

2014年11月通常会議 意見書案に対する討論

2014年12月19日

黄野瀬 明子

[意見書案第33号](#) 雇用促進住宅の廃止の撤回等を求める意見書、及び
[意見書案第37号](#) 特定秘密の保護に関する法律の廃止を求める意見書、及び
[意見書案第42号](#) 女性差別を解消し、男女がともに活躍できる社会の実現を求める意見書
に対する賛成討論を行います。

まずはじめに、意見書案第33号 雇用促進住宅の廃止の撤回等を求める意見書についてです。

雇用促進住宅は、失業などで緊急的に住宅の公的な供給が必要な人を、保証人も不要、安価な家賃で緊急一時入居者として受け入れています。

しかし、今年の10月、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から、全国の緊急一時入居者に、来年3月31日をもって緊急一時入居を終了し、継続入居を希望する場合は、再契約条件を満たさなければならないとの通知が送られました。

数日後、石山団地にある雇用促進住宅に入居している50代男性から連絡が入りました。その方がおっしゃるのは、継続入居の条件をクリアできない、他に行けるところは見つかりそうもないので、どうにか住み続けることができないか、ということでありました。直接話を聞きに行きますと、小さな部屋に、他にも6人の緊急一時入居の方が集まっておられ、同様に不安に思っているとおっしゃいます。6人のうち2人はブラジルとペルーから移住してきた外国人で、他の4人は日本人ですが、共通していることは親類がいない、あるいはいても何十年も縁がなくて、保証人を見つけることができないということです。そして、身体障がい者で仕事ができず、生活保護を受けている、あるいは日雇いか、派遣で食いつなぐ状況で、引っ越し費用も出せなければ、2カ月分の家賃を払うことも難しいということです。

既に何人かの入居者は退去をしていて、今残っている方々は保証人も見つからず、収入も低いために退去できない人ばかりです。それでもこれまで月1万9,000円の家賃の滞納はありませんし、ぜいたくな暮らしとは無縁で、隣近所の方々のおかずを持ち寄って、助け合いながら暮らしておられます。これからもここに住み続けることを希望されています。来年の11月以降も、今の入居者がこれまでと同じ条件で入居し続けることは、何ら問題ないのではないのでしょうか。

また、雇用促進住宅は廃止、売却の方針が出され、空き家が多数生まれていましたが、東日本大震災で住居を失った人々の住まいとして、大きな役割を果たしています。東日本大震災で全壊した住居が13万戸になりますが、そのうち雇用促進住宅の空き家に7,000戸入居の受け入れがされています。今後も公営住宅のストックがあれば、震災時に積極的な役割を發揮できます。

そのためにも、これ以上の公的賃貸住宅の削減はやめるべきで、短絡的な削減方針を撤回することを求めるこの意見書に賛成し、各議員の賛同を求めます。

次に、意見書案第37号 特定秘密の保護に関する法律の廃止を求める意見書についてです。

昨年の年末に強行可決された秘密保護法が、今年10日に施行されました。この秘密保護法は、国民の知る権利よりも国家の秘密の保護を優先し、知る権利を事実上形骸化するものです。

法律の成立に関わる、秘密保全プロジェクトチームの座長である町村信孝議員が、国民の知る権利は国家や国民の安全より優先されるというのは間違い、このように発言しているように、この法律の狙いは、国民を国家の秘密のもとに統制し、異議を挟むことは何者も許さないというものです。指定された情報を漏らせば、一般国民、マスコミ、国会議員に至るまであらゆる国民を逮捕、起訴し、厳罰に処することを可能とする言論弾圧の法です。政府の行動を国民の目から覆い隠し、秘密の暴露を厳罰でもって取り締まるというのは、国民主権、民主主義を侵害するものです。

政府は政府を監視する第三者機関として国会に情報監視審査会を設置しましたが、この勧告に法的拘束力はありません。もともと何を特定秘密にするかは秘密で、情報監視審査会が個別秘密の提供を求めても、内閣がわが国の安全保障に著しい支障を及ぼすおそれがあると判断すれば、国会に提出されることはありません。審査会で出された秘密を公開すれば、これも処罰の対象となります。秘密保護法の恣意的な運用を監視する機関として、この審査会が機能しないことは明らかです。

憲法と議会制民主主義を無視した秘密保護法は、一刻も早く廃止すべきです。マスコミ、法曹界、大学関係者など広範な国民が強い危惧を示し、廃止を求めています。この国民の意思を政府に提出する本意見書の可決を求め、賛成討論とします。

最後に、意見書案第 42 号 女性差別を解消し、男女ともに活躍できる社会の実現を求める意見書についてです。

この秋、政府は、女性の活躍を成長戦略に位置づけ、女性の登用促進を表明しています。女性の活躍を政治が後押しするのは必要ですが、大切なのは女性の労働環境、労働条件の実情に合わせた施策を進めていくことです。

現状、女性が働き続け、家事、育児を両立させていくことは非常にハードルが高く、多くの女性はその条件が整わず、勤めていた会社をやめざるを得ません。私の周りでもこのような事例はたくさんあります。

勤務時間が不規則になる、営業職で働いていた女性が、妊娠したことによって上司から、夜の遅い時間に仕事ができなければ営業職は務まらない、やめたほうがいいと言われて、通院休暇も、産休制度も使えずに退職されました。

また、業務委託で医療事務職の女性は、3人の子どものお迎えの時間に間に合わないために、育児短時間勤務を希望したら、委託の職員には使えない、パートに変わってもらうか、やめるしかないと言われ、泣く泣く正社員をやめてパートに変わったといいます。どんな職種であっても使えるはずの制度が使えない、日本の企業風土を変えるために、セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメントに対する企業への指導監督を強化し、被害に遭った女性がすぐに相談できる場所の拡充が必要です。

また、自ら希望する、しないに関わらず、非正規雇用となった女性は、賃金の低さ、正規雇用との賃金格差に不満と感じている人が6割に上り、均等待遇の実現を求めています。その他、出産のために仕事をやめた後、御主人の帰宅が毎日遅いために、仕事と子育ての両立の見通しが立たずに、なかなか再就職をするタイミングが見つからないという女性は数え切れません。男女ともに長時間労働を規制することは、仕事につく女性を後押しすると同時に、子どもを産み育てる環境と条件を整えることとなります。

最後に、政府と経団連などが推進しようとしている残業代ゼロ制度、限定正社員制度は、企業活動

にとって効率的な人件費抑制や雇用形態を目指すもので、労働者の雇用、労働環境を一層厳しくするものです。女性の活躍できる社会への発展には逆行するもので、導入すべきではありません。

よって、女性差別が解消され、男女がともに仕事も家事も育児も両立できる社会整備を求める本意見書に賛成し、各議員の賛同を求めて、私の討論を終わります。