

解雇の自由化など労働者保護の規制緩和に反対する意見書

安倍政権は、いわゆる「アベノミクス」3本の矢の3つ目として、6月にも成長戦略を取りまとめ、その内容を骨太方針に盛り込むことを予定して、政府の経済財政諮問会議や産業競争力会議、規制改革会議での議論が進められている。

その中では、持続的な成長を実現するためには、労働市場改革や雇用制度改革が必要不可欠であるとして、「雇用維持型の解雇ルールから労働移動型ルールへの転換」をうたい、「限定正社員」の導入、解雇を原則自由にするような労働契約法の改正、再就職支援金を支払うことで解雇できるルールづくり（解雇の金銭解決制度）などが提案されている。また、一定の年収以上の人について労働時間を管理しなくてもよい「ホワイトカラー・イグゼンプション」の導入や派遣法のさらなる緩和、労働時間規制緩和なども取り上げられている。

「解雇の金銭解決制度」が導入されれば、違法な解雇であっても、労働者は職場に戻れなくなってしまう。また、「ホワイトカラー・イグゼンプション」の導入によって、何時間残業しても残業代を支払わなくてもよくなる。どれだけ働いても残業代が支払われなくなるだけでなく、実労働時間が把握されなくなり、過労死にもつながる長時間労働に拍車がかかりかねない。派遣法を規制緩和の方向にかじを切ることは、派遣労働者の雇用不安定をまたもや増大させることにつながりかねない。

こうした議論が行われている「産業競争力会議」や「規制改革会議」などは、使用者側を中心とした人員で構成されており、労働者側のメンバーは一人も含まれていない。労働者・労働組合の意見や利益を代弁する立場にある者抜きに、労働の現場や実態を全く知らない使用者の論理で議論が進められていることは、バランスを欠いた議論となっていると言わざるを得ない。

また、成長戦略として女性の労働力に着目するとした「育児休暇3歳まで」も、「3歳まで抱き放題で後は職場復帰」という内容の発言が女性団体を初めとして、実態に合わないといひんしゅくを買っている。

今我が国に求められているのは、不安定雇用や過酷な長時間労働の撲滅・是正、労使の労働条件を実質的に検討することができる場で労使が対等に決定

できる仕組みの構築である。また、国の政策構築に際しては、ブラック企業と言われるような労働関係法規を遵守しない使用者に法の遵守を徹底させることであり、さらには、自分の置かれている状態が憲法に照らしてもいかにひどい状態であるかすら意識しないで潰れてしまうまで働いてしまうような若者たちを生み出さないためにも、労働法を国民社会に浸透させるための学校、地域、職域、その他で行われる労働者教育を推進する施策を前提にすべきである。労働者保護を後退させ、女性に対しても画一的な働き方を求めてくるなど、実態を顧みることなく、総じて格差社会を拡大させる姿勢は極めて問題であり、働く者の犠牲の上に成長戦略を描くことは遺憾であると言わざるを得ない。

よって狛江市議会は政府等に対し、下記の事項について誠実に対応するよう強く求めるものである。

記

- 1 使用者側に立つ法制度ではなく、働く人の立場に立った労働者保護の法制度と理念とすべきであること。
- 2 労働者保護の規制緩和については、成長戦略（6月まとめ予定）には盛り込まないこと。
- 3 人間らしい生活を継続的に営める人間らしい労働条件を実現できるこれら施策の構築のための議論を行い、その実現がされるべきこと。

以上、地方自治法第99条の規定により意見書を提出する。

平成25年（2013年）6月13日

東京都狛江市議会

平成25年6月13日 原案否決