

違法な大量解雇をやめさせ、雇用を守る実効ある措置を求める意見書

大もうけを上げ高い配当を続けている自動車や電機などの大企業が、輸出の落ち込みや景気の後退を理由に大量解雇を始めている。この年末の寒空の中、突然、職を失い、寮を追い出されている労働者が生まれている。厚生労働省の調査で、この10月から09年の3月までに非正規雇用の解雇・雇いどめが3万人を超えることが明らかになった。今すぐ倒産するわけでもない大企業が、もともと低賃金で身分不安定な派遣労働者や期間労働者を切り捨てるような大量解雇を強行するのは、社会的な役割を顧みない無法で不当なものである。しかもそのやり方は、現在の労働法規や裁判所の判例さえ踏みにじる違法なものである。短い期間に雇用契約を更新する期間労働者や契約労働者など「期間の定めのある労働契約」については、労働契約法でも、「やむを得ない事由がある場合でなければ」、「契約期間が満了するまで」解雇「できない」と明記（第17条）している。大企業が企業の都合だけでいつでも労働者を解雇していいものでないのは明らかである。

不当な「首切り」解雇に反対する労働者の闘いを背景に、裁判所の判例や労働関係の法律も、整理・解雇への規制を盛り込んできた。企業が経営上の都合を理由に労働者を解雇する場合、最高裁など多くの裁判所の判例は、1、人員削減の必要性、2、解雇回避の努力、3、人選の合理性、4、労働者との十分な協議の4要件を満たさない限り、無効となることが確定している。この「四要件」は、労働契約法でも第16条に「客観的に合理的な理由」を欠き「社会通念上相当であると認められない」解雇は「無効」という内容になっている。整理・解雇の4要件は、正社員など正規の労働者だけでなく、期間労働者や派遣労働者など、非正規の労働者にも当然適用されるべきものである。期間労働者を、契約期間中も含め全員解雇するなどというのは、明確に法律に違反しており、直ちに撤回すべきものである。また、今働いている労働者だけでなく、来年採用が内定していた学生も同じである。採用を内定した段階で、労働契約を結んだものと扱われる。大企業の違法な採用内定の取り消しは許されない。

よって、本市議会は、国会及び政府並びに東京都に対し、大企業の無法・違法な解雇をやめさせ、国民生活と雇用を守るため下記項目を求めるものである。

記

- 1 大企業を指導し、雇用を守る実効ある措置を講じること。
- 2 雇用保険制度の6兆円の積立金活用で失業者に対する緊急の雇用創出と住宅対策を行うこと。
- 3 中小企業に対する雇用助成を行い、また銀行の貸し渋りや貸しはがしなどやめ

させて、緊急融資制度の改善をすること。

上記、地方自治法第99条の規定により、意見書を提出する。

平成20年12月22日

三鷹市議会議長 石 井 良 司