

超党派<ICT教育促進議連> ようやく議員立法の条文案が完成!

3月7日(水)の朝に、今年度第1回目の総会を開催しました。今回も、外部の有識者アドバイザーや関係団体の皆さまに多数ご参加いただきました。ありがたいことです。

一昨年から立法作業チームで準備を進めてきた議員立法「学校教育の情報化の推進に関する法律案」について、衆議院法制局で審査が終わった条文案を出席議員の皆さんにご報告。これまで何度か中間報告を行ってきたこともあって、特に大きな修正意見もなく、満場の拍手でご承認をいただきました。

この条文案をもって各党で審査手続をいただきますが、なんと今国会中に法案提出できるメドがついてきました。初当選以来取り組んできた教育分野のICT利活用促進が、議員立法による基本法という形で結実できることは、私自身、感無量の思いです。しかし勝負はこれから。子どもたちの未来のために、法案が成立するまで気を抜かずしっかり取り組んでいきます。

なお、会合の中で、有識者アドバイザーの皆さん方から新



に「超教育協会」という団体が設立されたことが報告されました。日本を代表する経済団体やIT・通信・ソフトウェアの業界団体、さらにはコンテンツ系の団体など、新時代の人材育成にかかわっている諸団体が結束して教育のICT利活用を推し進めるとのこと。力強いですね。これからまた連携して、ICT教育の展開を図っていきたく思います。

「立憲民主党」入党に伴い、所属委員会等が以下の通りに変更となりました。

- 第一種常任委員会 厚生労働委員会(オブザーバー理事)
- 第二種常任委員会 予算委員会(委員)
- 特別委員会 沖縄及び北方問題特別委員会(委員長)
- 調査会 資源エネルギー調査会(理事)

今回、参議院議員になって初めて委員会の委員長職を拝命することとなり、5月11日に開催された沖縄北方特別委員会

で正式に承認されました。沖縄や北方領土にかかわる問題については、NTT労組時代から平和行動等を通じて関わってきましたし、参議院議員になってからも「沖縄・北方問題特別委員会」のメンバーを度々経験し、委員会での質疑や現場視察を多数、行ってきました。現在は、超党派「沖縄等米軍基地問題議員懇談会」の事務局長として活動していますし、民主党/民進党の沖縄協議会や北方問題PT等にも所属して、常に両方の課題に取り組んできた自負があります。それだけに、初めての委員長職が沖北特委だったことは、個人的にも感慨深いものがあります。

ただ一方で、委員長は立法院としての「参議院」の正式な役員に位置づけられ、中立公平な立場を要求されるために、予算委員会なども含め、国会の場で沖縄や北方にかかわる問題/課題についての質問が出来なくなることが内心、忸怩たる思いです。ただ、重責を担わせていただきますので、これからしっかり頑張って行きます。

また、民進党時代は野党の筆頭理事をつとめてきた厚生労働委員会ですが、引き続きオブザーバー理事として、厚生労働委員会の運営や質疑に参加していけることになりました。これも



石橋みちひろの情報発信

「石橋みちひろ」
公式 Web サイト
・「石橋みちひろ」で検索
・下記 URL から右端 QR コードを入力する
<http://www.i484.jp/>



f 「石橋みちひろ 政治家」

Facebook ページ
・下記 URL から右端 QR コードを入力する
<https://www.facebook.com/i.michihiro>
・「石橋みちひろ 政治家」の Facebook 画面になったら「いいね!」をクリックする。



立憲民主

The Constitutional Democratic Press

RIKKEN MINSHU 号外

2018.6

参議院比例第7総支部版

立憲民主編集部
〒102-0093
東京都千代田区平河町
2-12-4 ふじビル3F
Tel. 03-6811-2301
Fax. 03-6811-2302
goiken@cdp-japan.net
<http://cdp-japan.jp/>

つながって ささえあう社会へ

「立憲民主党」で新たなスタート!

日頃より、温かいご支援・ご協力をいただいておりますことに、この場をお借りして心より御礼を申し上げます。

まずはご報告です。私は、5月7日をもってこれまで所属しておりました民進党を離党し、新たに「立憲民主党」に入党して、参議院比例第7総支部長としてのスタートを切りました。すでにご報告しておりました通り、私は昨年



参議院本会議で「働き方改革関連法案」に対し立憲民主党を代表して質問(6月4日)

の解散・総選挙以降も民進党に留まり、参議院での野党第一党の一員として役割を果たすとともに、今一度、志を同じくする仲間たちが結集し、安倍政治に対峙し得る大きな流れを創るための努力を続けて参りました。しかし今回、民進党が希望の党と合流して国民民主党を結党する運びとなり、熟慮の結果として、私自身はその流れに参加せず、より自らの理念を共有し、政策を追求できる「立憲民主党」に参加する決断をした次第です。ぜひともご理解をいただき、立憲民主党での私の新しい挑戦を、今後ともお支えいただければ幸いです。(なお今号は、通常国会前半の活動報告ですので、民進党での活動が中心です)

さて、第196回通常国会もいよいよ最終盤に近づいておりますが、国政の状況は、一層、混乱を極めております。安倍政権の下で、公文書の改ざんや隠ぺい、国会での虚偽答弁の連発や重要なデータのねつ造など、民主主義の破壊行為とも言える深刻な問題が次々と発覚しているにもかかわらず、政府・与党はこれにまったく真剣に向き合おうとせず、その一方で、国民の多くが心配し、採決に反対している「働き方改革関連法案」や「カジノ(IR)法案」を、まったく審議が尽

くされないままに数の力だけで強引に成立させようとしています。

「民(たみ)信なくば立たず」です。立法院や国民への説明責任を放棄し、政治への信頼を失墜させている中、自らが望む法案の成立のみひたすらに強行し続ける安倍政権に、働く者の命や暮らしの安心、そして子ども達や地域社会の未来を託すことができるでしょうか。

もちろん、だからこそ私たち野党が、ここで役割を果たさなければなりません。衆議院では残念ながら廃案となりましたが、私たちは真の働き方改革を実現するための対案を国会に提出しました。参議院では、私たちの議員立法「パワハラ規制法案(労働安全衛生法改正案)」が、今、閣法とともに審議されています。「過労死促進」や「定額働かせ放題」につながる高度プロフェッショナル制度などではなく、働く者の命や安心・安全を守る実効性ある労働時間規制やパワハラ規制こそが、今、求められている働き方改革なのです。引き続き、力いっぱい努力と訴えを続けて参ります。

最後に、今回、新たに参議院「沖縄及び北方問題に関する特別委員会」の委員長を拝命いたしました。これまで沖縄や北方領土の問題について委員や理事の立場でかかわってきただけに、感慨深いものがあります。課題が山積している中、委員長としての職責をしっかりと果たして参りますので、こちらも応援をどうか宜しくお願いします。

2018年6月吉日

立憲民主党 参議院比例第7総支部長
参議院議員 石橋みちひろ

石橋みちひろ プロフィール



- 1965年7月1日、鳥根県安来市生まれ。
- 学歴
1988年 中央大学 法学部法律学科卒業。
1991年 米国・アラバマ大学大学院修了(政治学修士号取得)。
- 職歴・議員歴
1992年 全電通 中央本部入職(国際部職員)。
2001年 国際労働機関(ILO) 国際研修センター(ITC) 労働者教育プログラムアジア太平洋地域担当官(在イタリア・トリノ)。
2009年4月~ NTT労組 特別中央執行委員/情報労連中央本部 特別執行委員。
2010年7月11日 第22回参議院議員選挙において初当選(比例区)。
2016年7月10日 第24回参議院議員選挙において再選(比例区)。現在に至る。
- 主な役職等
沖縄北方特別委員会委員長、資源エネルギー調査会理事、予算委員会委員、厚生労働委員会委員、立憲民主党組織委員長代理、立憲民主厚生労働副部長。

民進党政務調査会 第一部会長として 精力的に活動

第196回通常国会が1月22日に召集され、予算、財務金融(衆)・財政金融(参)、税制、総務、地方創生特別委(衆)、厚生労働、文部科学(衆)・文教科学(参)、決算行政(衆)・決算(参)・行政監視(参)、倫理選挙特別委まで所管委員会がまたがる民進党第一部会は、3ヶ月余りの間、30回とほぼ週2ペースで開催してきました。

主な取り組みとしては、2018年度予算の組み替え動議を中心となって取りまとめ野党6党・会派共同で提出したり、「子どもの生活底上げ法案」を同じく野党6党で共同で提出、23本の内閣提出法案をヒアリングし法案審査、私が超党派議連で事務局長として作成を主導した「ワークルール教育推進法案」や「ICT教育推進法案」を含め13本の議員立法の登録及び法案審査などを行ってきました。

その後、5月8日に立憲民主党に入りましたが、立憲民主党ではオーソドックスな省庁単位(国会における委員会単位)

の部会構成が採用されており、私も5月24日の厚生労働部会から、正式に厚生労働副部長を務めることとなりました。入党後間もない中での大役ですが、西村智奈美部会長、尾辻かな子事務局長と連携し、野党の政策作りの充実に向けて全力を尽くして頑張ります。



民進党、希望の党による 「働き方改革検討のための合同会議」 座長として法案立案



今年の1月に民進党と希望の党で「働き方改革検討のための合同会議」を設立し、私が民進党側の座長、岡本充功衆議院議員が希望の党の側の共同座長に就任し、4か月間、多い時には週に2回の合同会議と、それに先立つ役員会を開催し、徹底的な議論を重ねて参りました。(最終的に、合同会議は14回、役員会は9回開催し、合計の会議時間は、実に23時間45分に及んでいます。)

その結果、別紙の通り、政府案への対案として、「雇用対策法・労働基準法・労働契約法改正案(通称 安心労働社会実現法案)」をまとめ上げました。(同法案は、5月8日に国民民主党が衆議院に提出を行いました。)

また、私が2016年の秋から検討を行ってきた「パワーハラスメント規制法案」についても、今年の1月以降「働き方改革検討のための合同会議」の正式な議題として

いただき、対案の衆議院提出に先立つ4月27日に、民進党と希望の党の両党で、参議院に法案提出することができました。(私が筆頭発議者で、写真の通り、他の発議者の皆さんと一緒に、参議院事務総長室に集まって郷原悟事務総長に法案を提出しました。)。その主な内容は、別紙の通り、労働安全衛生法の一部改正案という形を取っていて、事業主に、自らの従業員をパワハラや過剰クレームなどの被害から守ることを義務付けるものです。

残念ながら、衆議院においては、与党の数の横暴により、上記の「安心労働社会実現法案」も、同日に提出した立憲民主党の対案「人間らしい質の高い働き方を実現するための法律案」も、ともに十分な審議が行われないうちに、強行採決によって閣法が可決し、参議院に送付されてしまいました。参議院における審議においては、野党対案の理念を少しでも政府の施策に具体化できるよう努力を傾注するとともに、パワハラ規制法案の成立に全力を尽くします。

労働安全衛生法の一部を改正する法律案(概要)

背景及び趣旨

近年、職場における「いじめ・嫌がらせ」に関する労働相談の件数が増加しており(平成28年度:70,917件(前年度比6.5%増)で5年連続トップ)、精神障害等での労災保険の支給決定件数を出来事別に見るとひどい嫌がらせ等がトップである(平成28年度:74件)ほか、パワーハラスメントが原因となつて自殺に至る事案も生じているなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっている。また、取引先など他の企業の従業員からのパワーハラスメントや、過剰クレームなどの消費者等からのハラスメントも問題となっており、流通部門において7割超の者が顧客によるハラスメントを経験したとのアンケート調査の結果もある。
→これらのハラスメントについての対策の実施を事業者に義務付け

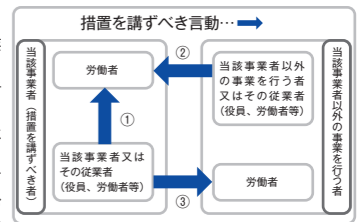
法律案の内容

第1 パワーハラスメントに関し事業者の講ずべき措置(第71条の5第1項)

パワーハラスメントが行われ、及びパワーハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、必要な措置を講ずることを事業者に義務付け

<パワーハラスメント>

- ① その労働者に対し当該事業者若しくはその従業員が、
 - ② その労働者に対し当該事業者以外の事業者を行う者若しくは当該者の従業員が、又は
 - ③ その労働者以外の労働者に対し当該事業者若しくはその従業員が、(右図参照)
- 当該労働者との間における業務上の優位性を利用して行う当該労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動であつて業務上適正な範囲を超えるもの



第2 消費者対応業務に係るハラスメントに関し事業者の講ずべき措置(第71条の6第1項)

消費者対応業務に係るハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、必要な措置を講ずることを事業者に義務付け

<消費者対応業務>

- = 個人に対する物又は役務の提供その他これに準ずる事業活動に係る業務のうち、その相手方に接し、又は応対して行うもの(事業を行う者又はその従業員に専ら接し、又は応対して行うものを除く。)であつて、厚生労働省令で定めるもの
- <消費者対応業務に係るハラスメント>
- = 労働者に対しその消費者対応業務の遂行に関連して行われる当該労働者に業務上受忍すべき範囲を超えて精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動(当該労働者と業務上の関係を有する者により行われるものを除く。)

第3 指針の策定、助言・指導・勧告及び公表(第71条の5第2項~第6項、第71条の6第2項、第3項、第71条の7)

厚生労働大臣は、第1及び第2の措置に関する指針を策定。また、助言・指導・勧告をし、勧告に従わなかった場合はその旨を公表

第4 調査研究、国の援助、検討等(第71条の8、第71条の9、附則第2条等)

パワーハラスメント及び消費者対応業務に係るハラスメントに関する調査研究等、事業者による措置の実施に係る国の援助、他の者の言動により労働者の職場環境が害されることを防止するための施策の在り方についての検討等について規定

施行期日: 公布の日から1年を超えない範囲内において政令で定める日

※「パワーハラスメント」「ハラスメント」という用語は、法文上は使用していない。

民進党・希望の党 雇用対策法・労働基準法・労働契約法改正案【全体像】

雇用対策法改正

※公布日施行

1. 基本的理念に ① 正規雇用(無期、直接、フルタイム)を原則としつつ、本人の希望に応じて、公平・適正な待遇等による多様な形態での就業機会の確保 ② 採用、労働条件、職業訓練の受講、雇用関係の終了等について不当な差別的取扱いを受けることがないようにすることを新たに規定
2. 国の施策として、労働者の希望に応じた多様な働き方を確保し、職務の価値の適正な評価と待遇の確保を規定
3. 国に基本指針の策定を義務付け

労働基準法改正

※一部を除き、平成31年4月1日施行

労働時間、休憩時間等の規制強化

- 高度プロフェッショナル制度の導入 → 行わない
- 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

1. 労働時間の延長の上限規制(罰則付)

- 原則: 月45時間、年360時間
- 臨時: 単月100時間、複数月平均80時間、年720時間
- 自動車運転手は、5年間後に一般則を適用

2. 勤務間インターバル(休憩時間)規制の導入

- 始業後24時間経過までに、インターバル(休憩時間)の付与を義務付け ※ 休憩時間は、健康保持、ワークライフバランスを考慮して厚生労働省令で定める

3. 裁量労働制適用の厳格化

- 健康管理時間の記録と上限適用の義務付け ○ 健康確保措置の充実
- 専門業務型: 対象労働者への事前通知
- 企画業務型: 対象労働者の要件厳格化、同意手続の適正化、撤回の法定
労使委員会決議の指針へ適合
使用者の報告義務の拡大、厚労大臣による取りまとめ・公表等

4. 割増賃金率の中小企業への猶予措置の撤廃

5. 年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務

6. フレックスタイム制の見直し

7. 週休制の例外についての労使協定の要件化

実効性の担保・確保

8. 労働時間管理簿の調製・記入等の義務付け

- 使用者の(1)「労働時間管理簿」の調製義務、(2)各労働者について日ごとの始業・終業時刻や労働時間等の記入義務、(3)保存義務(3年間)を規定
- 本人等への開示手続

9. 法令違反行為を行った場合の氏名等の公表

10. 企画業務型裁量労働制の利用を中止させる制度

11. 罰則の強化及び新設

- 1. 「労働時間規制」違反(違法な時間外労働をさせた者)の罰則を強化
→ 1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に引上げ
- 2. 「インターバル(休憩時間)規制」違反 → 6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金
- 8. 「労働時間管理簿の調製等」違反 → 30万円以下の罰金

検討規定

- ① 施行後3年目まで、新労働基準法全般
- ② 法人重科制度の導入も含めた労働時間等に関する規定に違反する行為に対する罰則の在り方
- ③ 管理監督者等に係る労働時間等に関する規定の適用除外
- ④ 建設業に係る特例の廃止
- ⑤ 給付法の改廃を含めた教育職員の長時間労働規制
- ⑥ 労働基準法上の債権に関する消滅時効の期間
- ⑦ 過半数労働組合がない事業場における労働者の過半数を代表する者の民主的な選出方法等
- ⑧ 副業・兼業に関する労働者等の保護
- ⑨ フリーランスに関する労働者に準じた保護

労働契約法改正

※平成31年4月1日施行

労働契約について、労働者の職務の価値の適正な評価を踏まえ、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきことを規定