

## 【職員の定年等に関する条例について】

(質問)

職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例の設定について伺います。原則60歳に到達後、非管理職に降任させる役職定年制を設けるとのことです。ただし、職務・職責の特殊性や欠員補充の困難性により、例外的な取り扱いは可能とするようですが、現時点において職務・職責の特殊性や欠員補充の困難性で例外的な取り扱いが想定されるケースを、具体例をあげて、教えて下さい。

<答弁>

例外的な取り扱いについては、現時点で具体的に想定しているケースはありませんが、例えば、特別なプロジェクト等の責任者として継続の必要性がある場合や、専門的な資格や経験が必要な職務で、そのポストの補充が困難である場合などが考えられます。

(質問)

例外的な取り扱いは、状況によっては、一旦、非管理職に降任させた職員を再び、管理職に昇格させることも含まれるという認識でよいのか、見解をお聞かせ下さい。

<答弁>

役職定年制の例外的な取り扱いについては、管理職の降任により公務運営に著しい支障が出る場合等を想定したものであり、一旦、非管理職に降任させた職員を再び昇格させることは含まれません。

(質問)

給与の取り扱いとして、当分の間、職員の給料月額を職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、7割水準にされるとのことです。概算、例えば管理職と係長級職員とで、給料月額、年収は、それぞれ、いくらぐらいになると想定されているか教えて下さい。

<答弁>

給料の概算について、例えば、平成30年度から令和2年度までの3年間に定年退職した、次長、課長級の管理職と、係長級の職員の退職時の給与水準をもとに、給料月額、年収を試算すると、管理職の給料月額については、7割水準になる前が、約42万4000円、7割水準になった後が、約29万7000円、年収については、7割水準になる前が、約885万円、7割水準になった後は、約575万円。係長級職員の給料月額については、7割水準になる前が、約38万2000円、7割水準になった後は、約26万8000円、年収については、7割水準になる前が、約716万円、7割水準になった後は、約518万円。

### (質問)

9年後、定年が65歳まで引き上げられ、65歳まで働いた場合、現行の60歳で定年退職する場合と比較して、受け取る退職手当は、平均してどれくらいの差になるのか、それぞれの平均額とあわせて教えて下さい。

### <答弁>

定年退職の退職手当は、勤続年数に応じて計算しますが、算定の基準となる勤続年数は35年を上限としており、この取り扱いは、定年年齢が65歳まで引き上げとなっても変わりません。このため、60歳時点における勤続年数が35年を超える場合は、定年年齢が引き上げられても退職手当額は変わりません。定年年齢の引き上げにより、退職手当額が増える場合の差について、例えば、係長級で退職する職員で、退職手当額の増加額が多いケースと少ないケースを試算しますと、増加額が多いケースは、60歳の時点で勤続年数が30年で、5年分の退職手当額が加算される場合で、退職手当額は約1730万円から約1910万円となり、約180万円増える見込みです。これに対して、増加額が少ないケースは、60歳の時点で勤続年数が34年で、1年分の退職手当額が加算される場合で、退職手当額は約1960万円から約1980万円となり、約20万円増える見込みです。

### (意見・要望)

定年年齢が引上げに伴い、退職手当の支給に関する市の財政負担額の増加を懸念しましたが、それほど大きな負担増になることはないようで、理解しました。個人差はあるとはいえ、今日、60歳ではまだまだ元気で、多少なりとも体力には衰えがあっても、活力溢れ、更には、長年、市職員として培ってきた知識や経験は大変、貴重なものだと思いますので、60歳以降の市職員としての働き方の選択肢が増えることは非常によいことだと思います。ベテラン職員の方々が今後ますます本市の戦力としてご活躍、ご尽力頂けることを期待しておきます。一方で、定年年齢の引き上げに合わせて、60歳に到達後、非管理職に降任させる役職定年制を設けられるとのこと。現時点で、例外的な取り扱いや、一旦、非管理職に降任させた職員が再び管理職に昇格させることは、想定されておられないとのことで、これは、優秀な部長級、次長級などの職員の方々を、より長く管理職という重責を担うポジションで活躍して頂こうというよりも、管理職も新陳代謝を図りながら、その質が落ちないようにしていくという本市の強い意志の表れと理解しておきます。そういう意味では、引き続き、職員の人材育成の充実に努めて頂くとともに、定年延長により、知識と経験、才能豊富な60歳以上の職員の方々がその知識や経験をしっかりと次の世代の職員の方々に引き継ぐなど、後進育成にも期待しておきます。

## 【職員の育児休業等に関する条例及び 勤務時間及び休暇に関する条例の改正について】

(質問)

職員の育児休業等に関する条例及び勤務時間及び休暇に関する条例の一部を改正する条例の設定について伺います。非常勤職員の子が1歳以降でも、夫婦交代で育児休業を取得できるようになるとのことですが、現状として、男性の非常勤職員の育児休業取得率はどれくらいなのか、教えてください。

<答弁>

令和3年度における、男性の非常勤職員の育児休業について、行政職については、対象者はなく、医療職については2人が対象でしたが、取得はありませんでした。

(質問)

今回の条例改正によって、育児参加休暇の対象期間を出産の日後8週間を経過する日までだったものを、出産の日以後1年間を経過するまでに拡大されるとのことですが、まずは、育児参加休暇とはどういうもので、どういう目的で設けられているものなのか、教えてください。その上で、現状の育児参加休暇の取得率を教えてください。

<答弁>

育児参加休暇は、産前・産後の配偶者等を持つ男性職員が育児に積極的に関わることを目的とした休暇で、配偶者等の子の誕生日から1歳に達する日まで、または、小学校就学中までの上の子がいる場合は、配偶者等の出産予定日の8週間前から1歳に達する日までの期間に7日間、1日又は時間単位で取得できる制度です。

育児参加休暇の直近の取得率は、令和4年4月1日時点で、88.2%です。

(質問)

今回の育児参加休暇の対象期間拡大によって、どのような効果、どれほどの効果が期待できると考えておられるのか、見解をお聞かせ下さい。

<答弁>

対象期間の拡大により、これまでの産後8週間から1年を経過する日まで、育児参加休暇を取得できる期間が大きく伸びます。これにより、配偶者や子どもの体調などニーズに合わせて、より柔軟に育児のために休暇を取得できるようになります。このことにより、子育てと仕事の両立がより図れる職場環境づくりの一助となると考えます。

(質問)

育児参加休暇とは別に、育児時間という制度もあるかと思いますが、どのような制度

なのか、育児参加休暇との違いを含めて、教えてください。

<答弁>

育児時間は、生後満1年に達しない子を育てる職員が、その子の育児のために必要な授乳等を行うときに、1日2回それぞれ30分以内で育児時間を取得できる制度です。

育児参加休暇との違いは、育児参加休暇は、男性職員を対象とし、育児全般に参加することを目的として1日または時間単位で取得できるのに対し、育児時間は、生後1年に達しない子の授乳等のために必要な時間を、休憩時間とは別に確保することを目的とし、男性職員も取得は出来ませんが、配偶者である女性職員と同じ時間に取得できないなど取得要件が異なります。

(質問)

制度はあっても、ニーズや実情に合わず、非常に使い勝手が悪く、取得しづらいのであれば、育児時間の制度そのものの見直しも検討されるべきではないかと指摘しておきます。

看護休暇という制度もあるかと思いますが、どのような制度なのか、教えてください。また、他にも男性職員が出産・育児に関して取得できる休暇があれば、その内容と取得率を教えてください。

<答弁>

看護休暇は、子どものけがや病気などのための休暇です。満12歳に達した後、最初の3月31日までの子が2人以上の場合は10日の範囲内で取得でき、1日又は時間単位で取得できる制度です。

その他の休暇としては、出産補助休暇があり、職員の配偶者等が出産するため病院に入院する等の日から当該出産日の翌日を起算として4週間を経過する日までの間に3日の範囲内で取得できます。

出産補助休暇の直近の取得率は、令和4年4月1日で、87.1%です。

(質問)

男性職員が出産・育児に関して取得できる休暇制度は、十分とは言えないかもしれませんが、それなりにあります。一方で、男性職員の育児休業の取得率は周知のとおり、まだまだ低く、他の制度も女性職員と比べると低いのが現状です。このことに対する市の見解と課題認識をお聞かせ下さい。

<答弁>

ライフスタイルが多様化する中、男性職員が出産・育児に関わり休業・休暇をより取得しやすくするため、制度・仕組みの充実に取り組んできております。出産時や出産直後、乳幼児期といった様々なタイミングにおいて、時間単位から、1日・数日、数か月、年単位と

いった期間で、それぞれの目的によって利用できる様々なメニューを用意しています。こうした制度・しくみの整備などをおして、男性職員の育児休業等の取得促進を進めてきた結果、育児休業取得率は、令和元年度は7.9%、2年度13.9%、3年度14.6%となっています。直近では、令和4年4月1日時点で、29.0%と着実に伸びてきています。

### (質問)

夫婦交代での育児休業の取得を含め、そもそも男性の育児休業の取得は、法律や条例を改正するだけでは、大した状況変化は見込めないと思いますが、市としてはどのように考えておられるのか、見解をお聞かせ下さい。

### <答弁>

今回の条例改正は、男性職員の育児休業等を取得できる機会をより広げるためのものです。男性職員の育児休業の取得向上に向けては、各所属長がイクボス宣言を行い、職員の育児等をサポートする職場づくりや、男性職員の短期の育児休業を推奨するなどの取組みを進めてきました。令和3年度には、育児休業を取得した男性職員の体験談を通して、育児休業の意義を紹介する研修を行いました。今年度からは、妊娠・出産の申し出をした男性職員に対して所属長が面談を行い、育児休業等に関する制度の案内や取得意向の確認を行うこととしました。さらに9月からは、対象となる男性職員個々に育休等取得計画書を作成するものとし取組みを強化しました。このほか、男性職員が育児休業等を取得した職場において、代替職員が必要な場合への対応を実施しています。対象となる全ての男性職員の育児休業等の取得に向けて、これらの取組みを積み重ねていきたい。

### (意見・要望)

9月から、対象となる男性職員個々に育休等取得計画書を作成してもらう取組みも開始されたとのことですし、計画書を作成しながら、我が子との接し方や接する時間について、考えて頂くきっかけにして頂けたらと期待しておきます。家族の形、生活環境や生活スタイル、子育てに対する価値観や考え方は多様化していますので、様々なニーズや実情に応じた制度やしくみが構築されたり、拡充、見直しされることは良いことだと思います。ただ、新たに設けられたり、拡充された制度によって、どの様な、またどの程度の効果が生じているのか、事後調査をしっかりとって頂きたいと要望しておきます。加えて、私は、男性職員の育児参加の促進は、家庭にとっても、社会にとってもプラスになるとの考えを持ち、その定量評価の一つの具体的指標として、育児休業の取得率を取り上げることが多いですが、個人的にこだわっていることは、あくまで男性職員の育児参加の促進ですので、できれば、今後は、定期的に男性職員の育児参加状況が分かるデータ、例えば、1日平均や1週間平均でどれくらいの時間、子どもとの時間を過ごしているかなどのデータを取って頂きたいと要望しておきます。

## 【電力契約単価の上昇に伴う歳出増について】

(質問)

一般会計補正予算第10号並びに11号において、電力契約単価の上昇に伴う補正予算が多くの部局、施設、事業に関連して提案されています。合計すると5億円を上回る増額補正となっています。当初予算からの増額率はどれくらいになるのか、教えて下さい。

<答弁>

今回の補正予算による総合計額は、当初予算の約1.7倍となっております。

(質問)

電力調達を受けられなくなると、本市の様々な施策、事業に影響が出ますし、市民生活にも多大な影響が生じるでしょうから、関西電力送配電株式会社への電力調達先を変更されたこと、それに伴う費用の増額は致し方ないと思います。しかし、この増額分を当然のごとく本市が負担することについては、個人的には納得がいきません。事情はどうあれ、エネサーブ株式会社の契約不履行は明確であり、契約不履行に対する損害賠償は請求すべきと考えますが、市の見解と現時点での対応状況を教えて下さい。また、エネサーブ株式会社との契約書には、契約不履行に関して、どのような取り決めとなっていたのか、詳しく教えて下さい。

<答弁>

本年2月のエネサーブ株式会社との契約締結時点においては、電力調達価格は上昇傾向にあったことから、エネルギー資源の高騰や電力調達価格の値上がりを理由とする、一方的な契約解除は受け入れられないと考えております。契約については、7月にエネサーブ株式会社から関西電力送配電株式会社へ、本市への電力供給を廃止する旨の申し込みを行った時点で、本市より契約を解除し、違約金の請求を行っているところでございます。契約解除に伴う電気料金の増額分については、法務的な側面から精査してまいりたいと考えております。次に、契約不履行に関するご質問につきましては、受注者がその債務の一部の履行を拒絶する意思を明確に示した時、発注者は直ちに契約の一部を解除することができると規定しております。

(質問)

来年度以降の電力調達についても、これまでのように小売電気事業者を含めた一般競争入札で実施の予定なのか、見解をお聞かせ下さい。また、今回のような電力事業者の契約不履行を起こさせないための対策等は、何か考えておられるのか、あわせて、見解をお聞かせ下さい。

<答弁>

市有施設98施設の高圧の電力調達につきましては、現在、小売電気事業者が入札への

参加を見合わせている状況であり、現時点の状況では一般競争入札を行うことは難しいものと考えております。今後、入札を行う場合には、契約期間を単年度とするとともに、一般競争入札の仕様の中で、電力調達価格が高騰するリスクを考慮した価格にて、入札するよう注意喚起を行う予定です。

#### (質問)

来年度以降の電力調達の契約額について、今後どの程度の増額を見込まれているのか、来年度の予算編成に向けての市の想定を教えてください。

#### <答弁>

電気料金については、国際的なエネルギー情勢など、様々な要因から上昇しており、今後、市場価格調整額や燃料費調整額などの動向を注視しながら、予算編成を行ってまいりたいと考えております。

#### (意見・要望)

急激な社会情勢の変化やそれに伴う電力調達価格の高騰自体は事業者の責任によるものではないかも知れませんが、社会情勢の変化を予測できなかったことや、価格の高騰に対応できなかったことで、契約通りの電力供給が出来なくなり、結果的に本市の電力使用料金の負担額が大幅に増えたことに関して、仕方ないで済ませられるものではないと思います。現在、エネサーブ株式会社に違約金の請求を行っているとのことですが、支払いに応じない場合は、請求額を法務的な側面から精査した上で、訴訟を提起するべきだと思います。利益が得られる時だけ参入してきて、採算が合わなくなると、何のお咎めも罰則もなく契約解除や事業撤退が可能となると、安易な気持ちで入札に参加してくる事業者が後を絶たなくなるかと思えますし、本市として、主張すべきところはしっかりと主張するなど、厳格な姿勢で、臨んで頂きたいと要望しておきます。加えて、来年度以降の電力調達に関して、同様の契約不履行が発生しないように、契約上の取り決め内容を改めて精査するとともに、電力調達価格の高騰リスクを考慮して応札するよう事業者への指導、啓発を行うなど、市としてできる対策を講じて頂きたいと要望しておきます。

今回の件のように、今後もどの程度、電力価格が上昇するか不透明で、かなり上昇することも可能性はあると思います。また、電力不足も深刻さを増す可能性もあります。そんな中で、7月臨時会で提案があり、可決されましたが、公用車における電気自動車の契約拡大については、今日の社会情勢や今後の電力調達を取り巻く環境変化や価格上昇の見込みなども十分に考慮されて、引き続き、検討するべきであると、あらためて指摘しておきます。

また、電力を取り巻く状況を踏まえると、現在は、環境部が地球温暖化防止を目的に、クールビズやウォームビズなどに取り組む際に、節電の取組みも実施されていますが、今後は、財務部が中心となって、歳出削減を目的とした全庁的な節電プロジェクトなども検討してはどうかと意見、要望しておきます。