌だという人から、何人もお話を聞くことができました。

でも、市長の提案ですから、それはそれで、その市長として、受け止めたいと思えます。その上でお尋ねします。

これは市長じゃなくても構いません。変革推進室で結構ですが、稼ぐという表現についてです。さらに質問します。民間企業が稼ぐのは当然としても、市が稼ぐという意味はなんだろうかという風に考えざるを得ません。公共施設と一口に言っても多様です。

所管が教育委員会を含め8局にわたっています。116施設です。今回も出ているのがいろいろあります。

例えば、市営住宅、児童館、スポーツ施設も多様です。そして、図書館です。この公共施設でどうやって稼いでいくのか。市は経費削減になるということであれば、指定管理料

が下がります。指定管理料を抑えれば、働いてる人たちの賃金に響くのは当然じゃないですか。同じ質問になるかもしれませんが、もう1回お答えいただきたいと思います。

■市政変革推進室長

市が稼ぐとはどういったものかと、公共施設と一口に言っても多様で、例えば、市営住宅、児童など、どうやって稼いでいくのかというご質問であったかと思います。

先ほど市長がご答弁申し上げた通り、他都市におきましては、民間事業者の創意工夫によりまして、そのエリアの魅力向上を図りながら、施設の管理運営を行って、収益が上がった場合は、その一部が自治体に還元されるという仕組みを取り入れている事例がございます。

一方で、国の公の施設には、設置目的でありますとか、提供しているサービス内容の違いがございます、収益性が低いものもあるということは承知をしております。

したがって、全てに、この稼ぐということに当てはめようとしているわけではないということは、ご理解いただきたいと思います。

で、今回、民間事業者から施設の収益性に関わらず、自由な発想で、革新的な提案を含む様々なアイデアをいただくということで、サウンディング調査として意見、提案を求めたものでございまして、実際にそれを採用するかどうかはまた個別施設の方で、判断をさせていただきたいという風に思っております。私からは以上でございまして。

○藤沢議員

稼ぐという言葉の表現ですけれども、ここにどうしても私はこだわりますけれども、やはり今までの、公務とか、市政とか、そういう公共のものにね、そういう表現を使うのがね、適切なかどうかということをとってもこだわります。

でも考えてみますと、あからさまな表現なんです、この指定管理者制度の本質をついた言葉かなというふうにも思います。

ですから、そこは正直に、やはりどこかで経費を抑えて、岸田首相がコストカットの経済が今の状態を生んできたみたいなお話してはいたけれども、これもですね、もう北九州市でもそれと同様のことが起こると思うと、北九州市の経済状態、本当にもうこの先どうなるのかと、人口流出も大きな課題になっているのにならぬのかということが心配されます。

あと、もう議論するつもりはないんですが、そこで、指定管理者制度の検証について、今回、変革推進室が取り組んでいる課題についてお尋ねしたいと思います。今回の検証で3都市を訪問調査したと伺いました。3都市を選んだ調査の目的は何か、お知らせください。

■市政変革推進室長

はい、指定管理者制度の検証にあたっての、他都市調査先と目的のお尋ねかと思えます。今回、私どもといたしまして、横浜市、名古屋市、相模原市の3都市を訪問して、聞き取り調査を行ってございます。

この3都市でございまして、直近で指定管理制度ガイドラインの見直しを行ってございまして、早い段階から、公民連携を推進している都市という風に認識をしております。

調査をいたしまして、3都市で共通してございましたのは、指定管理者制度を運用する中で、競争性の確保ということを重視されてございまして、制度上、様々な工夫を凝らしておられたという点でございまして。

今回の調査や調査結果や、他都市のガイドラインをまた参考にしまして、制度の見直しをしっかりと進めてまいりたいという風に考えているところでございます。以上でございます。

○藤沢議員

はい、ありがとうございます。実は、この横浜市、名古屋市、相模原市と3つの都市に行かれたということで私も注目をいたしました、横浜市と名古屋市にはないんですけれども、相模原市は公契約条例を持っています。

この相模原市が公契約条例を持っている意味については、その調査目的の中には入っていないという風なことなんです、せっかく行ったのですから、この観点での調査研究もしてもらいたかったなという風に思うんですが。それでですね、相模原市のホームページを見てみました。そしたら、労働者の皆様へというお知らせが掲載されています。

「この仕事には、公契約条例で相模原市独自の最低賃金が定められています。指定管理者で働いている人たちも対象、そして、この賃金よりも低い場合には、申し出れば不足分を受け取ることができます」ということが大きく出ております。

私は、このお知らせを見まして、非常に、こういうものが出れば、北九州市もですね、本当に非正規の人たちが安心して働けるんじゃないか。それから、委託事業でも、それから市の公共工事でも、元請け、下請け、下請け、孫請けのように、いくつもの段階で、せっかく労務単価が上がっても自分の手元には届かない、こういう状態をね、なくすことができると思うと、北九州市の市民生活も安心、安全、そして向上すると思います。

そして、公務労働の中での指定管理のお仕事の場合でも、それこそ市民サービスの向上と言われるならば、その質が向上するのではないかと思います、ぜひですね、今回、公契約条例についても、これまでの検討状況についてお答えいただきましたね。

もうずっと同じお答えをされていると思いますけれどもね。改めてここで、私だけじゃないと思います。他会派の方も問題意識を持っていると思いますので、さらに進めていただくように要望しておきたいと思います。

[埋蔵文化財センターについて]

次に行きます。埋文センターについてです。埋蔵文化財センターについても、私も何回もこの場でも申し上げてきましたけれども、八幡市民会館に埋蔵文化財センターを移転する事業についてです。もう当局の答えは、これももう決まり切って、議会が通過している、議会が承認しているという風なことをずっと言われております。確かにその通りです。

ちょっと違った観点からお尋ねしたいと思います。先月、私は、同時期に設置された福岡市の埋蔵文化財センターを見学する機会を得ました。福岡市は1982年、本市は翌83年ですから、ちょうど今年で40年になっております。

近いうちに、大規模改修が必要だとかっていう風なことの中で、移転、そして跡地は売却というような方針も出てるわけですが、この本市と福岡市の埋文センターのあり方について、大変興味を持ちました。

と言いますのは、もう本当に、改めて埋蔵文化財行政の違いにショックなほどですね、違うという風なことを受け止めたんですが、最初設置された時点では、ほとんど本市と福岡市では違いがないんです。

例えば、敷地面積は福岡が少し広かったんですが、延べ床面積は福岡が1992平方メートルに対して本市は2606平方メートルと、むしろ本市の方が広いんです。ところが、福

岡市はこれまでに、この40年の間にですね、3回も収蔵スペースを増やすための増築を行い、その間には敷地も、買い広げてですね、大きくしています。

ですから、収蔵スペースが当初の4倍にもなっているんです。なぜ本市の埋蔵文化財センターは、このまま、40年もね、何もしないで放置されてきたのでしょうか。答弁をお願いします。

■市民文化スポーツ局長

福岡市の埋蔵文化財センターでございます。福岡市の埋蔵文化財センターは、比較的、あの郊外に立地をしていたと思います。従いまして、現地での増築という方法の選択肢が可能であったのではないかという風に思われます。

これに対しまして、本市の埋蔵文化財センターは、ご承知の通りでございますが、都市部のところに立地をしております、周辺で拡大の余地がないような状況でございます。従いまして、旧小学校などの、施設を利用いたしまして、収納スペース等の拡大を図ってきたというのが実情でございます。

双方の立地というような事情があって、その違いがある、手法の違いがあるということだと思います。以上でございます。

○藤沢議員

福岡市と本市の埋蔵文化財センターのあり方について、ホームページ見れば簡単にわかるんですけども、本市の文化企画課としては、そういう比較をして検討したことはありますか。

■市民文化スポーツ局長

他のセンターの情報とかは研究はしております。完全に比較をということはこれまでやってないと思いますが、いろんな情報とは取り入れてきて、運営に参考にしているというような状況でございます。以上です。