

## 2025 年12月定例会 本会議会派質疑と当局答弁

2025 年12月4日(木) 10:25

### ◎大石正信議員の会派質疑(60分)

1. 物価高騰対策について  
本市独自の抜本的物価高騰対策を
2. 市職員の給与に関する条例の一部改正について  
物価高騰を上回る賃上げを  
高齢層職員や会計年度任用職員の処遇改善  
若手職員の離職について  
時間外勤務の解消について  
休日勤務手当について
3. 給特法改正について  
教職員調整額について  
義務教育等教員特別手当について
4. 指定管理者の指定について  
上限額の算定ルールについて  
図書館をはじめ教育施設は直営にすべき



### 大石正信議員への答弁と再質疑 ※音声をもとに党市会議員団で要約したものです

- 市長
- 総務市民局長
- 教育長
- 財政変革局長
- 大石議員
- 財政変革局長
- 大石議員
- 財政変革局長
- 大石議員
- 総務市民局長
- 大石議員

■総務市民局長

○大石議員

■総務市民局長

○大石議員

■教育長

○大石議員

## 大石正信議員の会派質疑

私は、日本共産党市会議員団を代表して会派質疑を行います。

### 1 物価高騰対策について

まず、議案第185号・12月補正予算のうち物価高騰対策について伺います。今回の補正予算では、食料支援を通した生活者支援500万円、子ども食堂支援500万円、合わせて1,000万円が計上されています。しかし、物価高騰が長期化し、食料品や燃料費が家計を直撃している現状のもとで、この補正予算は、ごく一部の市民を対象にした限定的な支援にとどまっています。もはや物価高騰は、特定の世帯だけの問題ではなく、全市民が抱える深刻な問題です。また、「年末を控えた臨時的な生活者支援」としてはいますが、準備期間も短く、年内に必要な支援が行き届くのか疑問です。「年末を控えた対策」というならば補正予算額・対象世帯数など本市独自の物価高騰対策を抜本的に見直すべきだと考えますが見解を伺います。①

### 2 北九州市職員の給与に関する条例の一部改正について

次に、議案第146号・市職員の給与に関する条例等の一部改正について伺います。人事委員会は9月24日、民間との給与較差を解消するため、月例給を12,301円 3.03%の引き上げを令和7年4月1日に遡って実施することと、期末・勤勉手当を0.05月分増の4.65月とする旨の勧告を行いました。

しかし、コメをはじめ食料品の高騰が続き、実質賃金は9か月連続マイナスです。1万円程度の賃上げでは、物価上昇に追い付いていません。市内最大の事業所である市役所職員の給料は、市内の民間企業の賃金にも大きな影響を及ぼす問題であることを踏まえ、以下、5点伺います。

◆第1に、物価高騰を上回る賃上げについてです。公務員の給与は、労働基本権制約の代償措置として、生計費や民間との均衡などを考慮した人事院、人事委員会勧告に基づき決定されています。今回の勧告では、比較対象とする企業の規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げましたが、市職員は約7千人規模であるのに対し、比較対象が依然として小

規模であり、「民間との均衡」の根拠そのものの疑問が残ります。国においては中央省庁職員の比較対象企業規模を「５００人以上」から「１，０００人以上」に引き上げました。本市も国と同規模での比較調査を実施し、物価高騰を上回る賃上げを行うべきと考えますが見解を伺います。②

◆第２に、高齢層職員や会計年度任用職員の処遇改善についてです。職員は５５歳で昇給停止となり、６０歳以降の給与は７割への削減、さらに暫定再任用職員になると給与が５割へ削減されます。しかし、とりわけ本市では、人口減少・業務の複雑化のもとで、ベテラン職員の知識・経験がどうしても不可欠です。こうした役割を果たしてきた職員に対し、「年齢のみで昇給停止」「６０歳で一律削減」という制度は、能力・責任・貢献を正當に評価する給与制度とは、到底言えません。しかも、高齢層職員の生活を圧迫し、働く意欲を失わせる問題です。

また、会計年度任用職員については、勤勉手当の支給や病気休暇が有給化されるなどの一定の改善はあるものの、いまだ大きな課題が残っています。国は期間業務職員の「更新２回まで」の上限を撤廃しました。本市も国と同じように再度の任用の上限を撤廃し、希望する職員が継続して働ける制度へと改めるべきです。さらに、病気休暇については、正規職員が９０日であるのに対して、会計年度任用職員は１０日と、大きな格差です。

同一職場で同一業務を担っているにもかかわらず、勤務時間や任用形態の違いによって、大きな格差が生じているのは問題です。高齢層職員や会計年度任用職員の処遇を改善すべきと考えますが見解を伺います。③

◆第３に、若手職員の離職についてです。本市の中途退職者は２０２０年の５３人から２０２２年には１００人台へと倍増し、そのうち約４割が２０～３０代の若手職員です。職場からは「業務量が人員に見合っていない」「長時間勤務で疲弊している」など深刻な声が上がっています。勧告では、プラチナ市役所プロジェクトによる取り組みを紹介するだけで、長時間勤務・賃金・休日勤務手当など本質的課題に踏み込んでいません。若手職員の離職が続くことは、本市行政の持続性にも大きな影響を及ぼすものです。職員組合等からの意見を聞くなど離職の原因を把握すべきと考えますが見解を伺います。④

◆第４に、時間外勤務についてです。２０２４年度の時間外勤務は、月８０時・年３６０時間を超えた職員が２７８人、月１００時間を超えた職員が１１６人に上り、いずれも増加しています。加えて、精神疾患は、休職者１２３人中１０４人、長期病休者２１５人中１１８人に達するなど、長時間勤務が職員の心身に深刻な影響を与えています。このままの状況が続けば、さらに病気休職者を生み出し公務遂行に重大な支障をきたす恐れがあります。また、国の法改正、議会对応、予算決算などの「他律的業務」が２０２３年５８部署、２０２４年５１部署で推移し、災害対応、選挙実務など「特例業務」も２０２３年度１１３人のべ４４３人から２０２４年度１２２人のべ４５１人と増えています。これでは「例外運用」が常態化するものです。長きにわたる「行革」の結果、人員が著しく不足していることが大きな原

因です。時間外勤務の縮減のためには、人員増が不可欠と考えますが見解を伺います。⑤

◆第5、週休日に勤務した場合の時間外勤務手当と休日勤務手当についてです。本年の北九州市人事委員会の報告では「年次有給休暇の取得状況については、取得日数が年間5日を下回る職員が昨年度より増加している」と指摘しています。武内市政のもと休日開催が盛んになり、現場からは「年休も取れていないのに、振替はやめてほしい」との切実な声が上がっています。

市の条例では「割り振りすることができる」としながら原則振替にしています。実際に、2024年度と25年度のイベントでは、バレーボールネーションズリーグ2024福岡大会、第2回FIG世界パルクール世界選手権・北九州、北九州マラソン、クロサキスウィッチの4件だけでも動員数は758人に上っています。そのうち、振替が520人で、振替対象者の中で超勤手当支給者は、わずか54人であることに示されています。しかも、休日勤務手当を抑制し、振替を原則にしているため、過去3年間で880件が振替不能となり、結果として超過時間外手当を支給せざるを得ませんでした。人員不足の現状で、振替を原則とする運用は限界です。今後は、職員が振替と休日勤務手当を選択できる仕組みに改めるべきと考えますが見解を伺います。⑥

### 3 給特法改正について

次に、議案第158号・義務教育諸学校等の教育職員の給与に関する特別措置に関する条例等の一部改正について伺います。改正給特法は、「残業代ゼロ」制度を温存し、「定額働かせ放題」を固定化するものです。以下、2点伺います。

◆第1に、教職調整額について伺います。教職調整額は現行の4%から今後毎年1%ずつ引き上げ、2031年1月に10%となります。しかし、調整額の1%に相当する額は平均でわずか3,600円程度、最終的に月額2万円強の増額に留まります。一方、本市教員の平均在校等時間は、令和6年度において小学校で月約25時間、中学校で約40時間と報告されており、これを実際の超過勤務に換算すると約5万円～9万円程度の支給が必要であり、教職調整額の引き上げは、極めて不十分です。働いた分を時間外勤務手当として適切に支払う仕組みに転換すべきです。教育委員会は「国への必要な要望を行い、教員が本来の職務に専念できる環境整備と質の高い教育の実現に向けて取り組む」と答弁してきましたが、長時間労働を本気で解消するためには、教員数を増やし、1人あたりの業務量そのものを減らす以外にありません。教員の多忙化の原因をどのように分析しているのか見解を伺います。⑦

◆第2に、義務教育等教員特別手当について伺います。今回の改正では、義務教育等教員特別手当の一律支給分を減額し、学級担任に月3,000円を新たに加算するとしています。市は「担任の負担が大きい」ことを理由に一律支給を見直したと説明しています。しかし、学校は教職員が協力して教育活動を支える「チーム学校」で運営されており、普通学級の担任だけを特別扱いすることに疑問の声があがっています。東京都のように従来どおり義務教

育等教員特別手当を継続している自治体もあります。本市でも現行の義務教育等教員特別手当を継続すべきと考えますが見解を伺います。⑧

#### 4 指定管理者の指定について

最後に、議案第170号～第184号・指定管理者の指定について伺います。2025年度、全254施設のうち17施設が選定予定施設となっており、そのうち13施設を選定した結果の条例議案が提出されています。また、指定期間延長4施設のうち、3施設は「市政変革推進プラン」に基づく政策連携の見直しのため指定期間を2年延長するとしています。指定管理者制度導入から20年が経過しましたが、指定管理料の増加や職員の賃金が低水準にとどまっている現状です。そこで、市は2024年度に10項目の制度見直しを行いました。根本的な解決には至っていません。以下2点伺います。

◆第1に、管理料の上限額の算定ルールについてです。今回の制度見直しにより、物価高騰分や賃金上昇分を指定管理料に反映されるようになりました。市は、賃金上昇分の把握は拒否していますが、実際は「モニタリング調査で賃金を把握している」と社会保険労務士による賃金の確認を認めています。であるならば、反映した賃金上昇分が労働者に確実に支払われているかどうか把握するのは市の当然の責務です。指定管理料に反映された賃金上昇分が労働者に支払われたかどうか把握すべきと考えますが、見解を伺います。⑨

◆第2に、公的責任・市民サービス向上についてです。指定管理者制度導入の目的の1つは経費削減でしたが、物価・人件費の高騰で指定管理料が大幅に増加しています。さらに、市による選定・評価・モニタリング調査等は、職員の相当な時間と労力とコストがかかっており、これらの行政コストを含めると直営より効率的とは言い切れません。

わが党は、指定管理者制度は、公的責任を投げすて市民サービスの低下を招くとして、営利を目的とした株式会社の選定や教育施設への指定管理者制度導入に反対してきました。指定管理者制度の根本が問われているいま、まずは教育施設である図書館を直営とすべきです。見解を伺います。⑩

以上で、私の第1質問を終わります。

## 大石正信議員の会派質疑 答弁と再質疑

### [物価高騰対策について]

#### ■市長

まず私から、大項目1つ目、物価高騰対策につきまして、年末を控えた対策ということであれば、補正予算額、対象世帯数など、本市独自の物価高騰対策を抜本的に見直すべきだというお尋ねございました。

物価高の影響を受けた生活者、事業者の皆様への支援につきましては、国と地方公共団体が連携協力を図りながら、それぞれの役割に応じた政策を効果的に実施しているところでございます。

具体的には、国は、全国一律の仕組みによりまして、1つにガソリンなどの燃料油価格の引き下げや、2つに電気ガス料金の支援など、国民の皆様に広く行き渡る支援策を実施しているところであります。

一方、北九州市におきましては、これまで国の重点支援地方交付金を活用しまして、その推奨事業に沿って、2月補正及び当初予算におきまして、プレミアム付き商品券の発行支援 2.5 億円、子育て世帯の負担軽減を図るための給食食材高騰支援 11 億円に取り組んでいるところであります。

また、9月補正予算におきましては、1つに、進学等で臨時的に負担が増加する小学校 6 年生と中学校 3 年生を対象に、1月から3月分の学校給食費の保護者負担額を免除 1.7 億円、高齢者等を対象とした新型コロナワクチン予防接種の自己負担額を軽減 5.2 億円、賃上げや生産性向上に取り組む中小企業への支援 0.8 億円など、2月補正以降、総額 32 億円に上る物価高対策予算を計上し、家計の負担軽減や個人消費の喚起などにつながる独自の対策を切れ目なく講じてきているところでございます。

今回、さらに、年末を控え、物価高騰による生活への影響を特に強く受ける世帯や子どもに対し、フードサポートや子ども食堂を通じた迅速な支援を行うための補正予算案を提出させていただいております。

こうした中、国におきまして、11月21日に閣議決定をされました強い経済を実現する総合経済対策では、今後の物価高対策として重点支援地方交付金の拡充などが盛り込まれておりまして、北九州市としては、国の推奨メニューを参考としつつ、できる限り早く、確実に必要な方々に支援が届くことを基本的な考え方とし、限られた財源をどのような形で最も有効かつ効率的に活用し得るかについて、さまざまな角度から検討を重ねているところでございます。

重点支援地方交付金を活用いたしまして具体的にどのような物価高対策を行うかにつきましては、成案が固まり次第、速やかにお示しさせていただきたいと考えております。

### 〔市職員の給与に関する条例の一部改正について〕

次に、大項目 2 つ目、市職員に関する条例の一部改正につきまして、若手職員の離職が多くなっていると職員団体等からの意見を聞くなど、離職原因を把握すべきと考えるがというお尋ねがございました。

近年、民間企業の待遇改善や働きかたに関する価値観の多様化などを背景に、公務職場の人材確保、これは全国的な課題となっており、北九州市におきましても、若手職員を含め職員の中途退職者数は増加傾向にあり、国やすべての政令市でも同じ状況が見られます。

こうした中、北九州市における直近 3 年間の中途退職者の増加率を見ると 11 パーセントと、全政令指定都市の平均の 15 パーセントを下回っており、政令市の中で増加率が低い方から 7 番目の水準にとどまっているところでございます。

中途退職の原因把握につきましては、所属やご本人への聞き取りを実施しておりまして、過去 5 年で見ますと転職の割合が最も多く、ほかには婚姻等による転居など様々でございますが、業務量や長時間勤務による疲弊が直接の原因として確認された事例は見受けられませんでした。

なお、30 代の転職者の中には、後継者不足に悩む地元企業の事業承継者、すなわち社長として活躍されるかたもいると聞いており、転職して地域経済を支えることも若者による挑戦の 1 つの形であり、その意思や選択は尊重すべきものと考えております。

一方で、現在、市の職員の年齢構成は、構造的に 50 代の職員が多数を占め、今後 10 年にわたって退職者が集中する時期を迎える見込みとなっております。

こうした中で、組織の知識、技術の継承とともに、行政サービスを安定的に提供していくためには、次代の市政を担う人材の確保が不可欠と考えており、職員の満足度を高め、確実に人材の定着、育成につなげていく必要があると考えております。

そのような状況を踏まえまして、昨年度、北九州市職員の満足度を見える化するため、職員のエンゲージメント調査を実施したところ、北九州市職員の満足度は民間企業の平均を上回る水準にあることも判明しております。

しかし、私としては、この結果に安住することなく、市政の持続的な発展を支える人材育成、これは重要な政策課題の 1 つと位置づけまして、一つに、令和 7 年 3 月に、職員の育成等に関する基本的な考え方を整理した「北九州市人材戦略」を策定し、人材定着、育成支援の取り組みを明示したほか、2 つ目に、本年を北九州市職員 ES(エンプロイサティスファクション)、ES 向上元年と位置づけまして、1 つ目に、オフィス空間や作業服のリニューアル、2 つ目に、ノータイ、ノージャケ、ノーカラーなど軽装化の推進、3 つ目に、カスハラ対策ガイドラインの策定、4 つ目に、フレックスタイムの導入、5 つ目に、職員クレドの作成など、職員満足度向上に向けた取り組みも進めているところでございます。

また、優秀な人材の確保に向けても注力をしておりまして、今年度は、精力的な広報活動や新たな試験区分の導入などの結果、近年は減少傾向であった採用試験の受験者数が対前年度比で 373 人、約 27 パーセント増加するなど、明るい兆しも見えてきてるところでございます。

いずれにしましても、北九州市政のさらなる発展に向けまして、引き続き職員の人材定着、確保に全力で取り組んでまいりたいと考えております。

わたくしから以上となります。残りは関係局長等からお答えをいたします。

## 〔市職員に関する条例の一部改正について〕

### ■総務市民局長

私からは、市職員に関する条例の一部改正についてのうち、残りの 4 つの質問に順次お答えいたします。

まず最初に、北九州市も国と同規模で比較調査を実施し、物価高騰を上回る賃上げを行うべきというご質問にお答えいたします。

人事委員会では、公務員給与を社会一般の情勢に適応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、報告及び勧告を行っているところでございます。

北九州市では、従前より、この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まいっております。

本年、人事委員会は公民給与の比較にあたりまして、1 つは、人事委員が、行政課題の複雑化、多様化や今日の厳しい人材獲得競争等を踏まえ、比較対象企業規模を 50 人以上から 100 人以上に見直したこと、2 つ目に、国の通知で地方公共団体も国と同様に比較対象企業規模を 100 人以上とすることが示されたことなどを踏まえまして、比較対象とする企業規模を従来の 50 人以上から 100 人以上に見直したと承知しております。

これにより、本年の人事委員会の報告及び勧告では、北九州市職員の給与が、市内民間事業所の従業員の給与を月額で 1 万 2301 円、率にして 3.03 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、国の改定傾向等を考慮の上、給料表の改定を行うよう勧告を受けたところでございます。

議員ご指摘の、国において官民格差の比較対象となる企業規模が 500 人以上から 1000 人以上へ見直されたことにつきましては、国の本府省職員に限定した措置であると認識しておりまして、北九州市としましては、国の通知に基づいて行われました人事委員会の報告及び勧告に沿って給与改定を行うことが適切と考えております。

また、物価と給与水準との関係につきましては、民間企業において、労使交渉等により、その時々物価の動向等が民間企業の給与水準に反映される性格のものと認識しておりまして、民間準拠の考え方に基づき市内民間給与との均衡を図ることで、職員の給与にも物価の動向等が反映されているものと考えております。

いずれにしても、職員の給与につきましては、人事委員会の報告及び勧告を尊重することが広く市民の理解と納得を得られる方法であると考えておりまして、引き続き、この基本的な考え方に基づき適切に対応してまいりたいと考えております。

### 〔高齢層職員や会計年度任用職員の処遇改善〕

続きまして、高齢層職員や会計年度任用職員の処遇を改善すべきではないかというご質問にお答えいたします。

地方公務員の給与は、地方公務員法の均衡の原則により、民間事業の従事者及び国や他の地方公共団体の職員の給与との均衡を図ることが基本とされております。

高齢層職員の給与につきましては、国におきまして、民間企業における高齢期雇用や高齢層従業員の給与の状況を踏まえて制度設計されております。

具体的には、55 歳以上の職員の給与、昇給については、50 歳代後半層における官民の給与差を考慮いたしまして、高齢層職員の給与水準の上昇を抑制しつつ勤務実績を給与に反映させるため、標準の勤務成績で勤務した場合は昇給せず、特に良好な成績で勤務した場合のみ昇給する制度となっております。

定年の段階的な引き上げに伴う 60 歳以降の職員の給与水準につきましては、民間企業における 60 歳を超える従業員の給与の状況を考慮しまして、60 歳前の 7 割水準とする制度となっております。

また、暫定再任用職員の給与につきましては、民間の高齢労働者の給与水準等を勘案して設定されており、その水準は、俸給月額や期末勤勉手当を含めた年収ベースにおいて、民間の高齢労働者との均衡が図られております。

北九州市では、これらの高齢層職員の給与制度の改正にあたりまして、人事委員会の勧告や国の通知等を踏まえ、国と同様の給与制度としているところであり、民間との均衡も図られております。

高齢層職員の給与につきましては、国に準じて措置することが適当であり、人事委員会勧告では特段の言及がなされていない中で、北九州市独自に改正を行うことは困難でございますが、今後も引き続き、国の改定等を踏まえ、適切に対応してまいりたいと考えております。

また、会計年度任用職員の勤務条件につきましては、地方公務員法等におきまして国との均衡を考慮することが求められており、国が非常勤職員の病気休暇を 10 日間有給化するのに合わせまして、令和 7 年 4 月より、会計年度任用職員の病気休暇を 10 日以内の有給休暇へ改正したところでございます。

なお、会計年度任用職員の再度のご任用上限につきましては、国の事務処理マニュアルでは、国の取り扱いが例示として示したものであり、具体の取り扱いについては、平等取り扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じ適切に対応されたい、と示されております。



会計年度任用職員の勤務条件につきましては、引き続き、当該マニュアルやこれまでの経緯、他都市の状況等を踏まえながら対応を検討してまいりたいと考えております。

### 〔時間外勤務の縮減のため人員増〕

続きまして、時間外勤務の縮減のため人員増が不可欠とのご質問にお答えいたします。職員の人員体制につきましては、地方自治法の要請である簡素で効率的な組織体制を確立するため、削るべきところは削り、強めるべきところは強めるという選択と集中の観点で、毎年度必要な見直しを行っているところでございます。

また、職員の配置にあたりましては、全体の業務量を見極めながら、きめ細やかな対応を行うことで市民サービスの維持向上を図るとともに、職員に過度な負担がかからないよう配慮することが重要であると考えております。

一方で、職員の健康管理や過度な負担の軽減等の観点から、時間外勤務の削減についても非常に重要と考えており、その削減に向けましては、時間外勤務の上限規制管理の徹底、ノー残業ウィーク一斉退庁の実施等の全庁的な取り組みに加えて、業績目標管理におけます時間外勤務削減関連の目標設定の必須化、全部課長級を対象としましたマネジメント研修など、管理職による適切なマネジメントを図るための取り組みを実施してまいりました。

これまでの取り組みの結果、令和5年度におけます職員1人当たりの時間外勤務数が政令市20都市中3番目に低い時間数となるなど、一定の効果を感じているところでございます。

今後とも、職員の健康管理に留意しながら、市民サービスの維持向上に向けて適切な人員配置を行い、業務の効率化を進めること等により、時間外勤務の削減に努めてまいりたいと考えております。

### 〔時間外勤務の解消について〕

最後に、振替を原則とする運営は限界であるので、振替か時間外手当を選択できる制度に改めるべきとのご質問にお答えいたします。

振替制度とは、勤務時間法の趣旨に基づきまして、土日などの週休日に勤務することを命ずる必要があるときに、その週休日と他の勤務日等を取り替えることとする仕組みでございますが、振り替えではなく時間外勤務を命じざるを得ない場合は時間外勤務手当を支給することとされております。

そもそも北九州市においては、高齢化が進展し、社会情勢が大きく変化し、行政需要も複雑化する中、限りある予算、人員をできる限り効果的に活用して市民の皆様のニーズにお応えするため様々な事業を実施しておるところでございますが、一方で、全庁的に事業の棚卸しを実施することにより事業の最適化を進め、また、DXによる負担軽減も図ってきたところでございます。

また、新たな市民ニーズへの対応や新ビジョンの推進に向け向けたチャレンジに取り組むことは、職員のモチベーションの維持向上に重要な要素でもありと考えております。こうした状況の中、市職員の業務には、イベントだけではなく、町の活性化にかかる事業や式典の開催など、週休日に勤務が必要な場合もございます。

そうした際には、職員の健康維持等の観点から休日を確保する必要があり、先に述べた法の趣旨に則って、原則振替対応としているところでございます。

なお、週休日の勤務時間が、1つは振り替えを行うための時間に満たない場合や超過する場合、2つ目に、業務の都合などにより振り替えが難しい場合等には時間外勤務手当を

支給することとしており、手当を抑制しようとしているとの指摘は当たらないと考えております。

いずれにしても、振替及び時間外等による勤務は、ともに公務運営上の必要により命令権者が勤務時間を割り振って命ずるものであることとされていることを踏まえつつ、引き続き、職員の健康維持及び負担軽減と行政需要への対応の両立に最大限意をも用いてまいりたいと考えております。私からは以上です。

## 〔給特法改正について〕

### ■教育長

私からは、大項目の3つ目、給特法改正について、教員の多忙化の原因をどのように分析しているのか、本市でも現行の義務教育等教員特別手当を継続すべきという2つの質問にお答えをいたします。

教員の多忙化について、令和6年8月の中央教育審議会答申では、子どもたちが抱えるさまざまな課題が複雑化、困難化し、保護者や地域からの要望も多く、結果として学校や教師の負担が増大してきた実態があると示されております。

一方、北九州市では、学校における業務改善プログラムを平成29年度に策定し、教員の働き方改革に向けた取り組みを推進してまいりました。

昨年度、教育委員会が実施した調査では、主に教員が多忙と感じる要因といたしまして、成績処理やアンケート集約等の事務処理、生徒指導、特別な配慮を要する児童生徒や保護者の相談対応、授業準備等の強化指導に関する業務が上位となっております。

これに対し、教育委員会では、中学校の自動採点システムの導入、各種報告等のオンライン化、不登校や特別支援教育に対する補助講師の配置、小学校における専科教員や教員業務支援員の配置に取り組み、作業時間の確保や公務効率化の推進、業務分担の平準化に努めてきました。

こうした取り組みの結果、令和6年度は、平成30年度と比較しまして、勤務時間外の月平均在校等時間が約5時間削減し、ワークライフバランスを実感する教員の割合が14ポイント改善するなど、一定の成果を上げているところでございます。

さらに、業務改善プログラムの改定を進めております。この中には、教員が本来取り組むべき職務に専念できる環境を整備するため、授業時数の見直し、AIを活用した業務のDXなど、最新の教育情勢を反映した具体的な施策を盛り込むこととしております。

加えまして、教職員定数については、国への要望、改善要望を、指定都市教育委員会協議会と合わせまして、北九州市単独でも行っているところでございます。

これらの取り組みを通じて、1人1人がやりがいを持ちながら子どもにも向き合える環境をつくり、教職員のウェルビーイングの向上につなげてまいりたいと考えております。

次に、義務教育等教員特別手当については、教員の職務の高度な専門性や重要性を踏まえ、処遇改善の一環として、これまですべての教員に一律に支給されてきた手当でございます。

今回の改正において、手当額を3分の2程度に見直す一方で、学級担任の職務については月3000円の加算を行うものであり、これについては国の補助制度と同様の仕組みとなっております。

このうち、学級担任については、学級に関する様々な業務や保護者への連絡、相談対応などに取り組んでおり、国の調査によれば学級担任の在校等時間は長くなっております。

こうした職務の重要性や負荷を踏まえ、中教審におきまして手当額を加算する必要があると答申されたことを踏まえた対応でございます。

今回の改正については、教職調整額の引き上げなどを行い、全体として教員の手取りが増える仕組みとなっております。

このため、北九州市としては、今回の法改正の趣旨を尊重し、教員の処遇改善にしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

### 〔指定管理者の指定について〕

次に、大項目4つ目、指定管理者の指定について。

指定管理者制度の根本が問われている今、まずは教育施設である図書館を直営、直営とすべきとの質問にお答えをいたします。

指定管理者制度は、民間事業者の持つノウハウや専門性を活用することにより、施設が持つポテンシャルを最大限引き出し、質の高いサービスを提供できること、効率的な業務運営等により運営コストが縮減できること、などの効果が期待できるものです。

こうしたことから、北九州市の図書館では、現在、6つの地区館に指定管理者制度を導入しております。

制度導入にあたりましては、直営の中央図書館を中核施設、地区館を地域の拠点施設と位置づけ、直営である中央図書館では、図書館全体の運営方針の決定をはじめ、図書の選定や図書館情報システムの運用など、基幹的業務を実施しております。

また、地区館では、指定管理者が各間において地域の特色に応じた取り組みを実施しております。

例えば、門司図書館では、まちづくり団体や観光ボランティア等を講師とする門司の歴史と文化に関する講座の開催、小倉南図書館では、近隣の看護学校と連携をした健康サロンの開催や関連書籍の展示、若松図書館では、地元企業の社員等によるおすすめ本を紹介するコーナーの設置、といった、民間のネットワークやノウハウを生かした独自の学習講座の開催や魅力ある企画展示などが行われております。

指定管理者が提供する図書館サービスについては、毎年、附属機関である図書館協議会による事業評価を受けるとともに、利用者アンケートでも9割を超える高い満足度を維持しており、適正な運営が行われております。

こうした図書館の運営体制については、指定管理者制度導入以来約20年にわたり安定的に実施されてきており、今後も指定管理者制度を継続し、図書館サービスの向上を図ってまいりたいと考えております。私からは以上です。

### 〔指定管理者の指定について〕

#### ■財政変革局長

最後に私からは、指定管理者の指定についてのうち、指定管理料に反映された賃金上昇分が労働者に支払われたかどうか把握すべきではないかとの質問にお答えをいたします。

公の施設の管理運営を担う指定管理者が、社会経済情勢に応じて給与をはじめとする従業員の皆様の適正な労働条件を確保できるよう、市として適切に対応することが重要と考えております。

このため、これまでに行った制度の改正の中で、1つに、将来の物価や人件費の上昇を見込んで指定管理料の上限額を算定すること、2つ目、このうち人件費の上昇割合につきましては、指定管理者に賃上げの重要性を認識してもらうため、募集要項に掲載をすること、3つ目に、指定管理料の人件費相当分は、北九州市の会計年度任用職員の給与水準を算定根拠とすることなどの見直しを行ったところでございます。

この見直しの結果、令和6年度及び令和7年度における公募61件のうち、新規導入2

件を除く更新 59 件の指定管理料上限の合計を更新前と比較いたしますと、12.7 パーセントの増加、金額で申しますと 9 億 4700 万円となりました。

将来的な人件費、物価上昇にも適切に対応したものとなってございます。

こうした取り組みによりまして、各指定管理者におかれましては、必要な人材を適切に確保し、質の高いサービスが提供できるよう、従業員の人員体制や賃金をそれぞれ定めているものと考えております。

また、北九州市では、指定管理者の労働関係法令の遵守状況を確認するため、施設所管局が定期的にモニタリングを行うとともに、指定管理者の変更があった施設などにつきましては、社会保険労務士による点検、調査を行っております。

令和 7 年度につきましては、11 月から 4 県 7 施設を対象に実施中でございます。

なお、議員ご指摘の指定管理施設で働く従業員の個別の労働条件につきましては、労働関係法令順守のもと、労使間で自主的に決定される事項でございまして、市が直接的に関与する立場にないところでございますが、引き続き、指定管理者に対しましては必要な助言を行うなど、適切に対応してまいります。答弁は以上でございます。

## 【第二質疑】

### [物価高騰対策について]

○大石議員

それでは、再質問します。まず、12 月補正予算の物価高騰対策について伺います。

今度の物価高騰対策の補正予算額はわずか 1000 万円、市民 1 人当たりに換算するとわずか 11 円に過ぎません。市長は、11 月 27 日の記者会見で、年末を控えた皆さんの物価高騰などの影響を少しでも和らげると言われました。この金額では非常に限定的で、一部の市民しか支援できません。この金額で物価高騰で苦しむ市民を少しでも和らげることができるとお考えでしょうか。

### ■財政変革局長

ご質問ありましたように、今回の 12 月補正予算で計上させていただきましたのは 1000 万円でございますが、市長の答弁にございましたように、今年の 2 月補正予算、当初予算予算からですね、9 月補正予算を経て継続的に対策を講じてきております。

例えば、給食費、小学校 6 年生、中学校 3 年生を対象とした給食費の減免につきましては、まさに 1 月から 3 月分までを免除する。

それから、高齢者の方を対象とした新型コロナワクチンの予防接種、これは 10 月から始まっておりますが、これも自己負担額を減免という形で継続的に対策を打ってきてる中で、さらに年末を控えたところにきめ細かく子供食堂やフードバンクなどを通じた支援を行うということで対策を講じてきたというところでございます。

○大石議員

私が言ってるのは、これまでのことの紹介とかね、国の重点支援交付金、これに対する期待、このことだけじゃなくて、現実に関心している市民に対してね、年末を控えた物価高騰対策、生活者支援対策だと言ってですよ、1000 万円で果たして苦しんでいる市民の苦しみをこえることができるのかと、これまでの紹介とかね、大規模な支援をしていくためには、本市独自の財源調整基金 344 億円切り崩して、独自の予算を国の交付金に上乗せしてやるべきではないかとお尋ねしてるんですけど、そのことはいかがでしょうか。

## ■財政変革局長

財政調整基金のお話ございましたが、当然、市民の皆様の当面の暮らしを支えるというのも重要な使命でございますが、持続可能な市民サービスを継続的に行うという意味で積み立てている基金でございますので、そこはバランスを取りながら、しっかりとした財政運営を行ってまいりたいと考えております。

## ○大石議員

いずれにしても、11月27日、21.3兆円の物価高騰を含む補正予算が閣議決定をされました。国の重点地方交付金に上乗せをして、多くの自治体が、ごみ袋料金の引き下げや下水道料金の一定期間の減免、お米券の配布や商品券の配布など、全市民を対象にした支援政策を行っています。ぜひ、北九州でも、一部の限定的な市民だけではなくて、全市民の物価高騰に苦しむこの対策すべきだと求めます。

### [休日勤務手当について]

次に、人事院勧告に基づく休日勤務手当について伺います。

答弁では、振り替えにして支出を抑制しようとしていることではないと。しかし、所属長があらかじめ振返日を指定すれば休日勤務手当は不要であり、職員が選択できるものではないと言われましたが、そもそも市の勤務時間等に関する条例の8条では休日出勤は振り替えできると書いてあるわけで、どこにも原則振替とは書いていません。

それにも関わらず、市は事実上強制的に振り替えしてるのではないのでしょうか。

だから、実際に振替できる3年間に880件の超勤手当を支払わざるを得なかった。

この原則振り替えそのものが破綻してるのではないのでしょうか。

条例ではこのような、できるという規定になっている。そうであるならば、職員に超勤手当を支給するか振替にするか選択させるべきではないのでしょうか。いかがでしょうか。

## ■総務市民局長

第1答弁でも申した通りですね。やはり職員の健康維持っていうのが大変重要になってまいります。

なので、まずやはり休日に出勤された方については、まずは平日に代わりに休みをとっていただくというのが健康維持のためには大変大事だと思っております。

その上で、取れない場合とかですね、超過勤務手当を払うという形になっておりますので、そういった健康維持も含めましてトータルの考えているところでございます。

## ○大石議員

健康維持と言われましたけども、現実に職員不足の中で振り替えができないということで、この3年間で880件も振替できずに超勤手当支払ってますよね。この現状、どう総括されてますか。休めない、振り替えができないという職場の現状があるわけでしょう。そもそも労働基準法では1日8時間、週40時間以上働かしてはならないと書いてますよね。この3年間に880件もの振り替えができずに超勤手当を支払わざるを得なかった。

こういう問題が根本的に総括されてますか。

## ■総務市民局長

はい。今回、880件追加支給をしたということですが、今回の原因の多くはですね、制度の周知徹底がしっかりできていなかった点にあるという風に考えております。

そのためですね、我々としても2度とこういうことが起きないように色々と手を打っているところでございます。

例えば、先ほど申しました通り、7月からはですね、所属長が毎月しっかり超勤手当については管理を行うこととでありますとか、10月には全職員向けに通知を出したところでございます。で、さらにうっかりしたそういったミスがないように、現在、システムについても見直しを検討しているところでございます。

こういった取り組みをしっかりと、今後2度とこういうことがないようにしっかりと対応していきたいと考えております。

#### ○大石議員

私は、3年間で880件も超勤手当を支払わざるを得なかった、このことについての総括ができてののかと。これから所属長が振り替えはできてるかどうか確認していきますと。こんな問題を聞いているんじゃないんですよ。

そもそも、1日8時間、週40時間以上働かしてはならないと法の趣旨があるわけですよ。その趣旨を逸脱してるのが今の市役所ですよ。

そういう根本的なことをきちんと総括をした上ですよ、所属長が超勤命令を出すなら出す、振り替えされてるならされてる、しっかり把握するしか、所属長そのものも大変な状況はついてる、根本には人員不足、これがあることだということを指摘をします。

#### 〔高齢職員の処遇について〕

次に、高齢職員の処遇について、民間企業では55歳で一律昇給停止となっておりません。民間では実際の仕事や役職に応じて昇給制度が主流であり、全産業の企業のうち役職定年制を導入するのはわずか16.7パーセントです。

国や他都市、民間との均衡と言いながら、年齢によって給料が大幅に減らされる、こういうことが今大きな問題ではないかと指摘してるわけですよ。

実際ですね、55歳という年齢は、子供さんが大学に通う方が多く、国立大学でも年間授業料が54万円、私立大学でも年間授業料が100万から150万円、教育の負担が人生の中で最も大きい、これが55歳です。しかも、まだ10年前後ローンが残っているケースが多く、親の介護が始まる時期で介護の手当になる確率が最も高く、その上、自分自身の健康不安も増え、持病の治療費や健康診断の再検査など医療費負担も最も始まる年代だと。

このような時期に、55歳で昇給停止、60歳になって3割カット、暫定再任用職員になれば半分と、収入は減る一方で支出は増えていく、これを年齢で切る、こういう制度が問題ではないかと指摘してるけど、いかがですか。

#### ■総務市民局長

あの、高齢層職員の処遇につきましては、先ほども申した通りですね、ま、国において民間企業における給与の状況等を調査した上で制度設計されております。

で、地方公務員における高齢層職員の給与の取り扱いにつきましては、国家公務員の給与の取り扱いに準じた措置を講じるよう国から要請されているところであり、北九州市におきましては、国の取り扱いに準じて措置しているところでございます。

なお、高齢層職員の給与の状況につきましては、国及び人事委員会が毎年の民間の調査結果に基づき、見直しの必要に応じて適宜勧告等がなされるものと認識しており、こうした勧告等を尊重することを基本として適切に対応していきたいというふうに思っております。

○大石議員

あの市役所で働く、高齢層の職員の皆さんがそれを聞いただけで納得できますか。国や他都市なみだと。そもそも民間との均衡と言いながら、初任給で、大卒や高卒の初任給が低いということで高齢層職員の処遇を抑制してきた、これが今の結果でしょ。

今、市役所で働いてるベテラン職員の職業を切り下げるのだけでなく、本市がやるべきことは、役職や専門性を適切に評価をしてやる気が出る、こういう制度に改めていかないと、多くの職員の皆さんが局長の答弁を聞いて、おーやる気だとなりますでしょうか。

これはやっぱ考えるべきだと思います。強く指摘をしておきます。

### 〔教職員調整額について〕

次に、教職員調整手当について、改定給特法では定額働かせ放題だと。1 パーセントずつ 10 パーセント上げたとしてもわずか 2 万円弱ですよ。本来ならば、今の小中学校の在校等時間、勤務時間で見ると、5 万から 8 万円、払わなければいけないわけでしょうね。

先ほど中央教育審議会の答申だと言われましたけども、今のこういう問題について抜本的に改善していくっていうことは非常に不十分です。

全体的に増やしたと言われましたけども、システムの改修だとかやったと言われましたけども、本当に働いた分について賃金を支払うべきじゃないんですか。

いかがでしょうか。

### ■教育長

まず最初に給特法について申し上げますけれども、昭和 47 年、1972 年に実際に施行されて、それからなんら改正がなされてこなかったわけですから、それを大きくやっぱり今回変えたということはですね、私どもとしては大変評価をしているところでございます。

ただ、それは 100 パーセントかということ、それはまだまだそうではないということも、中央教育審議会の中ではですね、議論がなされているところでございますので、そういったものの前提として私も少し話をしたいんですけれども、そもそもその教員の働き方ということで考えてまいりますと、勤務の特殊性ということとはよく言われるわけですね。

一般の労働者とどこが違うのかということ、例えば公務員、行政の方と比べますと、私もが修学旅行の引率に子供たちを連れていくと、こういう業務ございませんですよ。

で、その前に、じゃ、ここは危険な箇所があるとか、あるいは、これは修学旅行に限られませんけど、学校外の行事に連れて行くところにトイレはどこにあるんだろうかと、女子のトイレはどのくらいあるんだろうかということを先生は見に行ったりするわけです。

で、それが、普通はですね、職務のいわゆる時間外の命令とかで行かせるというのが一般的だと思うんですが、教員については裁量がありますので、自分の意思でいくということが多々あるわけですよ。そういう一般のいわゆる労働者と違うような勤務の状況というものがあります。

それから、家庭訪問もそうですね。ちょっと気になるのでこの子の家に行って帰ってきますと、そういうことが一般の労働者等ではほぼないと思います。

で、非常にそういった、その条件としてですね、違うものがありますので、その一律にそれをこうなんか労働者としてということはなかなか難しいというのがあるかと思うんですね。当然、私ども、その教員も労働者ですから、そこはきちっと考えていかなければならない。

ですから、今そこをしっかりと今国でも考えていっているということで、私は、この今回の教職調整額についてはですね、先ほど申し上げましたように、そこを1歩踏み出したということで評価をしているということでございます。以上でございます。

○大石議員

1歩踏み出したと言っても、先ほど指摘したように、毎年1パーセントずつ上がったとしても2万円強ね。本来ならば5万から8万払わなきゃいけない。縷々、教育長は言われましたけども、この2万円出ただけです、やっていくのは。

まさに定額働かせ放題。根本的な今の長時間勤務、またこのことについても言及されませんでしたけども、そういう生徒指導だとか授業の準備だとかいうのは現状でしょ、根本的に。なぜこういう風に長時間勤務が続いてるか。それは、教員の不足している、ここに大きな問題があるわけでしょ。

そこに中央教育審議会も指摘をしていません。

教育長もそういう風な答弁をされませんでした。

ほんとに教員の長時間勤務を解消していくならば、働いた分を払っていく。

そして。教員を増やすことです。終わります。