



市民の声を市政に反映

杉森ひろゆき

市議会議員ニュース

杉森弘之後援会広報委員会発行
790号 2020年1月14日
 〒300-1235 牛久市刈谷町1-41-8
 TEL・Fax : 870-0335
 携帯 : 090-5587-7693
 Mail : sugimori@max.hi-ho.ne.jp

「たまり場補助金」
A

事業運営の改善を

12月定例会一般質問 ②-A

杉森議員は12月10日、牛久市議会12月定例会で、①土地開発基金制度の廃止、②いわゆる「たまり場」補助金、③エスカード牛久の活性化、について一般質問しました。今号では②のAを掲載します。

全行政区の約半数が対象

【杉森議員の質問】 質問の第2番目は、「牛久市地域コミュニティ活性化事業補助金」、いわゆる「たまり場補助金」についてです。私は基本的にこの事業そのものの存在を否定するものではありません。2010年に施行された同事業は、一定の役割を果たしてきたと考えます。しかし市民からは、その事業の運営について様々な疑問点も寄せられています。そこでまず、64行政区のうち、この補助金の対象となった行政区等の数を質問します。

【市民部長の答弁】 2019度における「たまり場補助金」の交付対象となった行政区は31行政区となりますが、一厚東及び一厚西行政区は1つの集会所を2つの行政区で使用しているため、補助金交付団体数としては合計30箇所となります。

補助金交付の3要件

【杉森議員の質問】 「牛久市地域コミュニティ活性化事業補助金交付要綱」は第2条で、補助対象行政区等として、次の各号の要件をすべて満たす行政区等とするとしています。

(次頁に続く)

ハラスメント 防止条例

杉森議員が提案・可決

2019年12月定例会で、杉森議員が「牛久市職員のハラスメント防止に関する条例」を提案。以下の要旨で提案理由を説明し、全会一致で可決成立しました。

厚労省の調査では、ハラスメント(嫌がらせ)の相談件数が毎年右肩上がりに増加し、2018年には都道府県労働局への相談だけで8万件を超えています。そのため、2018年5月には、女性活躍推進法や労働施策総合推進法などのセクハラ、パワハラ防止対策の強化を目的とする、いわゆる「パワハラ防止法」が成立しました。

牛久市にはこれまで、ハラスメントに関して、2014年に議員提案で制定した「牛久市役所パワーハラスメント防止条例」と2013年に成立した「牛久市職員のハラスメント防止に関する要綱」があった。今回の条例は、これらの整合性をよくすると共に、パワハラ、セクハラだけでなく、近年大きな問題になっているマタハラ、モラハラも類型として組込んでいます。

公共サービス向上に不可欠

市民に対する公共サービスの質を向上させるためには、適切な労務管理とともに、市職員の労働環境とモチベーションの向上が必要不可欠です。

- (1) 集会所を、年末年始を除き、地域住民に年間3分の2以上開放していること。
- (2) 集会所を、当該行政区等の内外を問わず市民活動団体に広く無償で貸し出していること。
- (3) 集会所を、周辺地域を広く巻き込んだコミュニティづくりに役立てていること。」

月7万円・年84万円を補助

そして第3条で、補助金の額が定められ、月額7万円としています。

現在補助対象としているすべての行政区等は、第2条の3要件すべてを満たしているのでしょうか。そして、それはどのように検証しているのでしょうか。

31 全行政区が要件満たす？

【市民部長の答弁】現在たまり場を実施している31行政区については、これらの条件を満たしていることを確認しています。

年1回のヒアリングで？

検証の方法については、毎年4月末から5月にかけて、たまり場実施行政区の集会所を訪問し、各行政区長へのヒアリングを行っています。その際に、会館の年間使用簿や当番表などから、たまり場活動状況とその内容を確認すると共に、各行政区に対し補助金の支出にかかる領収書の写しを添付した「補助事業等実績報告書」の提出を求め、内容を確認しています。



労災認定 副業の時間合算

(20191223 共同通信配信)

副業や兼業の労災について議論する厚生労働省の労働政策審議会の部会が12月23日開かれ、掛け持ちで働く人を労災認定する際、**全ての労働時間を合算した残業時間**を基に判断する新制度の導入で合意した。勤務先ごとの労働時間で判断している現行制度に比べ、勤務実態が反映され、労災認定されるケースが増えるとみられる。同省は来年の通常国会に労災保険法などの改正案を提出し早ければ**来年度中の施行を目指す**。

政府は副業や兼業を推進しているが、掛け持ちで働く人が増える中、個々の職場では労働時間が法定時間内に収まっても、トータルの労働時間が認定基準を超えるケースがあることが指摘されていた。

過労死を招く脳・心臓疾患の労災認定基準では、発症前1カ月の法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えた残業時間が100時間超の場合などとし、「過労死ライン」と呼ばれる。

現在は、複数の会社で働く人でも労働時間は**個々の勤務先で判断**される。新制度は、この点を改め、複数の勤務先での労働時間を合算して残業時間を算出できるようにし、労災の認定基準を超えているかどうかを見る。

過労自殺を含む**精神疾患の労災認定でも**、認定の基準となる労働時間や心的な負担について、複数の勤務先の状況から総合的に判断する。

また、現在、**労災保険の給付額**は労災が起きた勤務先の賃金のみを根拠としているが、これを**本業と副業を合わせた賃金をベース**とすることで補償額が増額され、複数の仕事を休まざるを得なかった場合に十分な給付を受けられるようにする。

一方、副業先に選ばれることが増えている**フリーランス**など雇用によらない働き方については、これまでも**労災認定の対象外**だったが、新制度でも適用が見送られた。