

政策実現に向け 民主党群馬県連・連合群馬議員懇との意見交換を開催!

5月18日、民主党群馬県連と意見交換を開催し、第47回衆議院議員選挙の総括を踏まえ、次期参議院選挙に向けて、比例候補者と相乗効果が発揮できるよう、選挙区候補者擁立に向けて考えを共有しました。

また、宮崎衆議院議員に対し、国会において労働者保護ルールの改悪をもたらす法改正の阻止に向けた要請を行いました。



要請書を手渡す北川会長（右）と宮崎衆議院議員（左）

6月1日には議員懇県議と政策実現に向けた意見交換を開催し、県民意識調査結果の説明を行い、要求実現に向けたけた県議会や委員会における質問など、

連携の在り方ならびに共有化について意見交換を行いました。

議員から、「要介護者・要支援者をなくし、元気な姿に戻すために官民一体で取り組む施策」や「女性が職場復帰しやすい環境づくり」に向けた取り組みのほか、「子どもの貧困問題に向けた施策」など、女性県議3名全員が議員懇に所属する強みを生かした、女性の活躍推進に向けた意見が提起されました。

群馬県知事選挙 6月18日告示 7月5日投票

連合群馬推薦【支持】候補者



おおさわ
大沢

まさあき
正明

—現職—

衆議院議員 宮崎タケシのマジメひとすじ NO.4

GWを過ぎ、5月中旬からは本格的な法案審議の季節。衆議院では集団的自衛権を盛りこんだ「安保法制」や、労働法制改悪の第一弾である「労働者派遣法」改正案など、与野党が激しく対立する法案が続々と審議入りしました。

派遣法改正案が成立すれば、「一生派遣」や「正社員から派遣社員への置き換え」が盛んになり、正社員が大幅に減る恐れがあります。似た法律を制定したドイツでは、派遣労働者が2倍以上に急増してしまいました。

しかし、安倍政権は、手段を選ばず審議をゴリ押し。まず、改正案が成立しないと「多数の派遣労働者が失業する」「訴訟が乱発される」などとデタラメを書いたペーパーを国会議員に配付。塩崎厚労相が謝罪に追い込まれました。

さらに、「漏れた年金情報」問題（情報流出）で審議が停滞したことに業を煮やした安倍政権は、野党と合意して審議日程を決める慣行を無視。1カ月に5回も与党側の都合で厚労委員会の開催を強行し、6月12日には強行

採決に踏み切ろうとしました。

民主党議員らが厚労委員長を制止したところ、もみ合い（いわゆる乱闘）となり、私もこれに加わることとなりました。乱闘は「ガソリン国会」以来7年ぶりで、私も初めての経験。国会から帰ると、腕に青あざができていました。結局、全力の抵抗が功を奏し、採決は先送りされました。

労働法制は国民の生活に直結するため、過去に強行採決されたことがないそうです。私も民主党政権の厚労委員会で、強行採決した記憶はありません（自民党の審議拒否はありましたが）。

巨大与党の横暴、おごりが目立ちますが、いまが正念場。6月14日には岡田克也・民主党代表が前橋・太田を訪れ、「労働法制と安保法制の改悪を許さない」と群馬県民に訴えました。平和と雇用を守るため、引き続き全力で戦っていきます！（6月15日寄稿）



「安心して働きたい・暮らしたい国」
「男女平等参画を巡る状況!」

2015年は、女性差別撤廃条約批准、雇用における性差別禁止法である男女雇用機会均等法の成立等が行われた1985年から30年の年にあたる。30年経った現在でも、都道府県雇用均等室には性差別関連の相談が年に2万件以上寄せられている。群馬労働局雇用均等室への相談件数は、399件で前年比28.7%増加。セクシュアル・ハラスメントが半数を占め、マタニティ・ハラスメント（以下、マタハラ）が72件と増加傾向にあります。そのような中、男女平等に関する様々な制度などで大きな変化が起きています。

2014年10月23日に最高裁判所第一小法廷で、妊娠中の軽易業務への転換に伴う降格処分の有効性が争われました。いわゆる「マタハラ」についてです。原則として均等法第9条3項の禁止する不利益取扱いに当たるとしました。この判決を受けて厚生労働省は、2015年1月に、マタハラに関する通達を発出し、妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産等を理由として不利益取扱いに当たるとの解釈が示されたのです。この新たな解釈通達の周知徹底により、仕事と妊娠・出産・育児・介護の調和が実現できる社会環境の整備に向けて取り組んでいきたいと考えています。

昨年4月から育児休業給付金が休業開始から6カ月間、50%から67%に引き上げられ、夫婦ともに取得すれば休業開始から1年間割増給付を受給できるようになりました。ちなみに男性の育児休業取得率は、国は2.03%（平成25年度雇用均等基本調査結果）に対して群馬県は3.8%と若干上回っていますが、まだまだ低い状況で今後の上昇が期待されています。さて、現実には、給付率17%上がったとしても生活の不安はなかなか払拭できないかもしれません。給付金は非課税、社会保険料は労使ともに免除、給与所得が無ければ雇用保険も生じないことを考慮すれば、手取り賃金で比べると、休業前の約8割が支給される計算になります。そう思えば少し余裕がでるかなと思います。今こそ、パパが育児休業を取得するチャンスです。また、ママも子育て期一旦退職しパート等で復職した場合、生涯賃金に大きな差が出ることもあります。子どもや子育ての事だけでなく、パパ・ママご自身の将来のことも夫婦でよく話し合ってください。（鈴木）