

平和が一番



地域の盆踊り

国民の5から6割が憲法96条、9条改定に反対しています。

どの世論調査においても96条、9条改定に反対する国民は過半数を超えています。96条は9条改定論者も反対しています。それは「民主主義」「平和主義」を重んじるからです。住民の合意で物事を決めていくこと、特に憲法はほかの法律と違い、「時の権力者を住民が監視する」ものであり、それを軽々しく国会議員の過半数で変えるようにしては、権力者が住民を監視する道具になってしまう恐れが出てくるとしてハードルを高くしている故に。



川西市子ども議会の状況

麻生副総理・・・議員失格です

広島、長崎そして福島

核のゴミは人類に有害だ

発言を取り消すだけでは済まされません。

原爆投下から68年たつのに、原爆被害で苦しんでおられ、2世も影響が少なからずあります。

ドイツは帝国憲法のもと第一次世界大戦に敗北し、ドイツ共和国が誕生。国民主権、男女平等の普通選挙を承認、生存権の保障など世界で初めて社会権の補償をしたのが通称「ワイマール憲法」。それをナチスは、国会放火事件をでっち上げ反対勢力を弾圧・追放し、「授権法」という「全権委任法」を通して憲法機能を停止、一党独裁政治に至った経緯があり、「その手口をまねよ」といったわけですから、民主主義を頭から否定する発言です。

福島原発事故ではいまだに15万人が家に帰ることができません。

この反省の上に立ち、核兵器の廃絶、原発をゼロにすべきではないでしょうか。

そんな方が日本の副総理でいいのでしょうか。日本人として恥ずかしいかぎりです。

内閣法制局長に「集団的自衛権行使」推進者を起用するなんて、「憲法」を時の政権（自公）の思い通りに操る仕掛け

正面から「憲法改定」を言い出せなくなった安倍政権は、姑息な手段として「解釈改憲」で武力の行使ができる環境をつくろうとしています。



石見神楽オロチ

よし ぐらしの
「由さん」の 便り
2013年 8月 313号

川西市議会議員（日本共産党）
住田由之輔 すみだよしのすけ
連絡先・下加茂 1-24-23
ケイタイ 090-9283-6739

安倍晋三政権が「企業が世界で一番活躍しやすい国づくり」のために重視している雇用の「改革」で、真っ先に手をつけようとしているのが労働者派遣制度の見直しです。秋口から厚生労働省の労働政策審議会で議論し、年内に結論を出して法案化する異常なスピードで強行しようとしています。

派遣労働がいかに非人間的な働き方かは2008年秋のリーマン・ショックによる大量「派遣切り」によって、多くの国民の目に焼きついていました。派遣労働は、労働者を保護する方向での見直しこそ必要で、財界がめざす使い捨て自由化の拡大は許せません。

法の根幹破壊ねらう

経団連は、参院選直後に労働者

主張

労働者を保護する抜本改正を

派遣法の見直し

派遣制度についての見解を出しました。安倍政権が「日本再興戦略」でかかっている「失業なき円滑な労働移動」を実現するためには労働者派遣制度の見直しが重要だという主張です。

このなかで派遣労働法の根幹である「常代代替防止(正社員に代わ

手な考えを並べています。

労働者派遣法は昨年、派遣労働者を保護する抜本改正を求める世論と運動に押されて、不十分ながら改定されました。このなかで違法派遣があった場合、その派遣労働者を派遣先企業に直接雇用されたとみなす「みなし雇用」制度が

導入され、また最も非人間的な扱いだと批判された「日雇い派遣」も、不十分ですが「原則禁止」されました。経団連は、これについても強い綱子で廃止、撤廃を要求しています。

政府の「日本再興戦略」はほぼ経団連の要求にそっており、この方向で法改定することになれば、企業は正社員を減らし、労働コストの引き下げと景気の調整弁として使い捨てできる派遣の導入に急速に向かいかねません。派遣をふくむ非正規雇用が2000万人を超えた日本の雇用不安がさらに深刻化することは明らかです。

衡処遇は困難とするなど、自分勝

雇用でも、

共産党VS自民党

な専門労働者の必要性に対応するために

つくれたものです。恒常的に労働者が必要な業務ならば、正社員を雇用して対応するのが当たり前です。「常代代替防止」という原則を壊して、恒常的な業務に派遣を導入しようというのは、安上がり労働力を確保さえすれば労働者の生活はどうなってもかまわないというもので、あまりに身勝手すぎます。

抜本改正への共同を

政府、財界のこうした動きを許さない運動の強化が急がれています。派遣労働は、一時的・臨時的業務に限り、「常代代替防止」の原則を断固として守らせなければなりません。そして昨年の改定派遣法で不十分だった製造業派遣の禁止、登録型派遣も業務をきびしく制限するべきです。派遣先企業の正社員との均等待遇、派遣の受け入れ期間の上限を1年とし、違法があった場合は、派遣先に正社員雇用されたとみなす規定の改善など、派遣法の抜本改正を求め、「正社員が当たり前」の雇用に向

かって共同を強めるときです。

労働者派遣制度

は、一時的・臨時的