

## 労基法改正の評価と展望

荻野 勝彦

自動車業界では、グローバルな大競争のもと、国境をこえた企業の合従連衡が進み、また、環境関連技術に代表される次世代技術の開発に各陣営がしのぎを削っている。こうしたなかで、技術者をはじめとする知識労働者に期待される役割がきわめて大きくなっており、外国人もふくめ、多様な価値観を持つ多様な人材の協働を通じて創造的な成果を上げていくことが時代の要請となっている。これはひとり自動車業界に限らず、多くの業界で多かれ少なかれ同様であろう。人事政策上も、多様性を受け入れ、生かしていくことで、より優れた知的成果を得るべく、多様な働き方の選択肢を準備していく必要がある。

今回の労働基準法改正において、有期雇用契約の上限の延長と、裁量労働に関する規制緩和が実現したことは、いずれも働き方の多様化につながるものとして、ひとまず歓迎したい。ただし、裁量労働制については、今回の規制緩和では時代の要請にこたえるにはきわめて不十分といわざるを得ない。考え方としても、また実務的にも現行のみなし労働時間制の枠組みには無理があり、米国のホワイトカラー・イグゼンション制のような法制度が導入されることを強く期待するものである。

解雇については、個別のケースによってその背景や事情がさまざまに異なることから、その合理性は裁判所によってそれぞれ柔軟かつ適切に判断されることが望ましく、

成文化の必要性は理解しがたいものの、今回の改正が現行の判例法理を一般的に成文化するにとどまったことは現実的で妥当な判断と思われる。

働き方の多様化を進めていくにあたっては、雇用契約や賃金制度をふくめた人事管理も多様化していくことが求められる。このうち賃金制度については、日本経団連による「多立型賃金制度」の提唱にもみられるように、各企業の努力による進展が見込まれる。そのいっぽう、雇用契約、とりわけ退職のあり方については、原則3年例外5年以下の有期雇用における期間満了による退職か、期間の定めのない契約＝長期雇用における定年による退職の両極端しか法的に認められておらず、その逸脱は厳しく制約されているというのが実情であろう。

今後はこれを、たとえば勤務地や職種などを限定して、その勤務地や職種などがなくなった場合には退職することを予定した雇用契約など、より多様な雇用契約のあり方を可能とすることが望まれる。

なお、そのなかでは、長期雇用もひきつづき有力な働き方の選択肢の一つとなる。長期雇用が事実上定年までの雇用契約である以上は、これを経営上の理由により一方的に破棄することに対して厳しい制約が課されることは当然と思われる。

したがって、一部にみられる現状を前提とした単純な解雇規制の緩和論は、長期雇用という選択肢を失わせることとなり、むしろ多様化を阻害するものと考えらるべきであろう。